



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย จ.สกลนคร โทร.๐-๔๒๗๙-๙๐๐๐

ที่ สน ๐๐๓๓.๓๐๑/ ๓๒๘๓๓ วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตามที่ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานมีเป้าหมายในการดำเนินงานและให้ความสำคัญในการเปิดเผยข้อมูล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล มีการเปิดเผย มีคุณธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาโปรดลงนามในหนังสือ พร้อมทั้งขออนุมัติประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ /อนุมัติ

(นางจิรัฐติกาล สุตวนิชย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

Mot b.
rob

21

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑

โรงพยาบาลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย โรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลอากาศอำนวยให้เป็น “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ” ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่าย ในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลอากาศอำนวยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมีความมีคุณธรรม 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) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒)การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลอากาศอำนวยการได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวยการ โรงพยาบาลอากาศอำนวยการจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการต่อไป

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) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (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 พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัย ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสู่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๑ เพื่อประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีทิศทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ 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 โดยข้าราชการสามารถและลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลอากาศอำนวยการจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ 	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> PPT. การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card SWOT Analysis แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ - การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มี 	<ul style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
			อิทธิพลต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงาน โครงการรองรับ
๔. นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	• เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	• นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.	• PPT. กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุปประกอบด้วยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	• ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ
๕. นำแผนสู่การปฏิบัติ	• เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	• นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการประกาศใช้ • เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	• PPT. และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	• แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

โรงพยาบาลอากาศอำนวยการได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “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
 ๒. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ
 ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน
 ๔. 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. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม = ๐
๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล มากกว่า ๘๐ %
๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๓. สสำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

๔. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๕. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบภาคีเครือข่าย ในการให้บริการ ในกลุ่มโรคเบาหวาน, โรคหัวใจ, โรคหัวใจและหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย

๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชน ที่สำคัญ 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. ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรม สู่การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหสาขาวิชาชีพ
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรมตัวชี้วัด
 ๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาล มากกว่า ร้อยละ ๘๐
 ๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมหกรรมคุณภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐
 ๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
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 ๘๐

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ด้วย SWOT Analysis

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๓. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมใน

การปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง
๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก
๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรโรงพยาบาลอากาศอำนวย
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนากุศลกรของโรงพยาบาลอากาศอำนวย

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุคลากร
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลอากาศอันวย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอันวยมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุคลากรโรงพยาบาลอากาศอันวย
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอันวยมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาคุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้

ตรวจสอบ

แบบบัญชีรายชื่อราชการลูกจ้างประจำ ที่ขออนุมัติใบสมัครสอบ เพื่อศึกษาต่อหรือฝึกอบรมภายในประเทศ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ภาคปกติ)

ระดับ อบรมระยะสั้น

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	สถานที่ปฏิบัติงาน	อายุ (ปี)	อายุราชการ (ปี)	หลักสูตรที่สมัครสอบ	สถาบัน	ระยะเวลา
๑	นางธีรธิดา ฤทธิชัย	นายแพทย์	ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๗	๒๓ ปี	อบรมผู้ช่วยการรพ.พยาบาล	สถาบันวิจัยการสาธารณสุข	๑ เดือน
๒	นางสาวอติพร สุวีระวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๕๐	๒๙ ปี	ผู้บริหารระดับต้น	วพบ.อุดรธานี, วพบ.สารคาม	๑ เดือน
๓	นางเอกาทิพย์ พงษ์ไพบูลย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๔	๒๒ ปี	ผู้บริหารระดับต้น	วพบ.สารคาม, อุดรธานี	๑ เดือน
๔	นางพนัสนิย์วรรณ จิวโสณ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๖	๒๕ ปี ๕ เดือน	ผู้บริหารระดับต้น	วพบ.อุดรธานี, วพบ.สารคาม	๑ เดือน
๕	นายพีระศักดิ์ คำสิงห์	เภสัชกร	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๕	๒๐ ปี	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	วิทยาลัยพยาบาลจังหวัดอุดรธานี	๑ เดือน
๖	นายเสกานัน อุตสาหกรรม	นวก.สาธารณสุข	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๖	๒๕ ปี ๒ เดือน	ผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น	วิทยาลัยพยาบาลจังหวัดอุดรธานี	๑ เดือน
๗	นายประวิทย์ เดชวรวาทีน	เภสัชกร	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๐	๙ ปี	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	วิทยาลัยของรัฐ	๑ เดือน
๘	นางสาวอัญญา นัจจุแสง	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๓	๑๐ ปี	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพย.ขอนแก่น, นครพนม	๔ เดือน
๙	นางอภัสสร แสงโชติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๒	๒๐ ปี	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพย.ขอนแก่น, นครพนม	๔ เดือน
๑๐	นางสาวนันทกานต์ เย็นใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๑	๓ ปี	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพย.ขอนแก่น, นครพนม	๔ เดือน
๑๑	นางสาวอัญญา อุตราช	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๕	๒๒ ปี	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพย.ขอนแก่น, นครพนม	๔ เดือน
๑๒	นางสาวกมลชนก วงศ์วัฒน์	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๒๗	๒ ปี	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๓	นางสาวพรพรรณ พุ่มพิจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๐	๕ ปี ๒ เดือน	เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไตด้วยการฟอกเลือด	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๔	นางอรอุมา ศรีช่วย	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๔	๒๓ ปี ๔ เดือน	เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไตด้วยการฟอกเลือด	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๕	นางสาวกฤติมา พิมพ์ศรี	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๑	๓ ปี ๒	การพยาบาลเฉพาะทางสาขากายภาพเวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไต	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๖	นางสาววิภา อัครจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๘	๙ ปี ๔ เดือน	เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไตด้วยการฟอกเลือด	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๗	นายพลเดช ต้นสารี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๔	๑๑ ปี	เวชปฏิบัติบำบัดทดแทนไตด้วยการฟอกเลือด	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๘	นางสาววิภา อัครจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๘	๙ ปี ๔ เดือน	พยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติฉุกเฉิน (Emergency Nurse Practitioner)	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๑๙	นายพลเดช ต้นสารี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๔	๑๑ ปี	พยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติฉุกเฉิน (Emergency Nurse Practitioner)	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๒๐	นายศพร โพธิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๑	๓ ปี ๒ เดือน	การพยาบาลเวชฉุกเฉิน ENP	ม.ขอนแก่น	๔ เดือน
๒๑	นางสาวกมลชนก วงศ์วัฒน์	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๒๗	๒ ปี	การพยาบาลเวชฉุกเฉิน ENP	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๒๒	นายภาณุพงษ์ ขานเหล่า	จพ.สาธารณสุข	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๓	๘ ปี	ระบบวิทยาและการบริหารจัดการการทีมรพ.(FEMT)	กองระบบวิทยา กรมควบคุมโรค	๑ เดือน
๒๓	นางสาวสุวิมล ชัยราช	ทันตแพทย์	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๖	๑๑ ปี ๒ เดือน	ทันตกรรมผู้สูงอายุ/ทันตกรรมครอบครัว	มทว.วิทยาลัยขอนแก่น	๔ เดือน
๒๔	นางสาวอรุณ ชัยราช	ทันตแพทย์	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๖	๑๑ ปี ๓ เดือน	ปริทันตวิทยาระยะสั้น	มทว.วิทยาลัยขอนแก่น	๔ เดือน
๒๕	นายพีระ สุพิมพ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๒๗	๒ ปี	การพยาบาลเฉพาะทางผู้สูงอายุผู้ใหญ่	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๒๖	นางสาวพรพรรณ มุ่งคณา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๑	๓ ปี ๒ เดือน	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๒๗	นางสาวพรพรรณ มุ่งคณา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติกร	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๒	๓ ปี ๓ เดือน	การพยาบาลเฉพาะทางสาขากายภาพเวชปฏิบัติกร	วพบ.นครพนม, อุดรธานี	๔ เดือน
๒๘	นางณิรัตน์ วงศ์กมลไชย	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๒	๕ ปี	การพยาบาลเฉพาะทางสาขากายภาพเวชปฏิบัติกร	วพบ.ขอนแก่น	๔ เดือน

แบบบัญชีรายชื่อราชการถูกจ้างประจำ ที่ขออนุมัติไปสมัครสอบ เพื่อศึกษาต่อหรือฝึกอบรมภายในประเทศ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ภาคปกติ)

ระดับปริญญาโท

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	สถานที่ปฏิบัติงาน	อายุ (ปี)	อายุราชการ (ปี)	หลักสูตรที่สมัครสอบ	สถาบัน
๑	นางสาวประภาศรี สุดแสน์	ไชรอนมเจ้าตัว	เภสัชกร	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๕	๗ ปี ๘ เดือน	เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเภสัชกร	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๒	นางสาวกนกรัตน์ ศรีนา	เสาร์อาทิตย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๔๐	๑๑ ปี	การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	ม.สารคาม
๓	นายพลเจต ต้นสารี	มีชัยโสมเย็น อังสุเรียม	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๔	๑๑ ปี	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ	ม.ขอนแก่น
๔	นายทศพร โทอิ่ง	สุชีวันมณี อังสุเรียม	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๑	๓ ปี เดือน ๒	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาลผู้สูงอายุ	ม.ขอนแก่น
๕	นางสาวนภภรณ์ โทอิ่ง	มีชัยโสมเย็น อังสุเรียม	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ข้าราชการ	รพ.อากาศอำนวยการ	๓๐	๓ ปี เดือน ๒	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ	ม.ขอนแก่น

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตามประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลอากาศอำนวย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย

วัน/เดือน/ปี ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานประจำปี

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑.บันทึกเสนอลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานประจำปี

ขอเผยแพร่ข้อมูลทาง

เว็บไซต์ โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ทางเฟซบุ๊ก

ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์

อื่น ๆ ระบุ.....

Linkภายนอก:ไม่มี

หมายเหตุ:.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ภิตินันท์ วงศ์คำนาม

ใบอ่อน ปาปะเพ

(นางสาวภิตินันท์ วงศ์คำนาม)

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๒๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

วันที่ ๒๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

มาตุภูมิ ไครบุตร

(นายมาตุภูมิ ไครบุตร)

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๒๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕