



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลแม่ลาว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลแม่ลาว ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลแม่ลาว ภายใต้วิสัยทัศน์

“โรงพยาบาลของชุมชน เพื่อสร้างสรรค้สุขภาวะอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน”

โดยมี พันธกิจ ๔ ประการ ได้แก่

๑. จัดระบบบริการทางการแพทย์ผสมผสานและการแพทย์ทางเลือกอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
๒. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข
๔. บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์โรงพยาบาลแม่ลาว สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลแม่ลาว ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลแม่ลาว สามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลแม่ลาว มีระบบบริการกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลแม่ลาว ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริการทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 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) มิติด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จ (๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทน (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กร (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลแม่ลาว ต่อไปกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันเวลา และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge)

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลแม่ลาว จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว 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 โดยข้าราชการและลูกจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพมีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลแม่ลาว จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแม่ลาว	-ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	เอกสารรายงานการบริการ ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ	-บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล -เพื่อนำข้อมูลและ	-การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	-PPTการนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และ	-รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
	สารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์		กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางrHRWScore card -SWOT Analysis -แบบประเมินสถานภาพบริหารทรัพยากรบุคคล	บริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard	-ประชุมคณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	-กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HRrScorecard Template	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ
๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	-เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	-นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ	-PPTกระบวนการจัดทำวิธีการผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุปประกอบด้วยยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	-ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแม่ลาว
๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ	-เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	-นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการใช้อำนาจการชี้แจงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	-PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแม่ลาว

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลแม่ลาว

โรงพยาบาลแม่ลาว ได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลแม่ลาว โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลแม่ลาว เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลของชุมชน เพื่อสร้างสรรค์สุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน” ภายใต้พันธกิจ ๔ ประการ คือ ๑.จัดระบบบริการทางการแพทย์ ผสมผสานและการแพทย์ทางเลือกอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๒.บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ๓.พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข ๔.บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP & P Excellence)

๑.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย

- เน้นเด็กปฐมวัย ๐-๑๒ ปี (พัฒนาการเด็กก่อนวัยเรียน EF)
- วัยเรียน ๖-๑๒ ปี (HL)
- วัยทำงาน (คัดกรองกลุ่มเสี่ยง) NCD HL Suicide
- วัยสูงอายุ (ซึมเศร้า NCD LTC)

๑.๒ การป้องกันควบคุมโรคและภัยสาธารณสุข

- อุบัติเหตุทางถนน
- โรคระบาด: โควิด ไข้เลือดออก ไข้หวัดใหญ่ Chikungunya
- สาธารณภัย: ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว วาตภัย

๑.๓ ความปลอดภัยด้านอาหารและลดปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

- โครงการ โรงพยาบาลอาหารปลอดภัย ร้านชำสีขาว
- ๓ อ ๒ ส เน้นอาหารปลอดภัย อาหารรสเค็ม

๑.๔ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

๑.๕ การพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) โดยงานปฐมภูมิ/สสอ./ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริการเป็นเลิศ Service Excellence

๒.๑ การพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ

- NPCU ๓ node ภายใน ๓ ปี
- รพสต ติดดาว ๕ ดาว ๑๐๐%

๒.๒ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

- ปฏิรูประบบบริการ ภายนอก NPCU๑-๓
- Service plan : Head injuries, Stroke, MI, Sepsis, NCD, ทัศนกรรม
- คลินิกกัญชา, แหล่งวัตถุดิบปลูกกัญชาบัวสลี
- แพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก ผสมผสาน เน้น NCD
- พัฒนาระบบบริการโรคติดต่อ , โรคอุบัติใหม่ , และโรคอุบัติซ้ำ

๒.๓ ความมั่นคงด้านยาและเวชภัณฑ์และการคุ้มครองผู้บริโภค

- RDU

๒.๔ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์

- Cataract node / ตาเทียม
- ศูนย์เติมเลือด Thalassemia
- ขาเทียม
- แพทย์แผนไทย และ แผนจีน
- IMC excellent

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence

๓.๑ ระบบข้อมูลบุคลากร

- job description รายบุคคล
- คู่มือปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (job manual)

๓.๒ พัฒนาอบรมบุคลากรเชี่ยวชาญตามสมรรถนะ และ ภาระงาน

- แผนพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย roadmap

๓.๓ ผลงานวิชาการ/R๒R/CQI/นวัตกรรม

๓.๔ Y leadership

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

๔.๑ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ

- ระบบจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด
- ระบบคุณภาพ HAIT เน้นพัฒนาในรพ.ก่อน
(พัฒนา software/hardware/people ware/network)

๔.๒ ระบบหลักประกันสุขภาพ

- ศูนย์จัดเก็บรายได้ ๙๐ % กำกับโดยคณะกรรมการเรียกเก็บ

๔.๓ ระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส หน่วยงานผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๙๒
- ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ๕ มิติ (EIA) ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๙๐

๔.๔ ระบบการเงินการคลังพัสดุ

- พัฒนาประสิทธิภาพการเงินการคลัง
- คุณภาพทางภาษี TPS
- พัฒนาระบบบริหารจัดการพัสดุ ทุกคลัง
- วิเคราะห์ต้นทุนการบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการบริหารความเสี่ยง

- ๒P safety
- พัฒนาประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการความเสี่ยง HRDS

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริการทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ และตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลแม่ลาว สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลแม่ลาว มีระบบการบริการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

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

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริการทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลแม่ลาว สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลแม่ลาว

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย

๑. บุคลากรโรงพยาบาลแม่ลาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

๒. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี ตามแผน “องค์กรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดี”

๒. กิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ

๓. กิจกรรมคนดีศรีแม่ลาว

๔. กิจกรรมตลาดนัดออนไลน์ ผ่านกลุ่มไลน์ของหน่วยงาน

๕. โครงการออกกำลังกาย Walk Run Ride แม่ลาว

(นายคงศักดิ์ ชัยชนะ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาว