

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (ปัญญานันทภิกขุ)

ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และมีอัตรากำลังเพียงพอ	1.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ 2.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพร้อมการรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.บุคลากรได้รับการพัฒนา 2.บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3.บุคลากรมีทักษะ ที่พึงประสงค์	มีการพัฒนาบุคลากรตามแผน	งานบริหารงานบุคคล รพ.
บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน	มีความชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำรอบสังสมประสบการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล รพ.
เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน สืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (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.
		จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนากระบวนการงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็น	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	1.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง 2.จำนวนอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ 3	พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	งานบริหารงานบุคคล รพ.

พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล	1.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 2.อัตราคงอยู่ของบุคลากร(Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล(Pay for Performance)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM: Knowledge Management)	งานบริหารงานบุคคล รพ.
พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	1.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร 3.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร	งานบริหารงานบุคคล รพ.