



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลน้ำโสม ต.ศรีสำราญ อ.น้ำโสม จ.อุดรธานี ๐ ๔๒๒๘ ๗๒๖๐

ที่ อด ๐๐๓๒.๓/๒๗๕ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม

โรงพยาบาลน้ำโสม ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม และอนุมัติให้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลน้ำโสม

(นายประเกียรติ วงษ์ศรีจันทร์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

() อนุมัติ

(นางกัลยรัตน์ อินทบุญศรี)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม
(นายแพทย์เชี่ยวชาญ)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน้ำโสม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลน้ำโสม	หน่วยงานในโรงพยาบาลน้ำโสมมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลน้ำโสม ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	ทีม HRD
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลน้ำโสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ พร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลน้ำโสม ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลน้ำโสม	ทีม HRD
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลน้ำโสม	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ทีม HRD

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD
๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน ๖.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข(HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ทีม HRD
	๖.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง และบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๓	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	ทีม HRD

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงาน และ สมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้ สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	ทีม HRD
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิ และประโยชน์ และ การรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนเพื่อดึงดูด และ สิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด การรักษากำลังคนคุณภาพ ให้อยู่ในโรงพยาบาลน้ำโสม	๒.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูด และรักษากำลังคน คุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล น้ำโสม (Pay for Performance)	ทีม HRD
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การ จัดการองค์ ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่ เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากร	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริม ให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ใน	พัฒนาระบบการจัดการองค์	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
	มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	การปฏิบัติงาน	ความรู้ (KM:Knowledge Management)	

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่ มีผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทีม HRD
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	ทีม HRD
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	

(นางกัลยารัตน์ อินทบุญศรี)
 นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
 วิชาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม (นายแพทย์เชี่ยวชาญ)

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลน้ำโสม วัน/เดือน/ปี : ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หัวข้อ : นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : - นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลน้ำโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลน้ำโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ประเกียรติ วงษ์ศรีจันทร์ (นายประเกียรติ วงษ์ศรีจันทร์) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง กัลยารัตน์ อินทบุญศรี (นางกัลยารัตน์ อินทบุญศรี) นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม (นายแพทย์เชี่ยวชาญ) วันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ พิริยวิทย์ สนิทชน (นายพิริยวิทย์ สนิทชน) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕	