

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๗

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

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ต่อไป



(นางสาวอนุสรดา ตำบลัน)

นักจัดการงานทั่วไป

ผู้เสนอแผน



(นายวิทยา พันธุ์ทอง)

เภสัชกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดังเบซาร์

ผู้เห็นชอบแผน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๗

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. ผลการสำรวจการรับรู้ของพนักงานในองค์กร	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
๒. พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔. บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	๔. บริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๔. ร้อยละความสำเร็จของการลดอัตรารองว่างของสมรรถนะขององค์กร	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD
	๕. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามสายอาชีพ	๕. พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๕. ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมเป็นตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๕	ทีม HRD
			๖. ร้อยละของจำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งและได้ทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ พ.ศ.๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๖.เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาที่มีกลไกในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร	๖. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๗. จำนวนองค์ความรู้ที่ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๕ องค์ความรู้	ทีม HRD
	๗. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและผูกพันในองค์กร	๗. บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานต่อตรงพยาบาล	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
๓. เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๘. มีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๙. อัตราความถี่ของการประสบอันตรายจากการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์	ไม่เกิน ๐.๑๐	ทีม HRD