

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลพะโต๊ะ พ.ศ.๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพะโต๊ะ พ.ศ.๒๕๖๕

โรงพยาบาลพะโต๊ะ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ที่จะต้องวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพะโต๊ะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพะโต๊ะ พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลพะโต๊ะ ต่อไป

คำสั่งผู้มีอำนาจสั่งการ

☒ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ



(นายเชาวะนนท์ นนท์ทอง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพะโต๊ะ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพะโต๊ะ พ.ศ.๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.พัฒนาโครงสร้างและวางแผน โดยร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๑.พัฒนาโครงสร้าง และวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร	๑.ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างของตัวอัตรากำลัง	ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่
	๒.มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วนถูกต้องทันสมัย และสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒.พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒.จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนา	จำนวน ๑ ระบบ	งานการเจ้าหน้าที่
	๓.ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร	๓.ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร	๓.ผลการสำรวจการรับรู้ของพนักงานเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
๒.พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔.บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร	๔.บริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๔.ร้อยละความสำเร็จของอัตราช่องว่างของสมรรถนะ	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD
	๕.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตามสายอาชีพ	๕.พัฒนาศักยภาพ และเตรียมพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๕.ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๕	ทีม HRD
	๖.เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาไกลในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร	๖.สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๖.ร้อยละของจำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการแผนสืบทอดตำแหน่ง และได้ทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ ๙๐	ทีม HRD
			๗.จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการพัฒนา และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	๕ องค์ความรู้	ทีม HRD
๓.เสริมสร้างความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗.บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และผูกพันในองค์กร	๗.บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	๘.ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันพนักงานต่อ โรงพยาบาลพะโต๊ะ	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
	๘.มีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘.สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๙.อัตราความถี่ของการประสพการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และลูกจ้างโรงพยาบาลพะโต๊ะ	ไม่เกิน ๐.๑๐	ทีม HRD