แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระให้เป็น "โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่าย ในการให้บริหารด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผาสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ "ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๔ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

<u>บทนำ</u>

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผาสุกซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคคล ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระต่อไป

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) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีทิศทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ 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 คุ้มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการและลูกจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ	- ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	เอกสารรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. - โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ	- บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์	- การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	- PPT การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard - SWOT Analysis - แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	- รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard	- ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ - การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	- เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	- นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.	- PPT กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุปประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	- ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ
๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ	- เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	- นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการประกาศใช้ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	- PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

<u>ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ</u>

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ

๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐาน

๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์

๓. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐ %

๒. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐ %

๓. ร้อยละ ของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ อย่างน้อย ๘๐ %

กิจกรรมโครงการ

๑. ตามรอยคุณภาพและจัดมหกรรมคุณภาพ

๒. การนิเทศในงานประจำ

๓. เฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้ครอบคลุม

๔. พัฒนาความรู้ทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ

๕. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. อาคาร สถานที่ น่าอยู่ น่าทำงาน เหมาะสมแก่การให้บริการ

๒. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความปลอดภัย

๓. บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๒. ไม่เกิดความเสียหาย ต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

มาตรการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงการทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม

๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล มากกว่า ๘๐ %

๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day

๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม

๓. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

๔. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา

๕. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุขครอบคลุมทุกมิติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ

๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบภาคีเครือข่าย ในการให้บริการ ในกลุ่มโรคเบาหวาน, โรควัณโรค, โรคหัวใจและหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย

๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชนที่สำคัญ ๕ กลุ่มโรค

๓. พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรร จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๘๐ %

๒. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย

๓. มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ ครอบคลุม ร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน

๔. มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

๑. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการสร้างและนำนวตกรรม สู่การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหวิชาชีพ

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาล มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมหกรรมคุณภาพ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล

๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำทุกปี

๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมสุขภาพในการลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค

๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑. มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน น้อยกว่าร้อยละ ๑

๔. ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป – มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ ๘๐

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. โครงการองค์กรไร้พุง

๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ ด้วย SWOT Analysis

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

๒. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๓. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ "ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง

๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก

๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ

๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล

๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำทุกปี

๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย

๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย

๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย

๑. บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

๒. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. โครงการองค์กรไร้พุง

๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม อำเภอเวียงสระ

๗. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day

๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๑๐. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๑๑. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร