

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ให้เป็น “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาควิชามีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ ๑. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ ๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพ ผู้ป่วย ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน และยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ กพ. ดังนี้

บริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน
พันธกิจ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส สอดคล้องกับทิศทางองค์กร เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์มีระบบสารสนเทศบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และมีความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน HR Scorecard ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนสอดคล้องกับ ทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจองค์กร ๑.๑.๒ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มี ทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและ พัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนและเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วน และทันสมัย ๒.๑.๓มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับ ผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๔ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพจน เป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๓.๑.๓ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการ พัฒนากุศลกรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ๓.๑.๔ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นใน การขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสใน การบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิตการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาล บึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุง ระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด

		๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
--	--	--

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการ(HR Scorecard)ไว้ ๕ มิติคือ ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ.กำหนด ในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ.ยังกำหนดให้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ.ในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำใ้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกัวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ดังนี้ ๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร ๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ ๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร ๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. และสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน(HR Scorecard)ของ ก.พ.ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability)และ(๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน(Quality of work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติมีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัยประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน(Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ(Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดความคุ้มค่า(Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ(Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการและลูกจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของก.พ. โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางวิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์	-ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์บริบทสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	-บันทึกอนุมัติดำเนินการ
การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล -เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์	-การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	-PPT การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard -SWOT Analysis -แบบประเมินสถานภาพการ	-รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

			บริหารทรัพยากรบุคคล	
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	-ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	-กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ
นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	-เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	-นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม	-PPT กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุป ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด	-ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์
นำแผนสู่การปฏิบัติ	-เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	-นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการ -ประกาศใช้ -เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบึงบูรพ์

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีกำดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มาแล้ว ๘ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นมาและมีการทบทวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ทุกปีเพื่อการปรับปรุงให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาคีมีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ ๔ ประการ กิจ ดังนี้

๑. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ ๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) เพิ่มและสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพทั้งเครือข่าย
- ๒) เพื่อให้มีการดูแลสุขภาพผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
- ๓) เพิ่มคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยทั้งเครือข่ายตามแนวทาง Service Plan
- ๔) เพิ่มความพึงพอใจผู้ให้และผู้รับบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) สร้างและขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่านกลไก District Health System
- ๒) เพื่อลดอัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- ๓) สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการเยียวยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) เพิ่มสมรรถนะบุคลากร
- ๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้
- ๓) ส่งเสริมและธำรงบุคลากรให้อยู่อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) ปลูกฝังวัฒนธรรมและส่งเสริมจริยธรรมที่ถูกต้องแก่บุคลากร
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๓. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ ขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง
๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับ

ทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

ผู้บริหารสามารถบริหารและเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมคุณภาพประจำทุกปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ
๔. ประเมินสมรรถนะบุคลากร ๒ ครั้ง/ปีเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับการใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ใช้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย

บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
๒. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสอบสภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔. ค่าเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลบึงบอระเพ็ด
๗. กิจกรรม ๕ ส.ในหน่วยงาน และ Big cleaning day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

อนุมัติ



(นายพิเชษฐ จงเจริญ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบอระเพ็ด