แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๕

โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ต่อไป

(นางสาวอนุสรา ตำบัน)
นักจัดการงานทั่วไป
ผู้เสนอแผน

(นายศุภโชค ก่อวิวัฒน์สกุล)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดังเบซาร์
ผู้เห็นชอบแผน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๑.พัฒนาโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ช่องว่างของอัตรากำลังขององค์กร	๑.ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างของอัตรากำลังขององค์กร	ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัยและสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒.พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒.จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนา	จำนวน ๑ ระบบ	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร	๓.ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร	๓. ผลการสำรวจการรับรู้ของพนักงาน องค์กร	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
๒.พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔.บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	๔.บริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๔. ร้อยละความสำเร็จของการลดอัตราช่องว่างของสมรรถนะขององค์กร	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD
	๕.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามสายอาชีพ	๕.พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๕.ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมเป็นตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๕	ทีม HRD
			๖.ร้อยละของจำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งและได้ทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๖.เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนามีกลไกในการเผยแพร่องค์คงามรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร	๖. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๗. จำนวนองค์ความรู้ที่ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๕ องค์ความรู้	ทีม HRD
	๗. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและผูกพันในองค์กร	๗. บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานต่อดรงพยาบาล	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
๓. เสริมสร้างความผุกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๘. มีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการในการทำงาน	๘. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๙.อัตราความถี่ของการประสบอันตรายจากการทำงานของพนักงานและลูกจ้างขอโรงพยาบาลปาดังเบซาร์	ไม่เกิน ๐.๑๐	ทีม HRD