<u>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเปือยน้อย ปี ๒๕๖๖ -๒๕๖๙</u>

วิสัยทัศน์ เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีคุณภาพและปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

พันธกิจ ๑.ให้บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้รับบริการและบุลคลากรมีความความปลอดภัย

๒.สนับสนุนความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพในพื้นที่

๓.พัฒนาบุคลากร มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๔.พัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Share Value) "PNH"

P : People centered (ประชาชนเป็นศูนย์กลาง)

N : Networking (การสร้างเครือข่าย)

H : Happy teamwork (ทีมงานแห่งความสุข)

เป้าหมาย

๑.ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีความปลอดภัย

๒.ชุมชนและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสุขภาพ

๓.บุคลากรเก่ง สุขภาพดี และมีสุขในการทำงาน

๔.โรงพยาบาลมีสถานะภาพทางการเงินที่มั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาคุณภาพระบบบริการรักษาและการส่งต่อสอดคล้องกับโรคและภัยสุขภาพของพื้นที่

๒.สนับสนุนการให้บริการตามมาตรฐานที่จำเป็นต่อความปลอดภัยของโรงพยาบาล

๓.จัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ

๕.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และมีความสุขในการทำงาน

๖.พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งต่อ ที่สอดคล้องกับโรคและภัยสุขภาพของพื้นที่

๒. เพื่อสนับสนุนการให้บริการตามมาตรฐานที่จำเป็นต่อความปลอดภัยของโรงพยาบาล

๓. เพื่อจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงการเกิดภัยและโรคจากการทำงาน

๔. ภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพทุกกลุ่มวัย ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญของพื้นที่ อย่างครอบคลุมและเป็นไปตามเกณฑ์

๕. บุคลากรมีความเพียงพอ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ มีสุขภาวะดี มีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่

๖. ประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงินการคลัง

<u>เป้าประสงค์ที่ ๕</u> บุคลากรมีความเพียงพอ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ มีสุขภาวะดี มีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเปือยน้อย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1.การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องตามโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน	โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	1.ร้อยละของหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างหน่วยงาน 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างภายในและกรอบอัตรากำลัง 3.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล
2.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 3.มีระบบการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ	1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล 2) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้ 3) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ทักษะและ ความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 4.ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง
3.บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความรักผูกพันกับองค์การ	1.ร้อยละความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ของบุคลากรในองค์กรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 2.ร้อยละความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 3.ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินที่เสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้รับการจัดการร้อยละ 100 4.บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์มากกว่าร้อยละ 80

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องตามโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน	โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	๑.ร้อยละของหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างหน่วยงาน	๑๐๐%	๑.วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องไปตามภาระงาน ๒.จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓.บริหารอัตรากำลังให้มีความเพียงพอและ เหมาะสมไปตามภาระงาน	๑.แผนความต้องการและการจัดหาอัตรากำลังบุคลากร ๒.แผนการบริหารอัตรากำลังสอดคล้องไปตามภาระงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างภายในและกรอบอัตรากำลัง	๙๐%			
		๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล	๙๕%			
๒.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ๓.มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑๐๐%	๑. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องไปตาม Service Plan และปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ๒.สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตามหลักสูตร หรือการอบรมที่เป็นไปตามเป้าหม เของงค์กร	๑.แผนพัฒนาบุคลากร (HR ๐๒) ที่สอดคล้องไปตาม Service Plan และ สภาพปัญหาของพื้นที่ ๒. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากร ของระบบงานสำคัญประจำปี ระบบ PCT IC ENV ฯ	คณะกรรมการ HUM
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้ติดตามการปฏิบัติงานจริง	๙๐%			
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ทักษะและ ความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๘๐%			
		๔.ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕ ระดับ	๑.หน่วยงานมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการประเมินผล ที่ยึดหลักเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องไปตามเกณฑ์ประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ และ ด้านสมรรถนะ	๑.โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กลุ่มงานบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๓.บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความรักผูกพันกับองค์การ	๑.ร้อยละความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ของบุคลากรในองค์กรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐	๘๐ %	เสริมสร้าง ๓ ด้านก็คือ ๑. สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้ดี น่าทำงาน (Physical) ๒. สร้างความรู้สึกที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร (Psychological) ๓. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานด้วยกันเอง (Relationship)	๑.โครงการพัฒนางาน ๕ ส. และสถานที่ทำงานน่าอยู่ ๒.แผนการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร ในโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิด การเยี่ยมไข้ การร่วมทำบุญงานศพ ฯลฯ	๑.กลุ่มงานบริหารฯ ๒.งานสุขศึกษาฯ
		๒.ร้อยละความผูกพัน (Employee Engagement) ของบุคลากรในองค์กรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๘๐	๘๐%			
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินที่เสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้รับการจัดการร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐%	๑.บุคลากรได้รับการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานทุกคน ๒.ผู้บริหารทุกระดับ มอบหมายหน้าที่ภาระงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม	๑.โครงการพัฒนาองค์กร (OD) โรงพยาบาลเปือยน้อย ๒.แผนสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดกิจกรรมกลุ่มในสิ่งที่ตนเองชอบเพื่อการผ่อนคลาย เช่น กลุ่มดนตรี กลุ่มนักกีฬาฟุตบอล ฯลฯ	งานคุณภาพ
		๔.บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์มากกว่าร้อยละ ๘๐	๘๐%	๑.บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อการประเมินสภาวะสุขภาพ ๒.จัดกลุ่มบุคลากร เพื่อกำหนดกิจกรรมสำหรับกลุ่มปกติ กลุ่มที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค และกลุ่มป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษา ๓.จัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำประบุคคลากรในแต่ละกลุ่ม	๑.โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคในกลุ่มบุคลากร โรงพยาบาลเปือยน้อย ๒.โครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลเปือยน้อย	งานผู้ป่วยนอก