



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลรัตนภูมิ

ที่ สข ๐๐๓๒.๓๐๑/๐๔/พิเศษ

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ

ตามที่โรงพยาบาลรัตนภูมิ ได้จัดทำประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด นั้น

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขอเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. เพื่อโปรดทราบและลงนามในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒. ขอเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.rattaphumhospital.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางนิภาพร ปานแก้ว)

นักจัดการงานทั่วไป

ผลการพิจารณา (/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลรัตนภูมิ
วัน/เดือน/ปี : ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔
หัวข้อ : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
Linkภายนอก : www.rattaphumhospital.go.th

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
นางนิภาพร ปานแก้ว (นางนิภาพร ปานแก้ว) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	นายสุวิทย์ คงชูช่วย (นายสุวิทย์ คงชูช่วย) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
นายอริวัฒน์ บัวดำ
(นายอริวัฒน์ บัวดำ)
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรัษฎุมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนอัตราจ้างและสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเติบโตขององค์กร	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับงาน	๑. ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตราจ้างเพียงพอ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตราจ้างคน ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตราจ้าง (Workforce Planning)	คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจโรงพยาบาล	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในงานและสอดคล้องตามแผนนโยบายและคุณภาพงาน	๑. บุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ๒. ร้อยละของหน่วยงานในโรงพยาบาลมีผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเด่น	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์	คณะกรรมการ HRD คณะกรรมการ HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๓. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRD) ที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การรายงานข้อมูล FTE ปีละ ๒ ครั้ง	การตรวจสอบ/ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านตามสายอาชีพของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	คณะกรรมการ HRD

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	กลุ่มงานบริหารฯ
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	- โรงพยาบาลนาม่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ - บุคลากรของโรงพยาบาลนาม่อมมีความรักและศรัทธาในองค์กร	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม	คณะกรรมการชมรมจริยธรรม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๗. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	เป้าประสงค์ - บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร	ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรมากกว่า ร้อยละ ๖๐	สำรวจความสุขของบุคลากร โดยตอบแบบประเมินผ่าน Happiness	คณะกรรมการ HRD

ผู้เสนอแผน



(นางนิภาพร ปานแก้ว)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

ผู้อนุมัติแผน



(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีภูมิ