แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าใหม่ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลท่าใหม่ ตามวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนที่มีการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ดี มีระบบดูแลต่อเนื่องตามมาตรฐาน” พันธกิจ : บริการสุขภาพแบบองค์รวมอย่างผสมผสาน ครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู อย่างมีคุณภาพ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคเครือข่ายสุขภาพให้เข้มแข็งสามารถดูแลตนเองได้ เป้าประสงค์: ๑.ลดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ๒.คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคเรื้อรังดีขึ้น ๓.บุคลากรมีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ๔.สิ่งแวดล้อมปลอดภัยและระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน : S๑ พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังของโรงพยาบาล S๒ พัฒนาเครือข่ายเพื่อการดูแลชุมชน S๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร S๔ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและระบบสารสนเทศ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ใน S๓ มี ๒ ข้อ ๑.พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ๒.เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มี Action Plan ๔ โครงการ และมี KPI ๓ ตัวชี้วัด โรงพยาบาลท่าใหม่ มีค่านิยม (Values) : TM คือ “การทำงานเป็นทีมภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม” ความสามารถเฉพาะขององค์กร (Core competency) : ๑.การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายโรค DM,HT,Stroke ๒.การดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังแบบองค์รวม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลท่าใหม่สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ๑.๒โรงพยาบาลท่าใหม่มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะ	๑.๑ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ๑.๒.๑มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการลาออก การเกษียณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหาร	๒.๑.๑ฐานข้อมูลมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	๓.๑.๑ร้อยละของการอบรมตามแผน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร	๕.๑บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนอัตราคงอยู่ของบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าใหม่

บทนำ

๑.หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ๑๑ หมวด ๑๓๙ มาตรา ร่างขึ้นโดยคำนึงถึง ๕ หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่า และผลผลิตผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนคือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อเป็นฐานให้ราชการมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติการที่ดีโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในเรื่องการประเมินผลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นทางสำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลในลักษณะนี้ไว้ ๕ มิติ ดังนี้ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work life)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

โรงพยาบาลท่าใหม่ให้ความสำคัญตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้าราชการพลเรือน HR Scorecard ของ ก.พ.ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work life)

โดยแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ >ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy) เป็นมิติที่จะทำให้องค์กรทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่

๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีการตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน ตลอดจนมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่วางไว้

๑.๒ การวิเคราะห์สมรรถภาพกำลังคน (Workforce Analysis) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีการวางแผนและบริหารกำลังคนภายในองค์กร ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๑.๓ การบริหารจัดการในด้านพรสวรรค์ (Talent Management) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีนโยบาย แผนงาน โครงสร้าง เพื่อดึงดูดให้คนที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กร

๑.๔ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ (Management Development) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีแผนการสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถผู้บริหารทุกระดับ (วางแผนส่งอบรมผู้บริหารระดับต้น, ระดับกลาง) และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างราบรื่นและพัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่ดีมีศักยภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ >ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) การจัดสรรกิจกรรมและกระบวการในงานบริหารทรัพากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพตามลักษณะดังนี้

๒.๑ ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา (Accuracy and Timeliness) : โรงพยาบาลท่าใหม่เน้นเรื่องความถูกต้อง แม่นยำ และตรงตามกำหนดการที่วางแผนไว้ อาทิ การสรรหา คัดสรร บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เป็นต้น

๒.๒ มีข้อมูลที่อัพเดทและพร้อมอยู่เสมอ (Updated Data) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีการประสานเรื่องข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และพร้อมนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันท่วงที รวมถึงนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๒.๓ มีผลิตภาพ มีคุณค่า และบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า (Productivity and Valuable) : โรงพยาบาลท่าใหม่มุ่งเน้นการทำงานของฝ่ายบุคคลต้องมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการโดยใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และคุ้มค่าที่สุด

๒.๔ เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ (IT and Useful Technology) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์มาใช้ในกิจกรรมตลอดจนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

มิติที่ ๓ >ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่อไปนี้

๓.๑ การรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมกับองค์กร (Preservation):ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าใหม่มีนโยบาย แผนงาน ตลอดจนมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งองค์กร ไปจนถึงการรักษาไว้ซึ่งพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ความพึงพอใจ (Appreciation) : โรงพยาบาลท่าใหม่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กร

๓.๓ การพัฒนาและจัดการองค์ความรู้ (Development and Knowledge Management) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีนโยบาย ในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรรวมถึงบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้แบ่งปันความรู้กระทั่งข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาและผลักดันองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๓.๔ การบริหารจัดการความสามารถของบุคลากร (Performance Management): โรงพยาบาลท่าใหม่มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มิติที่ ๔> ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ความพร้อมในการรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (Responsible Decision – Making) : ผู้บริหารทุกระดับมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นตามมา

๔.๒ มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency & Fair) : ผู้บริหารทุกระดับมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการปฏิบัติการ ถูกต้อง ชัดเจน มีหลักการ ตลอดจนมีหลักฐานที่แน่นอน พิสูจน์ได้ และดำเนินการบนพื้นฐานความยุติธรรม

มิติที่ ๕ >คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work – Life Balance) การมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เหมาะสมลงตัวตามหลักการดังต่อไปนี้

๕.๑ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) : โรงพยาบาลท่าใหม่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวมขององค์กร ทั้งนี้ยังหมายถึงการใส่ใจทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งของจับต้องได้ การตกแต่ง ตลอดจนบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเอาเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้อย่างเหมาะสม และให้บุคลากรรู้จักการบริหารเวลาให้เป็น ทั้งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัว

๕.๒ สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (Benefit & Facility) : โรงพยาบาลท่าใหม่มีการจัดสรรสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับความต้องการ และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจตลอดจนมีความสุข

๕.๓ ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship in Organization) :โรงพยาบาลท่าใหม่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ทั้งในส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ หัวหน้างานกับลูกน้อง ตลอดจนบุคลากรกับองค์กร

๒.วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อประเมินและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าใหม่ ในด้านการส่งเสริม การพัฒนา และการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรให้เกิดความเพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

๓.แนวทางการจัดทำแผน

๓.๑ ทีมพัฒนาคุณภาพ (HA) วางแผนด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้แผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์

๓.๒ มีการนำเรื่องบุคลากรเข้าที่ประชุมกรรมการบริหารทุกครั้ง (การลาออก โยกย้าย รับสมัคร)

๓.๓ กลุ่มงานบริหารทั่วไป (งานบุคคล) ดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

๓.๔ ประชุมทีม HRD วางแผน เตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร ลาออก เกษียณอายุ หรือในส่วนขาดของแต่ละกลุ่มงาน

๓.๕ ทีม HRD แจ้งแต่ละฝ่ายสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและรวบรวมส่งกลุ่มงานบริหาร

๓.๖ กลุ่มงานบริหารทั่วไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และควบคุมกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน

๓.๗ ทีม HRD ติดตามผลการดำเนินงาน นำมาวิเคราะห์ และสรุปตอบตัวชี้วัด (HA)

(นายธนภัทร ประดิษฐ์ธรรม)
นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าใหม่

ตาราง 2 สรุปงบประมาณแผนปฏิบัติการพัฒนาสุขภาพของเครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาลท่าใหม่ ปีงบประมาณ 2565
จำแนกตามภารกิจพื้นฐาน

ภารกิจพื้นฐาน	รวมงบประมาณ	แหล่งงบประมาณ			
		เงินบำรุง	UC 65	อปท./กองทุนตำบล	แหล่งอื่น ๆ (ระบุ...)
1 บริหารจัดการ	-	-	-	-	-
2 วิชาการ / พัฒนาศักยภาพบุคลากร					
2.1 วิจัย/พัฒนารูปแบบบริการ	142,850.00	-	-	142,850.00	
2.2 ประชุม/อบรม ฯลฯ	297,795.00	8,575.00	289,220.00	-	-
3 บริการ					
3.1 บริการส่งเสริมป้องกัน	250,000.00	16,000.00	-	234,000.00	-
3.2 บริการควบคุมป้องกันโรค	375,000.00	-	-	375,000.00	-
3.3 บริการคุ้มครองผู้บริโภค	20,000.00	-	-	20,000.00	-
3.4 บริการรักษาพยาบาล	334,910.00	171,060.00	-	163,850.00	-
3.5 บริการฟื้นฟูสภาพ	-	-	-	-	-
4 งบสำรองผู้บริหาร	4,000,000.00	3,000,000.00	1,000,000.00	-	-
รวม	5,420,555.00	3,195,635.00	1,289,220.00	935,700.00	-

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

โรงพยาบาลท่าใหม่

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงานการพยาบาล.....

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย/จำนวนคน	ระยะเวลา (ระบุเดือนที่ดำเนินการ)				แผนการใช้งบประมาณ (ให้ระบุรายละเอียดการใช้เงิน)				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ตค.-ธค.	มค.-มีค.	เมย.-มิย.	กค.-กย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริมทักษะงาน	รับผิดชอบงานนอกเหนือ
										เงินบำรุง	อื่นๆ					
1	ส่งพยาบาลวิชาชีพอบรมพัฒนาศักยภาพการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง (ACLS)	อัตราพยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม ACLS	2		/			ค่าลงทะเบียน6500จำนวน 2 คนค่าที่พัก2คืน ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง	20,000.00	/		กลุ่มงานการพยาบาล	บางวัลซุรี เกาะเสม็ด	/		
2	ส่งพยาบาลวิชาชีพอบรมพัฒนาศักยภาพ Pre-Hospital Nurse	อัตราพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้รับการอบรม Pre-Hospital Nurse	1			/		ค่าลงทะเบียน 7,000บาท จำนวน 1 คน	7,000.00	/		กลุ่มงานการพยาบาล	บางวัลซุรี เกาะเสม็ด	/		/
3	พยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน(ENP)	จำนวนพยาบาลENPในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1			/		ค่าลงทะเบียนทุนจากสปสช. ค่าที่พักและค่าเดินทาง	30,000	/		กลุ่มงานการพยาบาล	บางวัลซุรี เกาะเสม็ด	/		/
4	เพิ่มสมรรถนะเจ้าหน้าที่คลินิกยาเสพติด อบรม สบยช. Matrix,CBT Level 1 ,การดูแลผู้ใช้สารเสพติดภาวะรุนแรง	พยาบาลคลินิกยาเสพติดได้รับการฟื้นฟูปีละ1ครั้ง	2		/			ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง	8,000.00	/		งานสุขภาพจิตและยาเสพติด	นางวรรณศรี ญพนา		/	
								รวม	65,000.00	-						

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

โรงพยาบาลท่าใหม่

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงาน .....งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล.....

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย / จำนวน คน	ระยะเวลา (ระบุเดือนที่ดำเนินการ)				แผนการใช้งบประมาณ (ให้ระบุรายละเอียดการใช้เงิน)				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ตค.-ธค.	มค.-มีค.	เมย.-มิย.	กค.-กย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริมทักษะงาน	รับผิดชอบงานนอกเหนือ
										เงินบำรุง	อื่นๆ					
1	พัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานคุณภาพ ประชุม วิชาการ HA Forum 2565	ผู้ประสานงานคุณภาพได้รับการอบรมพื้นฐานปีละ 1 ครั้ง	4		/			ค่าลงทะเบียน5000จำนวน ค่าที่พัก2คืน ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง	27,000.00	/		คณะกรรมการHA	บางวัลชุรี เกาะเสม็ด		/	
								รวม	27,000.00	-						

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงาน เทคนิคการแพทย์

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย/จำนวนคน	ระยะเวลา (ระบุเดือนที่ดำเนินการ)				แผนการใช้งบประมาณ (ให้ระบุรายละเอียดการใช้เงิน)				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ตค.-ธค.	มค.-มีค.	เมย.-มิย.	กค.-กย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริมทักษะงานประจำ	รับผิดชอบงานนอกเหนืองานประจำ
										เงินบำรุง	อื่นๆ					
1	MTC-LA-08 plus : การประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ ตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์	ผ่านการอบรมมาตรฐานการประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ จากสภาเทคนิคการแพทย์	1				/	ค่าลงทะเบียน = 3,700 ค่าที่พัก 1,450x2x1 = 2,900 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง = 2,000	8,600.00	8,600.00		สภาเทคนิคการแพทย์	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์	/		
2	อบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	สามารถช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานได้	3		/			- ไม่มีค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่าย				ER รพ. ท่าใหม่	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์, นางสาวอรวรรณ ไชยชาด, นายปิยพันธ์ ปะกะตัง		/	
3	มหกรรมคุณภาพมาตรฐานห้องปฏิบัติการระดับชาติ Thailand LA Forum	ความรู้ และทักษะด้านวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานด้านห้องปฏิบัติการ	1	/				ค่าลงทะเบียน = 2,000 ค่าที่พัก 1,450x2x1 = 2,900 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง = 2,000	6,900.00	6,900.00		สมาคมเทคนิคการแพทย์	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์	/	/	
4	การอบรมมาตรฐานความปลอดภัยและ ชีวอนามัย	การอบรมมาตรฐานความปลอดภัยและชีวอนามัย	3			/		- ไม่มีค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่าย	-			รพ. พระปกเกล้า	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์, นางสาวอรวรรณ ไชยชาด, นายปิยพันธ์ ปะกะตัง	/	/	
5	RM ของโรงพยาบาล	มีความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆ	3			/		- ไม่มีค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่าย	-			ทีม RM รพ.	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์, นางสาวอรวรรณ ไชยชาด, นายปิยพันธ์ ปะกะตัง	/	/	
6	การป้องกันการติดเชื้อตามหลัก Universal Precaution	มีความรู้เกี่ยวกับ Universal Precaution	1		/			- ไม่มีค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่าย	-			ทีม IC รพ.	น.ส. นิลรัตน์ อนันตภักดิ์, นางสาวอรวรรณ ไชยชาด, นายปิยพันธ์ ปะกะตัง	/	/	
7	ประชุมวิชาการ สมาคมเทคนิคการแพทย์แห่งประเทศไทยในพระอุปถัมภ์ฯ	ความรู้ และทักษะด้านวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานด้านห้องปฏิบัติการทางการแพทย์	1			/		- ไม่มีค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก 1,450x2x1 = 2,900 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง = 2,000	4,900.00	4,900.00		สมาคมเทคนิคการแพทย์	นายปิยพันธ์ ปะกะตัง	/	/	
8	MTC-LA-01 : มาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ	ผ่านมาตรฐานการประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ จากสภาเทคนิคการแพทย์	1			/		ค่าลงทะเบียน = 2,500 ค่าที่พัก 1,450x2x1 = 2,900 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง = 2,000	7,400.00	7,400.00		สภาเทคนิคการแพทย์	น.ส. อรวรรณ ไชยชาด	/		
9	MTC-LA-09 : เครื่องมือห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ : การบำรุงรักษาและการสอบเทียบ	เครื่องมือทางห้องปฏิบัติการผ่านการสอบเทียบและมีการบำรุงรักษาที่ถูกต้องตามที่ สภาเทคนิคการแพทย์กำหนด	1		/			ค่าลงทะเบียน = 2,000 ค่าที่พัก 1,450x2x1 = 2,900 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง = 2,000	6,900.00	6,900.00		สภาเทคนิคการแพทย์	นายปิยพันธ์ ปะกะตัง	/		
								รวม	34,700.00	34,700.00						

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

โรงพยาบาลท่าใหม่

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย/ จำนวนคน	ระยะเวลา (ระบุเดือนที่ดำเนินการ)				แผนการใช้งบประมาณ (ให้ระบุรายละเอียดการใช้เงิน)				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ตค.-ธค.	มค.-มีค.	เมย.-มิย.	กค.-กย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริมทักษะงาน	รับผิดชอบงานนอกเหนือ
										เงินบำรุง	อื่นๆ					
1	พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	พยาบาลประจำหน่วยบริการปฐมภูมิได้รับการอบรมพยาบาลเวชปฏิบัติ	1		/	/		ค่าลงทะเบียน ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง	45,000.00	/		กลุ่มงานปฐมภูมิ	นางอรวรรณ คำวิไล	/		
2	นักวิชาการสาธารณสุขประจำ PCC	จำนวนนวก.สาธารณสุขประจำหน่วยบริการปฐมภูมิได้รับการอบรม	1		/	/		ค่าลงทะเบียน ค่าที่พักจากผู้จัดอบรม ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง	8,000	/		กลุ่มงานปฐมภูมิ	นางอรวรรณ คำวิไล	/		/
3	อบรมฟื้นฟูการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวสำหรับ Care Manager	Care Managerได้รับการฟื้นฟู 1ครั้งในรอบ 3 ปี	1			/		ค่าลงทะเบียนจากเขตสุขภาพที่ 6 ค่าที่พัก,ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง	9,000	/		กลุ่มงานปฐมภูมิ	นางอรวรรณ คำวิไล		/	/
								รวม	62,000.00	-						

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

โรงพยาบาลท่าใหม่

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงาน .....ทันตกรรม.....

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย / จำนวนคน	ระยะเวลา (ระบุเดือนที่ดำเนินการ)				แผนการใช้งบประมาณ (ให้ระบุรายละเอียดการใช้เงิน)				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ตค.-ธค.	มค.-มีค.	เมย.-มิย.	กค.-กย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริมทักษะงาน	รับผิดชอบงานนอกเหนือ
										เงินบำรุง	อื่นๆ					
1	งานประชุมวิชาการทันตแพทย์ โดยทันตแพทยสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์		3	/		/		ค่าลงทะเบียน5000จำนวน ค่าที่พัก2คืน ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง	25,000.00	/		ทันตกรรม	ทพ.พัชร พงศ์ประยูร		/	
2	ประชุมวิชาการสมาคมทันตาภิบาลแห่งประเทศไทย		3				/	ค่าลงทะเบียน5000จำนวน ค่าที่พัก2คืน ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง	25,000.00	/		ทันตกรรม	ทพ.พัชร พงศ์ประยูร		/	
								รวม	50,000.00	-						

แผนพัฒนาบุคลากรปี2565

โรงพยาบาลท่าใหม่ กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู(กายภาพบำบัด)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม ระยะเวลา	หมายเหตุ
1	นางสาวธนภร พัฒนธัญญา	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	> การอบรม/ประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานเวชกรรมฟื้นฟู ตามที่มีการแจ้งการประชุม/อบรม โดยสสจ.จันทบุรี อาทิ การประชุม/อบรมผ่าน Teleconference , การประชุม Service Plan เป็นต้น > การอบรม/ประชุมวิชาการที่จัดขึ้นโดยสภากายภาพบำบัด/หน่วยงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องตามที่มีการแจ้งให้เข้าร่วมการอบรม/ประชุม > การอบรมพัฒนาศักยภาพนักกายภาพบำบัดโดยสภากายภาพบำบัด/กระทรวงสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามระเบียบการขอไปอบรม ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม ระยะเวลา	หมายเหตุ
2	นางสาวลลิตา ต่อไพบูลย์	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	> การอบรม/ประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานเวชกรรมฟื้นฟู ตามที่มีการแจ้งการประชุม/อบรม โดยสสจ.จันทบุรี อาทิ การประชุม/อบรมผ่าน Teleconference , การประชุม Service Plan เป็นต้น > การอบรม/ประชุมวิชาการที่จัดขึ้นโดยสภากายภาพบำบัด/หน่วยงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องตามที่มีการแจ้งให้เข้าร่วมการอบรม/ประชุม > การอบรมพัฒนาศักยภาพนักกายภาพบำบัด โดยสภากายภาพบำบัด/กระทรวงสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามระเบียบการขอไปอบรม ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง	

แผนพัฒนาบุคลากรปี2565

โรงพยาบาลท่าใหม่ กลุ่มงานแพทย์แผนไทย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม	หมายเหตุ
1	นางสาวพรนันท์ บุญประสม	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	> การอบรม/ประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานแพทย์แผนไทย ตามที่มีการแจ้งการประชุม/อบรม โดยสสจ.จันทบุรี อาทิ การประชุม/อบรมผ่าน Teleconference จากกรมแพทย์แผนไทย, การประชุม Service Plan แพทย์แผนไทยรายไตรมาส,การอบรมบุคลากรทางการแพทย์แผนไทยในจังหวัดจันทบุรี > การอบรม/ประชุมวิชาการที่จัดขึ้นโดยกรมแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก/หน่วยงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องตามที่มีการแจ้งให้เข้าร่วมการอบรม/ประชุม > การอบรมพัฒนาศักยภาพทางการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก โดยกรมการแพทย์แผนไทย/กระทรวงสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามระเบียบการขอไปอบรม ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม ระยะเวลา	หมายเหตุ
2	นางสาวสุภารัตน์ สาประวัติ	แพทย์แผนไทย	> การอบรม/ประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานแพทย์แผนไทย ตามที่มีการแจ้งการประชุม/อบรม โดยสสจ.จันทบุรี อาทิ การประชุม/อบรมผ่าน Teleconference จากกรมแพทย์แผนไทย, การประชุม Service Plan แพทย์แผนไทยรายไตรมาส,การอบรมบุคลากรทางการแพทย์แผนไทยในจังหวัดจันทบุรี > การอบรม/ประชุมวิชาการที่จัดขึ้นโดยกรมแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก/หน่วยงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องตามที่มีการแจ้งให้เข้าร่วมการอบรม/ประชุม > การอบรมพัฒนาศักยภาพทางการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก โดยกรมการแพทย์แผนไทย/กระทรวงสาธารณสุข/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องที่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามระเบียบการขอไปอบรม ไม่เกินปีละ 2 ครั้ง	

แผนพัฒนาบุคลากรปี2565

โรงพยาบาลท่าใหม่ กลุ่มงานเภสัชกรรม ฯ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม/ประชุม ระยะเวลา	หมายเหตุ
1	1.น.ส.กรพัตร์ วัฒนเสรีกุล 2.น.ส.อรจันทร์ สาริกานนท์ 3.น.ส.สุวลีลักษณ์ ปวงแก้ว 4.น.ส.เพชรดา ช่างนาค	เภสัชกร	การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Pharmaceutical Care for Patients with Chronic Disease	
2	1.น.ส.กรพัตร์ วัฒนเสรีกุล 2.น.ส.อรจันทร์ สาริกานนท์ 3.น.ส.สุวลีลักษณ์ ปวงแก้ว 4.น.ส.เพชรดา ช่างนาค	เภสัชกร	การประชุมวิชาการ เรื่อง Drug use Evaluation of Antimicrobial agents	
3	1.น.ส.กรพัตร์ วัฒนเสรีกุล 2.น.ส.อรจันทร์ สาริกานนท์ 3.น.ส.สุวลีลักษณ์ ปวงแก้ว 4.น.ส.เพชรดา ช่างนาค	เภสัชกร	การประชุมวิชาการกลุ่มเภสัชกรผู้ดูแล ผู้ป่วยโรคหอบหืดและปอดอุดกั้นเรื้อรัง	

แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ปีงบประมาณ 2565

โรงพยาบาลท่าใหม่

พัฒนาบุคลากรตาม Training need กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ/กิจกรรมหลัก	KPI	เป้าหมาย/จำนวน	ระยะเวลา				แผนการใช้งบประมาณ (รายละเอียดการใช้เงิน				ผู้รับผิดชอบ		ความจำเป็นของการอบรม		
				ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	รวมเงิน	แหล่งงบประมาณ		หน่วยงาน	ชื่อผู้รับผิดชอบ	พัฒนาตามส่วนที่ขาด	เพิ่มหรือเสริม	รับผิดชอบงาน
										เงินบำรุง	อื่น ๆ					
1	อบรมวินัยการเงินการคลังกับการบริหารการเงิน		1							/		การเงิน	น.ส.สุภาพร พรหมจรรย์		/	
2	อบรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ		1							/		การเงิน	น.ส.สุภาพร พรหมจรรย์		/	
3	อบรมการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้างหน่วยบริการ		2								/	บัญชี	1.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม 2.น.ส.ชนัญญา วัฒนชัย	/		
4	อบรมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีหน่วยบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข		2							/		บัญชี	1.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม 2.น.ส.ชนัญญา วัฒนชัย		/	
5	ประชุมตรวจสอบภายใน		2								/	บัญชี,พัสดุ	1.น.ส.สุมนมาลย์ ผลจันทน์ 2.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม	/		
6	อบรมเรื่องให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข		2							/		บริหาร,พัสดุ	1.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม 2.น.ส.ชนัญญา วัฒนชัย	/		
7	ประชุมงานการเจ้าหน้าที่ (การบริหารกรอบอัตรากำลัง รพช.)		2								/	บริหาร,บุคคล	1.นางนวรัตน์ เจริญมรรค 2.น.ส.ณัฐชา แก่นบุญ		/	

8	ประชุมทบทวนและชี้แจงระบบติดตามข้อมูลแจ้งโอนเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพ		2								/	บัญชี	1.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม 2.น.ส.ชนัญญา วัฒนชัย	/		
9	ประชุมควบคุมภายใน		1								/	บริหาร	นางนวรัตน์ เจริญมรรค	/		
10	ประชุม EIA ๕ มิติ		4								/	การเงินบัญชี ,พัสดุ	1.นางนวรัตน์ เจริญมรรค 2.น.ส.สุมนมาลย์ ผลจันทน์ 3.น.ส.สุภาพร พรหมจรรย์ 4.น.ส.เนาวรัตน์ ศรีเสริม	/		
11	อบรมการเพิ่มพูนความรู้สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุผู้เริ่มปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ		2							/		พัสดุ	1.น.ส.สุมนมาลย์ ผลจันทน์ 2.น.ส.กิติมาพร เรืองเกตุ	/		
12	Basic AutoCAD ๒D การเขียนแบบเริ่มต้นจากศูนย์		1							/		ช่างเทคนิค	น.ส.กฤติพร ทองเสริม	/		

(นายธนภัทร ประดิษฐ์ธรรม)
นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าใหม่