

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (ปัญญานันทภิกขุ)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	แผนงาน
การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	1.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ 2.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะพร้อมการรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.บุคลากรได้รับการพัฒนา 2.บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3.บุคลากรมีทักษะ ที่พึงประสงค์	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผน	งานบริหารงานบุคคล รพ.
บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	มีความชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำรอบส่งสมประสงค์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล รพ.
เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ (Succession Plan)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงพยาบาล	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน 2.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานบุคคล รพ.

	มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการโดยนำระบบ ดิจิทัล มาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล รพ.
การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและ บริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง 2.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ 3	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการ(Workforce Audit)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลงานและ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ สมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่ง ตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	1.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ 2.อัตรากงอยู่ของบุคลากร(Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรง รักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ใน โรงพยาบาล(Pay for Performance)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถในการสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ ความรู้(KM:Knowledge Management)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	1.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) 2.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยม องค์กร 3.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ รับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	งานบริหารงานบุคคล รพ.