



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เลขที่รับ.....
วันที่..... ก.พ. ๒๕๖๘
เวลา..... น.

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๘๒๓๙

ที่ ขพ ๐๐๓๓.๒๐๓.๓/ ๒๐๓

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ รวมทั้งกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๐ และ พ.ศ.๒๕๔๖

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายให้เกิดผลสำเร็จ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามประกาศ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นายกานต์ ชีระสัมพันธ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

เห็นชอบ
ลงนามแล้ว

(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

๓๕ ก.พ. ๒๕๖๘



ประกาศโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสาร พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๐ และ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังกล่าวข้างต้น โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายให้เกิดผลสำเร็จ และเป็นไปตามเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งด้วยระบบคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด ตามบทบาทหน้าที่ในภารกิจ

๒. พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กรและเชื่อมโยงกับสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะให้เกิดความเชี่ยวชาญ ตลอดจนปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๓. บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสวัสดิการจำเป็นพื้นฐานที่พึงได้รับ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างชัดเจน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคน ครอบคลุมทุกประเภทการจ้าง และทุกวิชาชีพ

๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และหากพบว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ญ.

(นางสาวปัทมพันธ์ อนันดาพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่ง งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
เป้าประสงค์ : 6. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร									
กลยุทธ์ : 11. พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)									
KPI : 11. ระดับความสุขของบุคลากร >3.66 คะแนน 12. ระดับความผูกพันของบุคลากรและความพึงพอใจต่อองค์กร >3.66 คะแนน									
แผนงานที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร									
คำอธิบาย : พัฒนาศักยภาพให้มุ่งเน้นให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆ และแผนงานขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย ประกอบด้วย การกำหนดสมรรถนะและประเมินสมรรถนะ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน									
แผนงานที่ 1.1 Training and Development									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่ง งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
109.	การส่งเสริมการนิเทศและการเรียนรู้ภายนอกองค์กร	ส่งเสริมการเรียนรู้ภายนอกองค์กร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้	บุคลากรได้เข้าอบรมภายนอกที่จำเป็น	2 ครั้ง/คน/ปี	2568	5,000,000	เงินบำรุง (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
110..	การส่งเสริมการพัฒนาวิจัย/ CQI /นวัตกรรมสุขภาพ	1.โครงการเรียงร้อยผลงานสานฝันสู่ความสำเร็จ	เพื่อนำผลงานวิชาการที่มีมาเผยแพร่และใช้ดำเนินงานในองค์กร	จำนวนผลงานที่นำมาใช้พัฒนางาน	มากกว่า 10 ผลงาน	พ.ย.67 - ก.ย.68	โครงการบรรจุในยุทธศาสตร์ที่ 1	เงินบำรุง	ฝ่ายวิชาการ กลุ่มการพยาบาล

แผนปฏิบัติการราชการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่ง งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
111.	การส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย/ CQI /นวัตกรรมสุขภาพ	2. โครงการ ฝึก ทักษะการทำวิจัย จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง	เพื่อสร้างผลงาน วิชาการ เพื่อเพิ่มความพึง พอใจในการจัดทำ ผลงานวิชาการ	-จำนวนผลงานวิชาการ -ความพึงพอใจของ บุคลากร -บุคลากรที่มีปริญญาใน การทำผลงานวิชาการ	-มากกว่า10 เรื่อง/ปี - มากกว่า 80% -มีที่ปรึกษา1:1	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	40,400	เงินบำรุง	ฝ่ายวิชาการ กลุ่มการ พยาบาล
112.	การจัดการความรู้ (KM) และ การใช้ประโยชน์	การจัดการความรู้สู่ การปฏิบัติ	จัดทำ KM	จำนวนเรื่องที่ทำ KM	4 เรื่อง	พ.ย. 67 - ก.ย.68	โครงการ บรรจุในยุทธที่ 1	เงินบำรุง	ฝ่ายวิชาการ กลุ่มการ พยาบาล

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
113.	การส่งเสริมการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร	กิจกรรมอบรมการใช้โปรแกรม HosXp สำหรับบุคลากรการแพทย์	เพิ่มพูนความรู้การใช้โปรแกรม HosXp สำหรับบุคลากรการแพทย์	ระดับความรู้	80% (มีความรู้ในระดับสูง)	พ.ย.67 - ก.ย.68	ไม่ใช้งบ	-	ศูนย์คอม
แผนงานที่ 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเชี่ยวชาญ									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
114.	ศูนย์ส่องกล้อง (6,1)	หลักสูตรการพยาบาลส่องกล้องระบบทางเดินอาหาร	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญ	1 คน	1 คน	4 เดือน	55,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
115.		หลักสูตรเฉพาะทางส่องกล้องศัลยกรรม		1 คน	1 คน	4 เดือน	95,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
116.	ศูนย์หลอดเลือด	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญ	1 คน	1 คน	4 เดือน	100,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
117.	ศูนย์เท้า	-	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญ						
118.	ศูนย์ศัลยกรรมประสาท	หลักสูตรเฉพาะทางการศัลยกรรมประสาทและประสาทวิทยา		1 คน	1 คน	4 เดือน	100,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
		เฉพาะทางผ่าตัดประสาท ศัลยศาสตร์ (Neuro)		1 คน	1 คน	4 เดือน	100,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
119.	เคมีบำบัด (10,2)	หลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง		3 คน	3 คน	4 เดือน	100,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
120.		หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น สาขาการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับยาเคมีบำบัด		1 คน	1 คน	4 เดือน	45,000	เงินบำรุงโรงพยาบาล (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD

แผนปฏิบัติการ วิทยาลัยการพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

แผนงานที่ 1.3 ส่งเสริมการใช้ระบบ PMS (Performance Management System) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามวิสัยทัศน์									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
121.	ส่งเสริมและประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร	1. กิจกรรมประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร Core Competency	เพื่อประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร Core Competency	การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร	100%	1 ครั้ง/ ปี	-	-	HRD
122.	ส่งเสริมและประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ/ภารกิจ(ตำแหน่งทางวิชาการ)Functional Competency	1. กิจกรรมประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ/ภารกิจ(ตำแหน่งทางวิชาการ) Functional Competency	เพื่อประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ/ภารกิจ(ตำแหน่งทางวิชาการ) Functional Competency	ประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ/ภารกิจ(ตำแหน่งทางวิชาการ) Functional Competency นำร่อง (พยาบาลวิชาชีพ)	100%	1 ครั้ง/ ปี	-	-	HRD/ฝ่ายการพยาบาล
123.	ส่งเสริมและประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร Managerial Competency	1. กิจกรรมประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร Managerial Competency	เพื่อประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร Managerial Competency	ประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร Managerial Competency ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน	100%	1 ครั้ง/ ปี	-	-	HRD

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 2 โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ									
คำอธิบาย : ผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรผ่านประสบการณ์ที่ได้สร้างสม และจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุมกำกับติดตาม ดูแล ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ จรรยาบรรณในการทำงาน									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
124.	กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรใหม่	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปีงบประมาณ 2568	เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านแบบประเมินความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ปฐมนิเทศ	>80%	พ.ย.67 – ก.ย. 68	14,250 บาท	เงินบำรุง (งบโครงการ)	HRD
125.	กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (1:1)	1. กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (1:1)	เพื่อให้หน่วยงานมีระบบพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ 100% และพี่เลี้ยงสอนความเชี่ยวชาญในงาน	ทุกหน่วยงานมีระบบพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ และพี่เลี้ยงสอนความเชี่ยวชาญในงาน	100%	พ.ย.67 - ก.ย. 68	-	-	HRD/HRM

แผนปฏิบัติการราชการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 2 โครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
126.	แผนงานการพัฒนา ระบบบริหารจัดการด้าน บุคลากรด้วยหลักธรร มาภิบาลและส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	โครงการการพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ด้านบุคลากรด้วยหลัก ธรรมาภิบาลและ ส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	เพื่อสร้างธรรมาภิบาลใน องค์กรบุคลากรมีเส้นทาง ความก้าวหน้าที่ชัดเจน	1. ร้อยละความพึง พอใจในงาน / บรรยากาศการ ทำงานของบุคลากร พยาบาล 2. ร้อยละความ ผูกพันของบุคลากร พยาบาล 3. Turn over rate	80 70 น้อยกว่า ร้อยละ 1	พ.ย.67 - ก.ย. 68	-	-	ฝ่ายการ พยาบาล

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 3 พัฒนาผู้นำที่แข็งแกร่ง									
คำอธิบาย: ส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย ผู้กำลังเข้าสู่ตำแหน่งหรือเล็งเห็นว่าเป็นผู้สืบทอด (Successors) มีความรู้ความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการต่างๆ เป็นไปด้วยความเหมาะสม สอดคล้องในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเข้าใจตนเองและการบริหารทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนองค์กร โดยประเมินจากปัจจัยอื่นๆ เช่น การผ่านหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการประเมิน Managerial Competency									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
127.	แผนเตรียมความพร้อมผู้ผู้บริหาร	1. โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าทีมทางการพยาบาล	เพื่อให้พยาบาลมีสมรรถนะในการบริหารจัดการทีมทางการพยาบาล	1.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 2.ร้อยละของหัวหน้าทีมมีสมรรถนะในการบริหารจัดการทีม	50 80%	มิถุนายน 68	-	-	ฝ่ายการพยาบาล
		2. กิจกรรมส่งเสริมการเตรียมความพร้อมผู้ผู้บริหาร	เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมบุคคลผู้ผู้บริหาร	หน่วยงานมีแผนการเตรียมบุคคลพร้อมผู้ผู้บริหาร	1 หน่วย/แผน	ม.ค.67 -ก.ย. 68	-	-	HRD/HRM
128.	แผนพัฒนาศักยภาพผู้ผู้บริหาร								
		อบรมหลักสูตร ผบต.	ผู้สืบทอด (Successors) มีความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะการบริหาร และ	จำนวนหัวหน้ากลุ่มงานเข้าร่วมอบรม	3 คน/ปี	1 เดือน	180,000	เงินบำรุง (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
		อบรมหลักสูตร ผบก.	สามารถบริหารจัดการต่างๆ	จำนวนหัวหน้ากลุ่มงานเข้าร่วมอบรม	2 คน/ปี	1 เดือน	120,000	เงินบำรุง (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 3 พัฒนาผู้นำที่แข็งแกร่ง									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		อบรมหลักสูตร นบส.	ผู้สืบทอด มีความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะการบริหาร และสามารถบริหารจัดการต่างๆ	จำนวนผู้บริหารเข้าอบรม	1 คน/ปี (68,70)		75,000	เงินบำรุง (งบพัฒนาบุคลากร)	HRD
129.	แผนอบรมหลักสูตรเฉพาะทางบริหารทางการแพทย์ (4 เดือน)	การบริหารทางการแพทย์	เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านสมรรถนะการบริหารทางการแพทย์	จำนวนผู้บริหารเข้าอบรม	4 คน/ปี		450,000	เงินบำรุง (งบพัฒนาบุคลากร)	ฝ่ายการพยาบาล/ HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 4 ส่งเสริมวัฒนธรรม ยึดมั่น ผูกพันองค์กร									
คำอธิบาย: มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร กิจกรรมวันสำคัญ เป็นต้น รวมทั้งการนำผลการประเมินความสุขของบุคลากรมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรม เพื่อสร้างความสุขความผูกพันของบุคลากร									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
130.	กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย Safety Culture และสิ่งแวดล้อมปลอดภัยเอื้อต่อการทำงาน	1. โครงการ พัฒนา 5ส อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรพยาบาล	เพื่อให้มีกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรพยาบาล	1. มีการทำ 5ส. ทุกวันศุกร์ 2. Big cleaning day 2 ครั้ง/ปี 3. การประเมิน 5ส ผ่านเกณฑ์	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	7,500	เงินบำรุง (งบโครงการ)	แก้วตา / พนิดา

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 4 ส่งเสริมวัฒนธรรม ยึดมั่น ผูกพันองค์กร									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
131.	แผนงานกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมความผูกพันของบุคลากร	1. โครงการ เอชอาร์ ก้า ลั ง ส ำ ม HR ³ (Human Resources Responsibility to Result) (อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์)	1. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: ช่วยให้พนักงานมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร 2. การเพิ่มความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์การสร้าง 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	1. แผนพัฒนาบุคคลที่สอดคล้องกับรูปแบบบริการ 2. ระดับความรู้ด้านการบริหารองค์กร 3. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมประชุม 400 คน/ปี	1 แผนพัฒนาบุคลากรฯ 1 แผน 2. ระดับความรู้อยู่ในระดับสูง 3. > 80%	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	1,064,000	เงินบำรุง (งบโครงการ)	HRD
132.	ทำนุ บำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและ ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ (ปีใหม่, สงกรานต์, วันเกิด รพ., วันอาภากร, วันพยาบาล, ฯลฯ)						-	-	คกก.กิจกรรมพิเศษ

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 5 การสร้างคุณค่าให้บุคลากรและส่งเสริมสวัสดิการ									
คำอธิบาย: ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับบุคลากร รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการที่จำเป็น ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามความต้องการของบุคลากร และเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และสวัสดิการอื่นๆ ที่เท่าเทียมกัน									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
133.	สร้างคุณค่า คนดี บุคคลต้นแบบ Responsibility to result /หน่วยงานต้นแบบ 5ส	สร้างคุณค่า คนดี บุคคลต้นแบบ Responsibility to result -หน่วยงานต้นแบบ 5ส	เพื่อส่งเสริมบุคคลต้นแบบ Responsibility to result และหน่วยงานต้นแบบ 5ส	มีบุคคลและหน่วยงานต้นแบบเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	(5 คน / 5หน่วย)/ปี	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	25,000 บาท	เงินบำรุง (นอกแผน)	HRD/ ฝ่ายการพยาบาล
134.	ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ เพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจ (ตลาดนัดความสุข สนุกกับการทำงาน)	โครงการ เรียน เล่น เต็ม รู้ สูการดำเนินงานแบบมืออาชีพ	1. เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้วยนวัตกรรม 2. เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำนวัตกรรม 3. เพื่อเผยแพร่ นวัตกรรม	1.จำนวนหน่วยงานที่สร้างนวัตกรรม 2.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ 3.จำนวนนวัตกรรม	1. มากกว่า 40 หน่วยงาน 2. มากกว่า ร้อยละ 80 3. มากกว่า 40ผลงาน	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	65,000	เงินบำรุง (นอกแผน)	ฝ่ายวิชาการ กลุ่มการพยาบาล และ พรส. HRD

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 5 การสร้างคุณค่าให้บุคลากรและส่งเสริมสวัสดิการ									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
135.	ส่งเสริมกิจกรรม สวัสดิการจำเป็นตาม ระเบียบราชการ แก่ จนท.	1. โครงการตรวจ สถานะภูมิคุ้มกันไวรัส ตับอักเสบบี ของ เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน เทคนิคการแพทย์	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ กลุ่มงานเทคนิค การแพทย์ทุกคนได้รับ การตรวจสถานะ ภูมิคุ้มกันไวรัสตับอักเสบบี เพื่อเป็นแนวทางใน การรับวัคซีน	เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิคุ้มกัน ต่อไวรัสตับอักเสบบี และได้รับการฉีด วัคซีนกรณีไม่มี ภูมิคุ้มกันหรือสถานะ ภูมิคุ้มกันไวรัสตับ อักเสบบีลดลง	เจ้าหน้าที่มี ภูมิคุ้มกันต่อ ไวรัสตับอักเสบบี 100%	พ.ย. 67 - ก.ค. 68	10,920	เงินบำรุง (งบโครงการ)	กลุ่มงาน เทคนิค การแพทย์
		2. ตรวจวัด สิ่งแวดล้อมในที่ ทำงานที่มีความเสี่ยง โดย สคร.11	เพื่อปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้มีความ ปลอดภัย	หน่วยงานที่มีความ เสี่ยงได้รับการ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงานมากกว่า ร้อยละ80	40 จุดเสี่ยง	ม.ค.-มิ.ย.68	30,000	เงินบำรุง (นอกแผน)	กลุ่มงาน อาชีวเวช กรรม

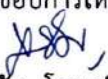
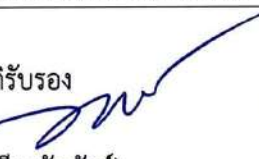
แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข									
แผนงานที่ 5 การสร้างคุณค่าให้บุคลากรและส่งเสริมสวัสดิการ									
ที่	แผนงานกิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
136.	ส่งเสริมกิจกรรมสวัสดิการจำเป็นตามระเบียบราชการ แก่ จนท.	3. ตรวจสอบสุขภาพบุคลากรสิทธิ์ประกันสังคมและUC	เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรให้มีความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพมากกว่าร้อยละ80	830 คน	ม.ค.-มิ.ย.68	340,000	เงินบำรุง (งบโครงการ)	กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม
		4. ฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่สำหรับบุคลากรสิทธิ์ประกันสังคมอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไป	เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรให้มีความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน	6.บุคลากรได้รับวัคซีนมากกว่าร้อยละ 80	100 คน	ม.ค.-มิ.ย.68	27,000	เงินบำรุง (นอกแผน)	กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม
		5. ฉีดวัคซีนป้องกันโรคไวรัสตับอักเสบบีบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่และกลุ่มเสี่ยง	เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรให้มีความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรได้รับวัคซีนป้องกันโรคไวรัสตับอักเสบบีมากกว่าร้อยละ80	400 ราย	ม.ค.-มิ.ย.68	7,500	เงินบำรุง (นอกแผน)	กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม
		6. ตรวจคัดกรองไวรัสตับอักเสบบีแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่	เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรให้มีความปลอดภัยในการทำงาน	บุคลากรได้รับการตรวจคัดกรองไวรัสตับอักเสบบีมากกว่าร้อยละ80	130 ราย	ม.ค.-มิ.ย.68	36,400	เงินบำรุง (งบโครงการ)	กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม

แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	แผนงาน/ กิจกรรม หลัก	โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย ปี2568	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ประเภท งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6.ยกระดับศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกสู่ระดับชาติและนานาชาติ									
เป้าประสงค์ : นักศึกษาแพทย์และอาจารย์แพทย์ได้รับการยกระดับศักยภาพ									
กลยุทธ์ : พัฒนาการวิจัยและเผยแพร่งานวิจัยของนักศึกษาแพทย์ อาจารย์แพทย์ทั้งระดับชาติและนานาชาติ									
KPI : 1.ผลงานวิจัยของนักศึกษาแพทย์ที่ได้นำเสนอระดับชาติและนานาชาติ 2.ร้อยละงานวิจัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณ 3.ร้อยละของอาจารย์แพทย์ใหม่ได้รับการอบรม 4.ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการอบรม 5.จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ									
137.นำเสนอ ผลงานวิจัยของ นักศึกษาแพทย์ที่ได้ ระดับชาติและ นานาชาติ	อบรมเชิงปฏิบัติการด้าน การวิจัยของอาจารย์ แพทย์ และนักศึกษา แพทย์	เพื่อให้แพทย์และบุคลากร การแพทย์มีความรู้พื้นฐาน ด้านการวิจัย	เพื่อให้ แพทย์ และ บุคลากรการแพทย์มี ความรู้พื้นฐานด้านการ วิจัย สามารถนำไปต่อ ยอดเพื่อเป็นผลงานวิจัย นำเสนอระดับชาติ และ นานาชาติ	5 เรื่อง	ก.พ.-เม.ย. 68	1.สนับสนุน ค่าใช้จ่าย จัด อบรมโครงการ ครั้งละ ไม่เกิน 30,000 บาท (ค่าวิทยากร , ค่าอาหาร ผู้เข้าร่วมประชุม และค่าใช้จ่าย อื่นๆ)	ศูนย์แพทย์	ศูนย์แพทย์	

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
ตามประกาศโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕
สำหรับหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ วัน/เดือน/ปี : ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชน ๒. พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ ๓. บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ ๔. ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน Link ภายนอก : หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายจริญ โดยเจริญ) ตำแหน่ง นักสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายกานต์ ธีระสัมพันธ์) ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวฐาปณีย์ บุญศักดิ์สกุล) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘	