

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างให้เป็น"โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ

๑. พัฒนาระบบบริการ ทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของ ภาครัฐเครือข่าย
๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ "ส่งเสริม และพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ มีสุขภาพดี และ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาล ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร

๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่าสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากร
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาล
สมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ
บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับงานขององค์กร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้
ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการ(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) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ

ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากร
บุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้อง
จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนแสดงให้
เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มี
ความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดท้าทายที่
ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วยแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จ
ของบุคลากร (การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ตามปกติ) (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔)
การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกล
ยุทธ์(๕)

๓.การสิ่งแวดล้อม.../

การสิ่งแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่าต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 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) แต่ละมิได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการกำลังคน (Workforce Analysis สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

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

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
(Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and knowledge Management)
เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล
และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน
ของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ
ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความ
พร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย
แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำ
เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายเหมาะสม
สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและใน
ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า
เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีทิศทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมทั้งสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางHR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่๔ เสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงาน

๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถและลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecardของ ก.พ. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่ายทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากมารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "สำนักงานที่มีคุณภาพร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ" ภายใต้พันธกิจ " ประการ คือ

๑. พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก

๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ

๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ
มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐาน

๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์

๒. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘0 %
2. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐
3. ร้อยละ ของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ อย่างน้อย ๘๐ %

กิจกรรมโครงการ

1. ตามรอยคุณภาพและจัดมหกรรมคุณภาพ
 2. การนิเทศในงานประจำ
 3. เผื่อระวังการติดเชื้อในสำนักงานให้ครอบคลุม
 4. พัฒนาคำขวัญที่กระตุ้นบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
 5. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมสำนักงาน อย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. อาคาร สถานที่ น่ายุ่ น่ายทำงาน เหมาะสมแก่การให้บริการ
 2. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความปลอดภัย
 3. บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ
- เป้าหมาย

๑.โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่ายุ่ น่ายทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๒.ไม่เกิดความเสียหาย ต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

มาตรการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่ายุ่ น่ายทำงานและมาตรฐานสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

1. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม - .
2. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายทำงาน และรับรองมาตรฐานสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ
3. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน มากกว่า ๘๐ %
4. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

1. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
2. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
3. สสำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
4. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเชี่ยวชาญ
5. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการค้ำเสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชน ที่สำคัญ ๕ กลุ่มโรค

๒. พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรร จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๘๐ %

๒. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย

๓. มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ ครอบคลุม ร้อยละ ๘0 ของหมู่บ้าน

มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

๑. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรม สู่อุปกรณ์สุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหสาขาวิชาชีพ

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพสำนักงาน มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมหกรรมคุณภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล

๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี

๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพในการลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค

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

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒. โครงการองค์กรไร้พุง

๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบความเหมาะสมกับ เจ้าหน้าที่

๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ด้วยSWOT Analysis ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ

และตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๓. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ "ขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร

๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง

๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก

๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

๒. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

๔. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนากุศลกรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการ
ขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของสำนักงาน

๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี

๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีสารสนเทศทรัพยากร
ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนากุศลกรที่ครบถ้วนและทันสมัย

๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ใช้ได้รับผลกระทบได้

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย

๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับ
เป้าหมาย

๑. บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร
ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

๒. จำนวนสวัสดิการ บอกรเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม
๗. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำนวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๑๐. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๑๑. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ลงชื่อ



ผู้เสนอแผน

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติ

(นายภาคภูมิ บุญเพ็ง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางธัญภรณ์ คำค้อ)

ตำแหน่งทันแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า