แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าใหม่ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลท่าใหม่ ตามวิสัยทัศน์ "โรงพยาบาลชุมชนที่มีการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ดี มีระบบดูแลต่อเนื่องตามมาตรฐาน" พันธกิจ : บริการสุขภาพแบบองค์รวมอย่างผสมผสาน ครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษา ฟื้นฟูอย่างมีคุณภาพ 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) การจัดสรรกิจกรรมและกระบวการในงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพตามลักษณะดังนี้

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)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าใหม่

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลท่าใหม่ ปีงบประมาณ 2568							
ลำดับ	กลุ่มงาน	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	จำนวนเงิน
1	กายภาพบำบัด	อบรมพัฒนาศักยภาพนักกายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	2	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
2	กายภาพบำบัด	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
3	การพยาบาล	อบรม ผบก.	หัวหน้างาน	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
4	การพยาบาล/ANC	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางผดุงครรภ์ 4 เดือน	พยาบาลANC	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
5	การพยาบาล/ER	อบรมการพยาบาลผู้ป่วยณ จุดเกิดเหตุ(Pre-Hospital Nurse)หลักสูตร 7 วัน	พยาบาล ER	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
6	การพยาบาล/IC	หลักสูตรหลักปฏิบัติในการทำให้เครื่องมืออุปกรณ์แพทย์ปราศจากเชื้อ ระดับพื้นฐาน (5 วัน)	พยาบาล IC	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
7	การพยาบาล/IC	ประชุมIC Forum ประจำปี	พยาบาล IC	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
8	การพยาบาล/IPD	การพยาบาลฟื้นฟูผู้ป่วยระยะกลาง ๑ เดือน (IMC)	พยาบาลIPD	1	ต.ค.67-ก.ย.69	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
9	การพยาบาล/IPD	การพยาบาลเฉพาะทาง palliative care(4 เดือน)	พยาบาลIPD	1	ต.ค.67-ก.ย.70	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
10	การพยาบาล/LR	Traing การพยาบาลผู้คลอด 1 เดือน	พยาบาลบรรจุใหม่	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
11	การพยาบาล/OPD,ER	หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	พยาบาล/OPD,ER	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
12	การพยาบาล/งานยาสเพติด	เพิ่มสมรรถนะ แพทย์ เจ้าหน้าที่คลินิกยาเสพติด อบรม สบยช. Matrix,CBT Level 1 ,การดูแลผู้ใช้สารเสพติดภาวะรุนแรง	พยาบาลยาเสพติด/แพทย์	2	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
13	การพยาบาล/งานสุขภาพจิต	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเด็กและวัยรุ่น	พยาบาลงานสุขภาพจิต	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
14	ทันตกรรม	หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	ทพญ.กัญญ์สุรางค์ จันทร์สว่าง	1	พ.ค.68-มิ.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
15	ทันตกรรม	ประชุมวิชาการ สมาคมปริทันต์วิทยาแห่งประเทศไทย	ทพญ.กัญญ์สุรางค์ จันทร์สว่าง	1	ส.ค.-68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
16	ทันตกรรม	ประชุมวิชาการครั้งที่ 118 (2/2567) ทันตแพทยสมาคมประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ	ทพ.พัชร พงศ์ประยูร ทพ.จิรกุล บำรุงวงศ์	2	ธ.ค.-67	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
17	ทันตกรรม	ประชุมวิชาการ ครั้งที่ 119 (1/2568)ทันตแพทยสมาคมประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ	ทพ.พัชร พงศ์ประยูร ทพ.กานต์ บัณฑุเศรณี ทพ.จิรกุล บำรุงวงศ์	3	มิ.ย.-68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
18	ทันตกรรม	งานประชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพทันตบุคลากร ประจำปี2568	น.ส.กฤติกา โกมลวิทย์ น.ส.ศศิวิมล เมืองจุมพล น.ส.สุภาพร ปินธุรัตน์ น.ส.ศิริกร ศิลคำ	4	ก.ค.-68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
19	ทันตกรรม	งานประชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยทันตแพทย์	นางสาวหิพวรรณ จันทร์จิตร นางสาวจันทรัตน์ ศรีคงรักษ์ นางสาวจรรยพร ประภาโส นางสาวปรญา ไล้สมุทร์	4	ม.ค.-68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
20	ทันตกรรม	ประชุมวิชาการสมาคมทันตกรรมประดิษฐ์	ทพ.กานต์ บัณฑุเศรณี	1	ก.พ.-68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
21	เทคนิคการแพทย์	MTC-LA-01 มาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ 2565	นักเทคนิคการแพทย์	1	มี.ค. 68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
22	เทคนิคการแพทย์	MTC-LA-02 เทคนิคการตรวจติดตามภายใน	นักเทคนิคการแพทย์	2	เม.ย. 68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
23	เทคนิคการแพทย์	MTC-LA-08 : การประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ	นักเทคนิคการแพทย์	1	พ.ค. 68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
24	เทคนิคการแพทย์	MTC-LA-09 : เครื่องมือห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ : การบำรุงรักษาและการสอบเทียบ	นักเทคนิคการแพทย์	1	ก.ค. 68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
25	เทคนิคการแพทย์	ประชุมวิชาการ สมาคมเทคนิคการแพทย์แห่งประเทศไทยในพระอุปถัมภ์ฯ	นักเทคนิคการแพทย์	1	มิ.ย. 68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
26	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	อบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม	ผู้รับผิดชอบงานอาชีวอนามัย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
27	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย	เจ้าหน้าที่ที่ดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย	2	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
28	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วยเบาหวานในระดับปฐมภูมิ	น.ส.ดรุณี สิทธิบุศย์	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	

ลำดับ	กลุ่มงาน	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้งบประมาณ	จำนวนเงิน
29	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	อบรมหลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขประจำหน่วยPCC	นักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงาน	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
30	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	อบรมหลักสูตรการสุขาภิบาลอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (Basic of Sanitation Inspector)	ผู้รับผิดชอบงานสุขาภิบาลอาหาร	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
31	บริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	ประชุมวิชาการสหวิชาชีพ เพื่อระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ปี 2568 กระทรวงสาธารณสุข	ผู้ปฏิบัติงาน	2	ม.ค.- มี.ค.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
32	บริหารทั่วไป	ประชุม/อบรมงานบริหารฯ พัสดุ บัญชี การเงิน ธุรการ	ผู้ปฏิบัติงาน		ต.ค.67 - ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
33	ประกันสุขภาพฯ	อบรมเชิงปฏิบัติการการให้รหัสโรค	จพ.เวชสถิติ	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
34	ประกันสุขภาพฯ	อบรมเพิ่มพูนความรู้วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน	นักสาธสารณสุข	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
35	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมการจับชีพจรตรีธาตุสมุฏฐาน	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
36	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมการตรวจรักษาโรคโลหิตสตรี	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
37	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมการนวดกดจุดคลายพังผืด (ศาสตร์ผ่าตัดเทียมพังผืด)	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
38	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความ เข้าใจด้านเวชกรรมไทย	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
39	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมเชิงปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย IMC ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
40	แพทย์แผนไทยฯ	อบรมการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
41	องค์กรแพทย์	ประชุม/อบรม องค์กรแพทย์	แพทย์	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
42	งานรังสี	ประชุม/อบรมงานรังสี	จพ.รังสี	1	ต.ค.67-ก.ย.68	ค่าลงทะเบียน/ค่าเดินทาง/ค่าที่พัก/ค่าเบี้ยเลี้ยง	
รวมค่าใช้จ่ายฝึกอบรม							500,000.00