

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	หน่วยงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มีแผนอัตราากำลังคนสอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังคนสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	การวิเคราะห์อัตราากำลังคน	๔	๕	๗	๙	๑๑	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ทุกหน่วยงาน
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ทุกหน่วยงาน
๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตราากำลังคนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	-	๑	๒	๓	คณะกรรมการ HRD



(นายกรณชัย ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥๑๐	๘	๖	๔	๒	กลุ่มงานบริหารทั่วไปร่วมกับ สสจ. พระนครศรีอยุธยา
		๒. จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		≥๑๕	๑๐	๘	๖	๕	กลุ่มงานบริหารทั่วไปร่วมกับ สสจ. พระนครศรีอยุธยา
๒. การติดตาม ตรวจสอบการใช้อำนาจและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๕	๖	๗	๘	๑๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไปร่วมกับ สสจ. พระนครศรีอยุธยา
		๒. จำนวนอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๕		๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	กลุ่มงานบริหารทั่วไปร่วมกับ สสจ. พระนครศรีอยุธยา

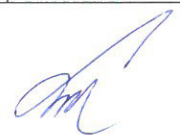


(นายกรณชัย ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจ รักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	๑. หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	-	-	-	-	มี	ทุกหน่วยงาน
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ทุกหน่วยงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกหน่วยงาน คณะกรรมการ HRD



(นายกรณชัย ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาราช
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	-	๘๒	๘๗	๙๒	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๔๐	๔๕	๕๐	๖๐	๗๐	ทุกหน่วยงาน
		๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๔๕	๕๐	๖๐	๗๐	ทุกหน่วยงาน



(นายกรณชัย ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราช