



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังโป่ง อ.วังโป่ง จ.เพชรบูรณ์ โทร.๐๕๖-๗๘๖๔๕๒-๔

ที่ พช.๐๐๓๒.๓๐๑/๑๕๐๘


วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕


เรื่อง ขออนุญาตนำเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังโป่ง

ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity & Transparency Assessment : MOIT) ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล MOIT ๖ ข้อ ๒.๑ กำหนดให้หน่วยงานจะต้องมีการเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และ Link แสดงหลักฐานช่องทางที่เผยแพร่จากเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อเป็นหลักฐานในระบบ MITAS นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของหน่วยงานเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงขอขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเป็นหลักฐานในระบบ MITAS ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต


(นางสุภาวดี ตั้งเมืองทอง)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป


(นายสุรศักดิ์ จันทรเกตุ)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังโป่ง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังโป่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
1.วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและ รองรับการเติบโตขององค์กร	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสม กับงาน	1.ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตรากำลัง เพียงพอ เหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจ	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	คณะกรรมการ บริหาร โรงพยาบาล ทุก หน่วยงาน
		2.ระดับความสำเร็จการจัดทำ แผนอัตรากำลังคนระยะ 5 ปี		
2.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับ ภารกิจโรงพยาบาล	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในงานและสอดคล้องตามแผน นโยบายและคุณภาพงาน	1.บุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมิน สมรรถนะ	การพัฒนาบุคลากรตามแผน ยุทธศาสตร์	คณะกรรมการ HRD คณะกรรมการ HRD
		2.ร้อยละของหน่วยงานใน โรงพยาบาลมีผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเด่น		

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
3.พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	มีฐานข้อมูลสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRD) ที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	การรายงานข้อมูล FTE ปีละ 2 ครั้ง	การตรวจสอบ/ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังโป่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
4.พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านตามสาย อาชีพของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล	คณะกรรมการ HRD

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
5.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการ ตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใสและความ พร้อมให้มีการตรวจสอบ	ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสตามแนวทาง คู่มือการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	กลุ่มงานบริหารฯ
6.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือ ค่านิยมร่วม	-โรงพยาบาลวังโป่งมีวัฒนธรรม องค์กรที่พึงประสงค์ -บุคลากรของโรงพยาบาลวังโป่ง มีความรักและศรัทธาในองค์กร	-จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม -ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการ ชมรมจริยธรรม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังโป่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
7.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	-บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร	ร้อยละดัชนีวัดความสุขบุคลากรมากกว่า ร้อยละ 60	สำรวจความสุขของบุคลากร โดยตอบแบบประเมินผ่าน Happinometer	คณะกรรมการ HRD

ผู้เสนอแผน



(นางสุภาวดี ตั้งเมืองทอง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้อนุมัติแผน



(นายสุรศักดิ์ จินทร์เกตุ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังโป่ง