



# การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ



๑ พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนระดับหน่วยงาน HROPS

เดิม PIS ใหม่ HROPS

๒ พัฒนาคุณภาพข้อมูล

.....


๓ เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับโปรแกรม HROPS

ฐานข้อมูล


ผู้บริหาร

แผน



- 
๑. ข้าราชการ
  ๒. ลูกจ้างประจำ
  ๓. พนักงานราชการ
  ๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
  ๕. ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)



- 
๑. การปฏิบัติราชการปัจจุบัน
  ๒. ประวัติการดำรงตำแหน่ง
  ๔. การศึกษา
  ๕. สวัสดิการ
  ๖. ประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  ๗. การอบรม/ดูงาน
  ๘. การรับโทษทางวินัย ฯลฯ





การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้าราชการ/การคงอยู่ของบุคลากร



## ๑. การบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอ

### . กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง

. รพช./สสอ./รพ.สต.

. สสจ.

. FTE 2/Service/Pope

. ดำรวจอัตรากำลัง จริง

. รพ.

. สสอ./รพ.สต.

. มติคณะรัฐมนตรี



๒ เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

- สอบแข่งขัน/คัดเลือก
- ประเมินเลื่อนระดับ ด้านบริหาร/ด้านวิชาการเมื่อ  
คุณสมบัติ

๓ พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

- Happinometer
  - การคงอยู่ของบุคลากร (๑ ปีแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน)
- ๔ มีการจัดความเสี่ยงและความปลอดภัยของบุคลากร



## สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป

- ๑ มีคณะกรรมการ CHRO ระดับหน่วยบริการ
- ๒ พัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- ๓ พยายามจัดคนให้ตรงตาม จ.๑๘
- ๔ การเกลี่ยอัตรากำลังต้องดำเนินการตามหลัก โครงสร้างของหน่วยบริการ และ FTE/Service Base/Pop Base





**Thank you**



Roi-et Provincial Health Office ([www.sasuk101.net](http://www.sasuk101.net))

