

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเป็๋นน้อย ปี ๒๕๖๖ -๒๕๖๙

วิสัยทัศน์ เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีคุณภาพและปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

พันธกิจ ๑. ให้บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้รับบริการและบุคลากรมีความปลอดภัย

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 อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงการ

เกิดภัยและโรคจากการทำงาน

๔. ภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพทุกกลุ่มวัย ได้รับการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญของพื้นที่ อย่างครอบคลุมและเป็นไปตามเกณฑ์

๕. บุคลากรมีความเพียงพอ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ มีสุขภาวะดี มี

ความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่

๖. ประสิทธิภาพด้านการบริหารการเงินการคลัง

เป้าประสงค์ที่ ๕ บุคลากรมีความเพียงพอ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ มีสุขภาวะดี มีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเป็๋ยน้อย 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.บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร	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.การบริหาร อัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้อง ตามโครงสร้างและ ภารกิจของหน่วยงาน	โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่สอดคล้อง และเหมาะสมทั้งเชิง คุณภาพและเชิงปริมาณ	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง หน่วยงาน	๑๐๐%	๑.วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องไป ตามภาระงาน ๒.จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓.บริหารอัตรากำลังให้มีความเพียงพอ และ เหมาะสมไปตามภาระงาน	๑.แผนความต้องการและการ จัดหาอัตรากำลังบุคลากร ๒.แผนการบริหารอัตรากำลัง สอดคล้องไปตามภาระงาน	กลุ่มงานบริหารฯ
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการกำหนดโครงสร้างภายในและกรอบ อัตรากำลัง	๙๐%			
		๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาล	๙๕%			
๒.พัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	๑. บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มี คุณธรรม จริยธรรมและ มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ ๓.มีระบบการติดตาม และประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร ที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑๐๐%	๑. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ที่ สอดคล้องไปตาม Service Plan และ ปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ๒.สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ พัฒนาความรู้ ทักษะ ตามหลักสูตร หรือ การอบรมที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	๑.แผนพัฒนาบุคลากร (HR ๐๒) ที่สอดคล้องไปตาม Service Plan และ สภาพปัญหาของพื้นที่ ๒. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ บุคลากร ของระบบงานสำคัญ ประจำปี ระบบ PCT IC ENV ฯ	คณะกรรมการ HUM
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาหรือทดสอบความรู้ติดตามการ ปฏิบัติงานจริง	๙๐%			
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ทักษะและ ความเชี่ยวชาญไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๘๐%			
		๔.ระดับความสำเร็จของการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	๕ ระดับ			
		๑.หน่วยงานมีส่วนร่วมในการออกแบบ ระบบการประเมินผล ทียึดหลักเกณฑ์การ ประเมินที่สอดคล้องไปตามเกณฑ์ประเมิน ด้านผลสัมฤทธิ์ และ ด้านสมรรถนะ		๑.โครงการพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กลุ่มงานบริหาร	

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