



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบึงนาราง กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐ ๕๖๐๓ ๙๗๐๙ ต่อ ๑๒๐

ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๐๑/.....วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติและขึ้นเว็บไซต์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล...ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (MOPH ITA ๒๐๒๒) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (MOIT ๖) หน่วยงาน มีแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

๒. ระเบียบ/กฎหมาย

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๒) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น รายละเอียดแนบเรียนมาพร้อมบันทึกนี้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในแผนฯ และโปรดพิจารณา อนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ของหน่วยงานต่อไป

(นายมนต์ชัย สิงห์โตทอง)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นายพนม ปทุมสุติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึงนาราง พ.ศ.๒๕๖๕

โรงพยาบาลบึงนาราง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล เนื่องจาก ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็นประเด็นท้าทาย

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบึงนาราง ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบึงนาราง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึงนาราง พ.ศ.๒๕๖๕ ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของโรงพยาบาลบึงนาราง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุ เป้าหมายของโรงพยาบาลบึงนารางต่อไป



(นายมนต์ชัย สิงห์โตทอง)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้เสนอแผน

- อนุมัติ



(นายพนม ปทุมสุติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลบึงนาราง พ.ศ.๒๕๖๕**

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมิ่งนาราง พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความ ยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหาร จัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนกลุ่มงานในสังกัด ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจของโรงพยาบาล	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๔	๕	๖	๗	๘	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตาม ภารกิจของหน่วย งาน	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ Digital Literacy ที่พึง ประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการ สูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ ร้อยละจำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึงนาราง พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑.การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความ ยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหาร จัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนกลุ่มงานในสังกัด ที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจของโรงพยาบาล	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๔	๕	๖	๗	๘	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตาม ภารกิจของหน่วยงาน	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ Digital Literacy ที่พึง ประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	
๓.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสีย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการ สูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ ร้อยละจำนวนตำแหน่ง ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป