

ອາມລົບຕະຫຼາມຕະຫຼາມ ສະກິດຕະຫຼາມຂະແນນຕະຫຼາມ

กู้จนจ่ายแล้ว 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับภาระงาน				
				1	2	3	4	5
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและควบคุมพื่อรองรับการตรวจสอบภายใน	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและควบคุมพื่อรองรับการตรวจสอบภายใน	1.1 จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคุณธรรมาภิบาล มีนักตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคี (ITA)	เตรียมตัวรับให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	20	25	30	35	39
2. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคคล	พัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น	1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับปัจจัยนิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้การนิยมองค์กร	50	60	70	80	90
3. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคคล	สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่อง	1.3 ร้อยละของพัฒนาบุคคลที่ได้รับการสนับสนุน	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา อบรมทางด้านเทคนิค หรือการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง	40	50	60	70	80

ମୁଦ୍ରଣ

พิมพ์ครั้งที่

35

10

ପ୍ରକାଶନକାରୀ

卷之三

សេចក្តីថ្លែងក្នុង

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံရှိသူများအားမြတ်ဖြတ်ပြု

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพร

ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นพิจารณาบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นพิจารณา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับภูมาย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
1. วางแผนและบริหารกำลังไฟฟ้า卓 คดีอย่างบูรณาการสำหรับโรงพยาบาลฯ	หน่วยงานในโรงพยาบาลฯ ที่มีแผน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการ	1. จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรา กำลังไฟฟ้า卓ที่ถูกต้องกับภารกิจของ โรงพยาบาลฯ	การวิเคราะห์อัตราภารกิจ	1.5	20	25	30	35	งานทรัพยากร บุคคล
2. พัฒนากำลังคนดูแลภาพถ่ายคลื่น ความรู้ ให้เหมาะสมกับมาตรฐาน การประเมินผล	กำลังคน ได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมร่วมในการเบี่ยงเบน	2. ระดับความตื้นเข้มของการติดตาม อัตราภารกิจ ระยะ 5 ปี	การติดตามตัวชี้วัดที่กำหนด	1	2	3	4.5	5	ทุกหน่วยงาน
3. นักวิชาชีพด้านมนุษย์	กำลังคน ได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ พร้อมร่วมรับภาระเบี่ยงเบน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามมาตรฐานค่าต่อรอง บุคลากร โรงพยาบาลฯ	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนยุทธศาสตร์	40	45	50	55	60	ทุกหน่วยงาน
4. นักวิชาชีพด้านมนุษย์	นักวิชาชีพด้านมนุษย์	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ นิเทศการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อ เนื่อง	การนิเทศการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อ เนื่อง	40	45	50	55	60	ทุกหน่วยงาน
5. นักวิชาชีพด้านมนุษย์	Digital Literacy ที่เพิ่มประสิทธิภาพ	3. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่เพิ่มประสิทธิภาพ	การจัดทำกรอบสั่งสอน กระบวนการและสร้าง สื่อทางดิจิทัล	5	10	15	20	25	ทุกหน่วยงาน
6. นักวิชาชีพด้านมนุษย์	นักวิชาชีพที่ขาดแคลน	3. จำนวนตำแหน่งที่มีแผน การจัดทำกรอบสั่งสอน กระบวนการและสร้าง สื่อทางดิจิทัล	การจัดทำกรอบสั่งสอน กระบวนการและสร้าง สื่อทางดิจิทัล	-	1	2	3	4	งานทรัพยากร บุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประจำเดือน มกราคม ๒๕๖๗

ประชุมพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับฝ่าย					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	
4. เตรียมกำลังคนเพื่อร่วมกิจกรรมสูญเสียทางบุคคล โครงสร้างอาชญากรรมนิริมัยและเน้นการบริหารความหลากหลาย	มีแผนการรองรับภัยธรรมชาติและการดูแลด้วยตัวเองในกระบวนการบริหารราชการ	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบสานต่อตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในกระบวนการบริหารราชการ	การสืบทบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	1	2	3	4	งานทรัพยากรบุคคล
5. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับภารณฑ์นโยบาย	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	70	75	80	85	90	งานทรัพยากรบุคคล
6. พัฒนากระบวนการให้ได้มาตรฐาน ตามที่ต้องการ	6.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	6.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคคล ไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>25	20	15	10	5	งานทรัพยากรบุคคล
	6.1.2 จำนวนการรับมือข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่กราฟิกในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริการจัดการบุคลากรสารสนเทศ(HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยชื่อบุคคล ไม่รวมบุคคลคงครองทุนและเงินปัจจุบัน			>10	8	6	3	0	งานทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชากอ

ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นพัฒนาองค์กรที่ควรพัฒนาอย่างไร

ประเด็นพัฒนาองค์กร	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับฝึกอบรม				ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	
6. มีการนำระบบติดตามไปใช้ในกระบวนการนักศึกษา	6.2.1 จำนวนครรภานานทั้งน้ำ	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบติดตามมาใช้ดำเนินงาน	1	2	3	4	5	ทุกหน่วยงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบติดตามให้ความต้องการของบุคคล	บริหารทรัพยากรบุคคล						
7. การติดตาม ตรวจสอบการใช้งานหนังสือรับรองและประเมินผลการใช้งานหนังสือรับรองที่ถูกต้อง	7.1 จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลให้ถูกต้อง	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้งานหนังสือรับรอง	31	34	37	40	43	ทั้งพนักงาน บุคคล
การ	7.2 จำนวนครรภานานทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูล	การใช้ตำแหน่งช่างราชการ	>5	4	3	2	1	ทั้งพนักงาน บุคคล
	ค่านอนงบประมาณ 3							

แผนกรับริ่ງทราบทั้งหมด โรงพยาบาลสุจิตต์

ปีงบประมาณ 2567

ประชาริทธิ์ผลของการรับรู้ทราบทั้งหมด ภูมิคุก

ประเด็นพูดคุยของกรอบการรับรู้	หมายเหตุ	ตัวชี้วัด (KPI)	หมายเหตุ	ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ				
					1	2	3	4	5
1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถอดคล้องกับผลงานแล้วสนับสนุน	มีระบบประเมินผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพและระบบธรรมา��นและระบบธรรมาะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและที่ต้องการให้ลังท่องแท้ตามมาตรฐานและมาตรฐานที่ต้องการปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานอย่างเห็นเจิง	70	75	80	85	90	90
2. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและศักยภาพ ใจชั้นนำ เพื่อตั้งตัว และร่วมรักษาภารกิจคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและศักยภาพ ใจชั้นนำ เพื่อตั้งตัว และร่วมรักษาภารกิจคุณภาพให้อยู่ในระดับนานาชาติ	2.1 หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและศักยภาพ ใจชั้นนำ เพื่อตั้งตัว และร่วมรักษาภารกิจคุณภาพให้อยู่ในระดับนานาชาติ ตลอดจนได้รับการยอมรับในประเทศและต่างประเทศ 2.2 ยั่งยืน การจัดซื้อจ่ายให้อยู่ในระดับนานาชาติ	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและศักยภาพ ใจชั้นนำ เพื่อตั้งตัว และร่วมรักษาภารกิจคุณภาพให้อยู่ในระดับนานาชาติ ตลอดจนได้รับการยอมรับในประเทศและต่างประเทศ คุณภาพให้อยู่ในระดับนานาชาติ	-	-	-	-	-	-