บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงดาว ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๗๐

ที่ ชม ๐๔๓๓/๐๑๒ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสอ.เชียงดาว ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลบนเว็ปไซต์หน่วยงาน

.....

.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียงดาว

ตามที่กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงดาว ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับ ภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ขออนุญาตดำเนินการดังนี้

๑.ขอนำส่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสอ.เชียงดาว ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยงานรับทราบ (ตามรายละเอียดที่ส่งมาพร้อมนี้)

๒.ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลบนเว็ปไซต์หน่วยงานhttps://www.ssochiangdao.go.thเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๘) ที่ระบุหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการจัดหาพัสดุ ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ ไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ ตามแบบสรุปผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (ตามรายละเอียดที่ส่งมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

(นายเกษมชัย บุญเป็ง)
หัวหน้าเจ้าหน้าที่

ทราบ-อนุญาต

(นายวรวัฒน์ เดชวงค์ยา)
สาธารณสุขอำเภอเชียงดาว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงดาว
วัน/เดือน/ปี : ๖ มกราคม ๒๕๖๘
หัวข้อ : ขอนำส่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงดาว และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
๑.ขอนำส่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงดาว และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

Link ภายนอก : https://www.ssochiangdao.go.th/**หมายเหตุ** :
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง

(นายเกษมชัย บุญเป็ง)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรวัฒน์ เดชวงค์ยา)
ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอเชียงดาว
วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายอภิเชษฐ์ สมควร)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๙

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว โดยสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอที่มีมาตรฐาน มีความสุขร่มเย็น มีความสามัคคี และเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการเชิงรุก-เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลป่าซางให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลป่าซางจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ

๑. จัดบริการสุขภาพ แบบองค์รวม ผสมผสานและต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่
๓. บริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมภิบาล

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลป่าซางสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลป่าซางมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาวมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานของ

องค์กรสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	- มีแผนกำลังคนที่ระบุขนาดและสมรรถนะที่เหมะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร - ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ สำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	- ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง - มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก - มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ -มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย -มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	-มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล -ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลป่าซาง -ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลป่าซาง -ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	-มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง -จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	-จำนวนกิจกรรมและโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม -จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด -จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความ มีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ คือ ๑ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒.มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากร โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตมนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผาสุก ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย ๑. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร ๒. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่ากรให้ค่าตอบแทนตามปกติ ๓. การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร ๔. การแบ่งปันความรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดีขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕. การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลป่าซางได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาล เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลป่าซาง ทางโรงพยาบาลจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลป่าซาง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒.มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถสูง ซึ่งจำเป็นต่อการคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการแลผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transaction) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซางตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซางมีทิศทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลป่าซางจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง 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 คุ้มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลป่าซางจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือ/เอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑.ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลป่าซาง	ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทสถานการณ์ และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	-เอกสารรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒.การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล -เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์	การวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- PPT นำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล - SWOT Analysis -แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือ/เอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๓.การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard	ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	-กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์-การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบฟอร์ม HR Scorecard Template	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ
๔.นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม อ.ก.พ.	PPT กระบวนการจัดทำ วิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุปประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง
๕.นำแผนสู่การปฏิบัติ	เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	-นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการ -เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลป่าซาง

<u>ยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขเชียงดาว</u>

โรงพยาบาลป่าซางได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาล โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลเพื่อมุ่งวิสัยทัศน์ ในการเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑. พัฒนาระบบบริการเชิงรุก-เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

<u>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</u>

๑.ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ

๒.ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

<u>เป้าหมาย</u> หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ

<u>มาตรการ</u>

๑.พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐาน
๒.พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์
๓.พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ
๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน

ตัวชี้วัด

๑.ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐%
๒.ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐%
๓.ร้อยละของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์อย่างน้อย ๘๐%

กิจกรรมโครงการ

๑.ตามรอยคุณภาพและจดมหกรรมคุณภาพ
๒.การนิเทศในงานประจำ
๓.เฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้ครอบคลุม
๔.พัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
๕.พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาลอย่างตอเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑.อาคาร สถานที่ เหมาะสมแก่การให้บริการ
๒.ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความปลอดภัย
๓.บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

เป้าหมาย

๑.โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๒.ไม่เกิดความเสียหายต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรและผู้รับบริการ

มาตรการ ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑.อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมเท่ากับ ๐
๒.หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๓.ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลมากกว่า ๘๐%
๔.ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big Cleaning Day
๒.ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมสวยงาม
๓.สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๔.โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๕.จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุขครอบคลุมทุกมิติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑.ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ

๒.องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑.พัฒนาระบบภาคีเครือข่ายในการให้บริการในกลุ่มโรคเบาหวาน วัณโรค โรคหัวใจ และหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย

๒.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้องรังในชุมชนที่สำคัญ ๕ โรค

๓.พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑.ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๘๐%

๒.จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูผู้ป่วย

๓.มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพครอบคลุมร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน

๔.มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

๑.การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒.การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วย โดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓.ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรมสู่การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑.ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒.บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓.มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑.จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหวิชาชีพ

๓.ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑.ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่าร้อยละ ๘๐

๒.ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมหกรรมคุณภาพมากกว่าร้อยละ ๘๐

๓.จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรมอย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน

กิจกรรมโครงการ

๑.จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล

๒.จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี

๓.จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมเจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑.ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดอาการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๒.ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ลดความเสี่ยงในการเกิดโรค

๓.ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑.มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒.จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๓.จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑.ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่มากกว่า ๘๐%

๒.ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่า ๘๐%

๓.ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๑

๔.ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป-มีความสุขมากกว่าคนทั่วไปมากกว่า ๘๐%

กิจกรรมโครงการ

๑.โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี

๒.โครงการองค์กรไร้พุง

๓.โครงการออกกำลังกายตามความชอบ/ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔.ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

๕.กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โรงพยาบาลป่าซางมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑.ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ

๒.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓.ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑.มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ

๒.มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วน

๓.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑.สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย

๒.กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน