



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐

ที่ ฉช ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๑

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และขออนุญาต
นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนด
ในข้อ MOIT๖(ข้อ ๒) ให้หน่วยงานมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณพ.ศ.
๒๕๖๕ และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบ ได้ดำเนินการจัดทำ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. พิจารณานุมัติแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
๒. ขออนุญาตแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ
๓. ขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล

(นางอรอนงค์ มีผล)
นักวิชาการเงินและบัญชี

นสวธัมมา

(นางสาวกรรณิกา มุทะสิน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.วางแผนและบริหารกำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล	หน่วยงานในโรงพยาบาลมีแผนอัตราากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับการกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตราากำลังสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล	แผนอัตราากำลัง (Workforce Planing)	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	คณะกรรมการ HR
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับการกิจของโรงพยาบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	แผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาล	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Litercy ที่พึงประสงค์		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงาน
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพที่ทำ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ (career path)	แผนการประชุมให้ความรู้การจัดทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	๐	๑	๒	๓	๔	คณะกรรมการ HR
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตราากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาล	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	แผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	๐	๑	๒	๓	๔	คณะกรรมการ HR

15/5

(นายเกริกกัทร ลิ้มปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	คณะกรรมการ HR
๒.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน	แผนการบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๐	๙	๖	๓	๐	คณะกรรมการ HR
		๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		>๕	๔	๓	๒	๑	คณะกรรมการ HR
๓.การติดตาม ตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	แผนพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ และประเมินการใช้ตำแหน่งข้าราชการ	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	คณะกรรมการ HR
		๒.จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		>๕	๔	๓	๒	๑	คณะกรรมการ HR

15/5

(นายเกริกภัทร ลิมปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และสมรรถนะ	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบสมรรถนะ	แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกหน่วยงาน และคณะกรรมการ HR
๒.พัฒนาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	แผนพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาล	-	-	-	-	มี	ทุกกลุ่มงาน
		๒.อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓.อัตราความผูกพัน		๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
๓.สนับสนุนให้เกิดความรู้ การจัดการองค์ความรู้ และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลัก	๑.ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาความรู้ระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ทุกกลุ่มงาน
		๒.ร้อยละหน่วยงานที่นำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ทุกกลุ่มงาน

15/11/2564

(นายเกริกภัทร ลิ้มปพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑.แผนสร้างเสริมให้การบริหารงานมีธรรมาภิบาล ๒.แผนสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	ทุกกลุ่มงาน
		๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	แผนการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	ทุกกลุ่มงาน
		๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย	แผนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกกลุ่มงาน

15/11/2564

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยอม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

วัน/เดือน/ปี : ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : MOIT ๖ (ข้อ ๒) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

รายละเอียดข้อมูล

๒.๑ บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (แนบตามข้อ ๒.๑)

๒.๓ แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางอรอนงค์ มีผล)

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

วันที่ ๑๕ ต.ค. ๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยอม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

วันที่ ๑๕ ต.ค. ๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายณภัส รุ่งแสงสี)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๕ ต.ค. ๖๕