



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงพยาบาลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลป่าซางตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลป่าซาง โดยโรงพยาบาลป่าซาง ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอที่มีมาตรฐาน มีความสุขร่มเย็น มีความสามัคคี และเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการเชิงรุก-เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลป่าซางให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลป่าซางจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นโรงพยาบาลชุมชนคุณภาพชั้นนำ ผู้ใช้บริการอบอุ่นใจ ผู้ให้บริการมีความสุข

พันธกิจ

๑. จัดบริการสุขภาพ แบบองค์รวม ผสมผสานและต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่
๓. บริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลป่าซางสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลป่าซางมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลป่าซางมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลป่าซางมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลป่าซางได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑.๑ โรงพยาบาลป่าซางสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร | - มีแผนกำลังคนที่ระบุขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร - ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเริ่มความพร้อมในการปฏิบัติงาน |
| | ๑.๒ โรงพยาบาลป่าซางมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง | - ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง - มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก - มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ - มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย - มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ |

| มิติ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|---|--|
| <p>มิติที่ ๓</p> <p>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ</p> | <p>-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>-ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามูลนิธิโรงพยาบาลป่าซาง</p> <p>-ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนามูลนิธิโรงพยาบาลป่าซาง</p> <p>-ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความเป็นไปในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์</p> |
| <p>มิติที่ ๔</p> <p>ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ</p> | <p>-มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง</p> <p>-จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> |
| <p>มิติที่ ๕</p> <p>คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน</p> | <p>บุคลากรโรงพยาบาลป่าซางมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร</p> | <p>-จำนวนกิจกรรมและโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม</p> <p>-จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด</p> <p>-จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน</p> |

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าปาง

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ คือ ๑. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มิติความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากร โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผาสุก ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย ๑. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร ๒. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่ากรให้ค่าตอบแทนตามปกติ ๓. การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร ๔. การแบ่งปันความรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดีขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕. การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลป่าปางได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาล เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของ

โรงพยาบาลป่าซาง ทางโรงพยาบาลจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลป่าซาง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)
ของ ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. มิติ
ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มิติความ
พร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานใน
แต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ
สนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและ
สมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อ
ลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา
พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถสูง ซึ่งจำเป็นต่อการคงอยู่และขีด
ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการ
บริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับ
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transaction) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซางตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซางมีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลป่าซางจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง 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 โดยข้าราชการและปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลป่าปางจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าปาง

| กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีการ | เครื่องมือ/เอกสารที่ใช้ | ผลผลิตที่ได้รับ |
|--|--|--|--|--|
| ๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลป่าปาง | ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทสถานการณ์ และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ | -เอกสารรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ | บันทึกอนุมัติดำเนินการ |
| ๒. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | -เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล -เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์ | การวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | -PPT นำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - SWOT Analysis -แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล | รายงานผลการวิเคราะห์สถานภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล | ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard | ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง | -กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์-การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล แบบฟอร์ม HR Scorecard Template | -แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแผนงาน |

| กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | วิธีการ | เครื่องมือ/เอกสารที่ใช้ | ผลผลิตที่ได้รับ |
|--|---|--|--|---|
| | | | | โครงการรองรับ |
| ๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา | เพื่อพิจารณาให้ความเห็น | นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ. | PPT กระบวนการจัดทำ วิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุป ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ | ร่างแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง |
| ๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ | เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ | - นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และเสนอผู้อำนวยการ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร | แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง |

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลป่าซาง

โรงพยาบาลป่าซางได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาล โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลเพื่อมุ่งวิสัยทัศน์ ในการเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการเชิงรุก-เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ
๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์
๓. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน

ตัวชี้วัด

๑. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐%
๒. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐%
๓. ร้อยละของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์อย่างน้อย ๘๐%

กิจกรรมโครงการ

๑. ตามรอยคุณภาพและจคมหกรรมคุณภาพ
๒. การนิเทศในงานประจำ
๓. ฝั้รางวัลการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้ครอบคลุม
๔. พัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
๕. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. อาคาร สถานที่ เหมาะสมแก่การให้บริการ
๒. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความปลอดภัย
๓. บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๒. ไม่เกิดความเสียหายต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรและผู้รับบริการ

มาตรการ ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมเท่ากับ ๐
๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลมากกว่า ๘๐%
๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big Cleaning Day
๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมสวยงาม

- ๓.สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
- ๔.โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
- ๕.จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุขครอบคลุมทุกมิติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพพร้อมกันชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย

- ๑.ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
- ๒.องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

- ๑.พัฒนาระบบภาคีเครือข่ายในการให้บริการในกลุ่มโรคเบาหวาน วัณโรค โรคหัวใจ และหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย
- ๒.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชนที่สำคัญ ๕ โรค
- ๓.พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๑.ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๘๐%
- ๒.จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย
- ๓.มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพครอบคลุมร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน
- ๔.มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

- ๑.การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๒.การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วย โดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น
- ๓.ส่งเสริมการสร้างและน่านวัตกรรมสู่การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย
๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหวิชาชีพ
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมหกรรมคุณภาพมากกว่าร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรมอย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมเจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดอาการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ลดความเสี่ยงในการเกิดโรค
๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑. มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่มากกว่า ๘๐%
๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่า ๘๐%
๓. ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๑
๔. ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป-มีความสุขมากกว่าคนทั่วไปมากกว่า ๘๐%

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ/ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โรงพยาบาลป่าซางมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วน
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ใช้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน