

แบบเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

คพสอ. สังก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อแผน การพัฒนาบุคลากร คพสอ. สังก้าแพง ปี 2565

สถานการณ์ สภาพปัญหา

การให้บริการของ โรงพยาบาล สังก้าแพง สอ. สังก้าแพง และ รพ.สต. ในเครือข่าย ต้องมีการบริหารจัดการกำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับ FTE และ Service plan โดยในปี 2558 ตั้งแต่ 2 กุมภาพันธ์ 2558 โรงพยาบาล สังก้าแพง ได้ให้บริการผู้ป่วยเคมีบำบัดร่วมกับโรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 10 เตียง ขยายเป็น 24 เตียง ในเดือน กรกฎาคม 2558 และขยายเตียงให้บริการรวม จำนวน 60 เตียง ตั้งแต่ปี 2559 ทั้งนี้ต้องมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยมีร้อยละของหน่วยงานที่มีบุคลากรเพียงพอให้บริการงาน ร้อยละ 85.71, 90.47, 90.00, 91.00 และ 95.00 ในปี 2560-2564 ตามลำดับ ในขณะที่อัตราการได้รับการอบรมของบุคลากรตาม Training need (1 ครั้งต่อปี) ร้อยละ 72.00, 81.00, 83.05 และ 85.05 ในปี 2561 - 2564 ตามลำดับ ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมต่อบริการที่มีความเฉพาะทางที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพในพื้นที่และตาม service plan

ในปี 2565 โรงพยาบาล สังก้าแพง มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิด New Normal ลดความแออัดที่ OPD เน้นให้การดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิตที่ที่อากาศที่ทรุดโทรม ทั้งนี้หากสามารถควบคุมระดับความดันโลหิตได้ และระดับน้ำตาลในเลือดได้ ให้ผู้ป่วยไปรับบริการที่ รพ.สต. ใกล้บ้าน รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมต่อบริการที่ให้บริการที่แผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ผลการวิเคราะห์งานห้องฉุกเฉินคุณภาพผ่านเกณฑ์ร้อยละ 52.1 สำหรับงานผู้ป่วยในต้องรองรับนโยบาย Intermediate care ในกลุ่มโรค stroke spine Head injury และการเปิดบริการเคมีบำบัด มีผู้ป่วยที่ต้องทำการการดูแลแบบประคับประคองสูงถึงร้อยละ 34.36 และจำนวนผู้รับบริการในกลุ่มโรคหัวใจล้มเหลวมีจำนวนมากขึ้นและการกลับมารักษาซ้ำสูง

ผลการประเมิน Happiness ในปี 2560 บุคลากร โรงพยาบาล สังก้าแพง มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 60.61 ในปี 2562 มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 59.8 และในปี 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 69.8 และมี ความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 76.90 และ 79.10 ในปี 2561-2562 ตามลำดับ และในปี 2564 มีอัตราความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 77.4 ซึ่งต้องมีการค้นหาปัจจัย และสาเหตุการ พัฒนา ปรับปรุง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันต่อองค์กรต่อไป

การบริหารจัดการพยาบาลที่ผ่านมา กลุ่มการพยาบาลมุ่งเน้น การบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถให้บริการผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับยาเคมีบำบัดในปี 2558 ภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีจำกัด กลุ่มการพยาบาลได้มีการบริหารจัดการให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2564 มีพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ที่ลาออก โอนย้ายหลายตำแหน่ง ดังนั้นการจัดการจัดหาลูกจ้างที่ลาออกและเกษียณอายุในอนาคต นอกจากอัตรากำลังที่เพียงพอแล้วนั้นสมรรถภาพของบุคลากรก็มีความสำคัญยิ่ง จากการศึกษาประเมินผลลัพธ์การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์พบว่า ด้านการบริหารการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายได้แก่ การใช้กระบวนการพยาบาล การบันทึกทางการแพทย์ การป้องกันการลัดตกหักมุม และการป้องกันทางการแพทย์และการเฝ้าระวังผู้ป่วย และจากการทบทวนเหตุการณ์สำคัญ การประเมินสมรรถนะบุคลากร พบว่า

เวลาที่ใช้ ๑๒๓๖  
จำนวน ๗๐  
วันที่ ๑๒/๑๒/๒๕๖๕  
ชื่อ ๑๒๓๖

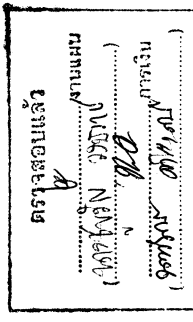
พยาบาลยังขาดทักษะการระบุปัญหาผู้ป่วย และการเฝ้าระวังที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้รับบริการ ด้านผู้ป่วยโรคเรื้อรังการจัดการรายกรณีเป็นระบบ ยังไม่ครอบคลุม จากผลการประเมินผลการดำเนินงาน NCD Clinic Plus 6 กระบวนการ 6 องค์ประกอบและผลลัพธ์ตัวชี้วัด อยู่ในระดับพื้นฐาน การไม่สามารถแสดงออกที่เหมาะสมในการสื่อสารเพื่อพิทักษ์สิทธิผู้รับบริการ จากการประเมินความพึงพอใจด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าคะแนนความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กร พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องการทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี 2564 กลุ่มการพยาบาล ได้มีแผนการพัฒนาบริการพยาบาล เพื่อลดความแออัดที่ ER ลดระยะเวลาการคอย OPD การพัฒนาศักยภาพระบบบริการ NCD clinic plus พัฒนาระบบบริการฝากครรภ์และห้องคลอดคุณภาพ การดูแลผู้ป่วย Intermediate care ในหอผู้ป่วยใน การพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลมีความสามารถบรรเทาความทุกข์ทรมานเรื่อง การจัดการอาการบรรเทา การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวบุคลากรประกอบการประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ เวชกิจ พนักงาานแปลและผู้ช่วยเหลือคนไข้ ต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์บริการที่ดี กลุ่มการพยาบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มการพยาบาลขึ้น

ในปี 2564 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้มีแผนที่จะพัฒนาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีความรู้ในระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ซึ่งจำเป็นต้องรับรู้ รับทราบเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ในปี 2564 โรงพยาบาลสันกำแพง ได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2564 เพื่อรองรับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งได้มีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อการให้บริการ ในการป้องกัน การติดเชื้อใส่อุปกรณ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การให้ความรู้ในการกำจัดขยะติดเชื้อจากผู้ป่วยและการให้บริการผู้ป่วยโควิด-19 ด้วยปัจจุบันการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพ การปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาความรู้ หมายความว่า จะเป็นการนำเอาความรู้ที่มีอยู่ รวมทั้งระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละคนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาและปรับให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีเปลี่ยนแปลงไป

การตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุขใช้ข้อมูลใน Health Data Center (HDC) ซึ่งในแต่ละรอบ 6 เดือน ใน การตรวจราชการนั้น การติดตาม HDC ของข้อมูลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มประชากรไม่ได้ผลงานตามเป้าหมาย ในแต่ละรอบปีงบประมาณ โรงพยาบาลสันกำแพง และ รพ.สต.ในเครือข่าย ได้มีการรับย้าย โอนบุคลากร ทำให้ต้องมีชี้แจง ทบทวน ระเบียบการปฏิบัติงานปฏิบัติตามระบบราชการของโรงพยาบาลสันกำแพง ดังนั้นคณะกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาศูนย์ โรงพยาบาลสันกำแพง จึงได้จัดทำแผนการบริหารบุคลากร คพ.สต.สันกำแพง ปี 2565 เพื่อให้มีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม รวมทั้งบุคลากรในโรงพยาบาลสันกำแพง และ รพ.สต. เครือข่าย จำนวน 11 แห่ง มีศักยภาพที่เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน





โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจ้งรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
1.2.1 ER คุณภาพ พัฒนา องค์ประกอบบริการ รักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ในงาน	หน่วยงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน	ผ่านเกณฑ์ ER คุณภาพ	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน -ใช้ระบบ ZOOM	น.ส.ประภากร สุวรรณ/ หัวหน้า พยาบาล/หน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน
1.2.2 NCD Clinic plus คุณภาพ ศึกษาดูงานตรวจจ ประสาทในผู้ป่วยเบาหวาน ที่รพนครพิงค์ การจัดการราย กรณี Case Manager	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ในงาน	งาน NCD	-อัตราบุคลากรมี สมรรถนะตามเกณฑ์ -บุคลากรมีความรู้และ ทักษะตรวจจอบประสาท ตาในผู้ป่วยเบาหวาน	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน -ใช้ระบบ ZOOM	นางดวงเดือน สิทธิ พานิช/หัวหน้า พยาบาล/ งานโรค ไม่ติดต่อเรื้อรัง
1.2.3 พัฒนาระบบบริการ intermediate care กลุ่ม ผู้ป่วย stroke ผู้ป่วยบาดเจ็บ ศีรษะ	เพื่อพัฒนาระบบ บริการฟื้นฟู สมรรถภาพและการ ดูแลต่อเนื่อง	หอผู้ป่วยใน	-อัตราบุคลากรมี สมรรถนะตามเกณฑ์	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน -ใช้ระบบ ZOOM	น.ส.สุชีลา เดชะตา/นางพิมพ์ วรรณ ทิพาคำ/ หัวหน้าพยาบาล/ หน่วยงานหอผู้ป่วย ในและเคมีบำบัด
1.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การจัดการอาการ Symptom management	เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะการจัดการ อาการ Symptom management	บุคลากรพยาบาล งานจำนวน 40 คน	อัตราบุคลากรมี สมรรถนะตามเกณฑ์	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน -ใช้ระบบ ZOOM	น.ส.สุชีลา เดชะตา/นางพิมพ์ วรรณ ทิพาคำ/ ตรวจคอบเห็นหน้าพยาบาล/ งานแผนก เวช การ ศัลยกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรม

ตรวจสอบเห็นหน้าพยาบาล/  
งานแผนก  
เวช  
การ  
ศัลยกรรม  
ศัลยกรรม  
ศัลยกรรม

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกจ่ายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
1.4 โปรแกรมหลักสูตรผู้นำ ทางการพยาบาล	เพื่อพัฒนาผู้นำ ทางการพยาบาล	หัวหน้างาน 1 คน	ผู้บริหารงานผ่านการ อบรมหลักสูตรผู้นำการ พยาบาล	ต.ค.64 – พ.ย. 64	-ค่าลงทะเบียนและใช้จ่ายในการ อบรม 25,000 บาท -ใช้ระบบ ZOOM เป็นเงิน 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)	หน่วยงานหอผู้ป่วย ในและเคมีบำบัด หัวหน้าพยาบาล
1.5 โปรแกรมหลักสูตรการ พยาบาลเฉพาะทางการดูแล ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หลักสูตร 4 เดือน ( ENP)	เพื่อพัฒนาบุคลากร งานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉินให้มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	บุคลากรพยาบาล งานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน 1 คน	บุคลากรพยาบาลผ่าน การอบรมทางการดูแล ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ตามเกณฑ์ ECS คุณภาพ	ต.ค.64 - ก.ย. 65	ใช้งบงานพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน -ใช้ระบบ ZOOM	หัวหน้าพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล
1.6 โปรแกรมช่วยฟื้นคืน NCPR และ อบรมการเสี่ยงลูก ด้วยนมแม่	เพื่อพัฒนาบุคลากร การพยาบาลให้มี ความรู้และทักษะการ ช่วยฟื้นคืนชีพ	บุคลากรพยาบาล และทีมวิทยากร จำนวน 40 คน	ร้อยละ 80 ของบุคลากร พยาบาลผ่านการอบรม advance CPR และ NCPR	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ค่าอาหารกลางวันมีโต๊ะ 70 บาท x 1 มื้อ x 40 คน เป็นเงิน 2,800 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม มี โต๊ะ 25 บาท x 2 มื้อ x 40 คน เป็นเงิน 2,000 บาท รวมเป็นเงิน 4,800 บาท	น.ส.ประภากร สุวรรณ/หัวหน้า พยาบาล/กลุ่มการ พยาบาล

ตรวจสอบแล้ว

.....  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
1.7 โปรแกรมหลักสูตรการพยาบาลป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในรพ. หลักสูตร 2 สัปดาห์ ( ICWN)	เพื่อพัฒนาบุคลากรการพยาบาลให้มีความรู้การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในรพ.	พยาบาล ICWN จำนวน 2 คน	อัตราบุคลากรพยาบาลผ่านการอบรม ICWN	ต.ค.64 - ก.ย. 65	(สี่พันแปดร้อยบาทถ้วน) - ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ยรายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นางดารารัตน์ ศิริประเสริฐวิทย์/ หัวหน้าพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล
1.8 โปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยเหลือคนไข้และพนักงานเปล	เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพแก่ผู้ช่วยเหลือคนไข้และพนักงานเปล	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานเปล จำนวน 4 คน	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานเปลมีศักยภาพในการดูแลตามที่กำหนด	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ยรายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	หัวหน้าพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล
1.9 โปรแกรมดูแลครอบครัวญาติ	เพื่อฟื้นฟูความรู้ทักษะในการเตรียมรับภาวะวิกฤติฉุกเฉินทางกายวิภาคการคลอด	- พยาบาล รพสต. 25 คน -พยาบาล ANC /LR 20 คน PM/สสอ. 5 คน รวม 50 คน	พยาบาล ANC / LR / รพ.สต. มีสมรรถนะความรู้ ทักษะในการเตรียมรับภาวะวิกฤติฉุกเฉินทางการคลอด	ต.ค.64 - ก.ย. 65	- ค่าอาหารกลางวันมีโต๊ะ 70 บาท x 1 มื้อ x 50 คน เป็นเงิน 3,500 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม มีโต๊ะ 25 บาท x 2 มื้อ x 50 คน เป็นเงิน 2,500 บาท - ค่าวิทยากร เป็นเงิน 3,600 บาท	นางดารารัตน์ ศิริประเสริฐวิทย์/ หัวหน้าพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล
<b>รวมเป็นเงิน 9,600 บาท (เก้า</b>						<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>ตรวจสอบแล้ว</p> <p>.....งานแผน</p> <p>(.....)</p> <p>(.....)</p> <p>(.....)</p> </div>

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจ้งรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
					พันทร้อยบาทถ้วน) รวมงบประมาณทั้งสิ้น 39,400 บาท (สามหมื่นเก้าพัน สี่ร้อยบาทถ้วน)	
<b>2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม</b>						
2.1 แผนพัฒนาพยาบาลเวช ปฏิบัติ	เพื่อพัฒนาพยาบาลที่ ปฏิบัติงาน รพ.สต.มี ความรู้ ทักษะ บริการ ปฐมภูมิ	พยาบาล รพ.สต. จำนวน 1 คน (รพ.สต.ร้องวัวแดง)	พยาบาลที่ปฏิบัติงาน รพ.สต.มีความรู้ ทักษะ บริการ ปฐมภูมิ ปฐมภูมิ	ต.ค. 64- ก.ย. 65	- ค่าลงทะเบียน 40,000 บาท x 1 คน เป็นเงิน 40,000 บาท (สี่หมื่น บาทถ้วน)	กลุ่มงานบริการปฐม ภูมิและองค์รวม/ สสอ.สันกำแพง
2.1.2 แผนพัฒนาอบรมฟื้นฟู ความรู้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	เพื่อฟื้นฟูความรู้ ทักษะ บริการปฐมภูมิ	พยาบาล รพ.สต. จำนวน 5 คน	พยาบาลที่ปฏิบัติงาน รพ.สต.มีความรู้ ทักษะ บริการ	ต.ค. 63- ก.ย. 64	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000 บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	กลุ่มงานบริการปฐม ภูมิและองค์รวม/ สสอ.สันกำแพง
2.2 ประชุมงานส่งเสริมสุขภาพ งานบริการเครือข่ายสุขภาพ ชุมชน (เครือข่าย อ.สันกำแพง)	เพื่อประชุมชี้แจง นโยบาย ทบทวน แนวทางปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุขของ รพ.และรพ.สต.	- มีการประชุม และ บันทึกการประชุมครบ 5 ครั้ง	ต.ค. 64- ก.ย. 65	- ผ่านระบบ ZOOM	กลุ่มงานบริการด้าน ปฐมภูมิและองค์ รวม

ตรวจสอบแล้ว  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
	และติดตามผลการพัฒนา	จำนวน 20 คน 5 ครั้ง	- มีข้อตกลงหรือแนวทาง ปฏิบัติงาน			
2.4 ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนแนวทาง ปฏิบัติงาน/คู่มือ/CPG บริการปฐมภูมิ (นอกสถานที่)	เพื่อให้มีแนวทางการ ปฏิบัติงาน/คู่มือ/CPG งานบริการปฐมภูมิที่ เป็นปัจจุบันได้ มาตรฐานตามหลัก วิชาการ	บุคลากร สาธารณสุขที่ รับผิดชอบงาน บริการ จำนวน 30 คน	มีแนวทางการ ปฏิบัติงาน/คู่มือ/CPG งานบริการปฐมภูมิที่ เป็นปัจจุบันได้ มาตรฐานตามหลัก วิชาการ	ธ.ค.64- มี.ค.65 2 วัน	-ผ่านระบบ ZOOM  รวมเป็นเงิน 40,000บาท (สี่หมื่นห้าพันบาทถ้วน)	กลุ่มงานบริการด้าน ปฐมภูมิและองค์ รวม
<b>3. แผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2564</b>						
3.1 อบรมพัฒนาความรู้ด้าน การเงินและบัญชี	เพื่อเพิ่มศักยภาพงาน การเงินและบัญชีให้มี ประสิทธิภาพ	ผู้ปฏิบัติงานด้าน บัญชี จำนวน 1 คน ด้านการเงิน 1 คน รวม 2 คน	ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ	ม.ค.64-ก.ย.65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นางทัศนีย์ ค้างจด์ ปิ่น/น.ส.สุภาภรณ์ จันทา/กลุ่มงาน บริหารทั่วไป
3.2 อบรมพัฒนาความรู้ด้าน พัสดุ	เพิ่มศักยภาพงานพัสดุ ให้มีประสิทธิภาพ	ผู้ปฏิบัติงานงาน พัสดุ จำนวน 1คน	ปฏิบัติงานถูกต้องตาม ระเบียบ	ม.ค.64 – ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นางเดือนจิตต์ ชูย ทนาย/กลุ่มงาน บริหารทั่วไป

นางทัศนีย์ ค้างจด์  
ปิ่น/น.ส.สุภาภรณ์  
จันทา/กลุ่มงาน  
บริหารทั่วไป



โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
3.3.อบรมพัฒนางานธุรการ	เพิ่มประสิทธิภาพงาน ธุรการ	ผู้ปฏิบัติงานด้าน ธุรการ จำนวน 1 คน	ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม ระเบียบ	ม.ค.64-ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย- รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นางสมจิตร ปัญญา วิภาส/กลุ่มงาน บริหารทั่วไป
3.4. อบรมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)	การพัฒนาด้าน คุณธรรมและความ โปร่งใสในโรงพยาบาล ส่นกำแพง	ผู้รับผิดชอบ ITA โรงพยาบาลส่น กำแพง 2 คน	โรงพยาบาลส่นกำแพง ดำเนินการ ITA ได้ตาม เกณฑ์	พ.ย.64-ก.ย. 65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป
3.5. พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ แก่บุคลากร	เพื่อพัฒนาแนวทาง ความรู้ทางด้าน โภชนาการมาปรับใช้ กับงานด้านโภชนาการ ในโรงพยาบาลส่น กำแพงอย่างต่อเนื่อง	นักโภชนาการ โรงพยาบาลส่น กำแพง	มีการนำมาพัฒนา ระบบงาน/สร้าง นวัตกรรมใหม่ใน กระบวนการปฏิบัติงาน	ต.ค.64 - ก.ย.65	- ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นางสาวกมลลักษณ์ การปลุก/กลุ่มงาน บริหารทั่วไป

ตรวจลงนามแล้ว  
นางสาวกมลลักษณ์ การปลุก  
ผู้อำนวยการ

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจ้งรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
4. แผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานประกันสุขภาพและสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2564						
อบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับ ผู้ดูแลระบบ HOSXP เรื่อง “การออกแบบและสร้าง รายงานด้วย Report Designer ขั้นพื้นฐาน”	เพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาศักยภาพการ จัดการสารสนเทศของ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์จำนวน 1 คน	มีการจัดการสารสนเทศ ทางการแพทย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ม.ค.64-ก.ย.65	- ใช้งบงานพัฒนาบุคลากรเฉลี่ย รายหัวหัวละ 1,000 บาทของแต่ ละกลุ่มงาน - ใช้ระบบ ZOOM	นายเคเซนทร์ ก่อน แก้ว/กลุ่มงาน ประกันสุขภาพและ สารสนเทศทางการ แพทย์
5. แผนพัฒนาบุคลากร ชมรม พกส./ลูกจ้าง โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2564						
5.1 สัมมนาวิชาการของลูกจ้าง กระทรวงสาธารณสุข	เพื่อติดตามข่าวสาร แลกเปลี่ยนการทำงาน ในระบบกระทรวง สาธารณสุขของลูกจ้าง	พกส./ลูกจ้าง จำนวน 2 คน	มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ การทำงานในระบบ กระทรวงสาธารณสุข ของลูกจ้าง	ต.ค.64 – ก.ย. 65	- ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ เป็นเงิน 16,000 บาท (หนึ่ง หมื่นหกพันบาทถ้วน) - ใช้ระบบ ZOOM	ชมรม พกส./ลูกจ้าง โรงพยาบาลสัน กำแพง
5.2 ประชุมของลูกจ้าง กระทรวงสาธารณสุข	เพื่อติดตามข่าวสาร แลกเปลี่ยนการทำงาน ในระบบกระทรวง สาธารณสุขของลูกจ้าง	พกส./ลูกจ้าง จำนวน 2 คน	มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ การทำงานในระบบ กระทรวงสาธารณสุข	ต.ค.64 – ก.ย. 65	- ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ เป็นเงิน 1,000 บาท (หนึ่งพัน บาทถ้วน) - ใช้ระบบ ZOOM	ชมรม พกส./ลูกจ้าง โรงพยาบาลสัน กำแพง

ตรงๆ ค่ะ

นายเคเซนทร์ ก่อนแก้ว  
นางสาวกัญญาพร อภิรัตน์  
นางสาวกัญญาพร อภิรัตน์

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
6. แผนการประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล รพ.สันกำแพง และ รพ.สต.อ.สันกำแพง	เพื่อติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล คปสอ.สันกำแพง	เจ้าหน้าที่ทุกคนใน รพ.สันกำแพง จำนวน 150 คน และ รพ.สต.80 คน รวม 230 คน	ของลูกจ้าง - ความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 80 -Happinometer ร้อยละ 80 -ลดข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรม	ต.ค.64 – ก.ย. 65	- ไม้ไข้งบประมาณ - ใช้แบบ Happinometer On Line	คณะกรรมการ HRD /วคช./สสอ.
7. แผนการไปประชุมรับมอบนโยบาย และแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน	เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามนโยบาย และคำสั่งหน่วยงานที่ควบคุมกำกับ	บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน รพ. สันกำแพง และ รพ. สด.ศรีอภัย จำนวน 11 แห่ง รวม 25 คน	รพ.สันกำแพง และ รพ. สด./สสอ. อ.สันกำแพง สามารถปฏิบัติงานด้านสุขภาพตรงตามนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติ	ต.ค.64 – ก.ย. 65	- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าลงทะเบียนในการประชุม/อบรม เป็นเงิน 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน)	คณะกรรมการ HRD

นายแพทย์ อรรถพร  
กฤษณะ  
ผู้อำนวยการ

โครงการ/กิจกรรมหลัก	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (แจกรายละเอียด)	กลุ่มงาน/ฝ่าย รับผิดชอบ (ระบุ ชื่อผู้รับผิดชอบ)
8.แผนการไปอบรม ตาม Training Need	เพื่อให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานใน หน่วยงานมีความรู้ ทักษะเหมาะสมกับ หน้าที่รับผิดชอบ	บุคลากรที่ ปฏิบัติงานใน รพ. สิ้นกำแพง จำนวน 163 คน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานมีความรู้ ทักษะเหมาะสมกับ หน้าที่รับผิดชอบ Training Need	ต.ค.63 – ก.ย. 64	-งบประมาณ 1,000 บาทต่อคน ต่อปี x 168 คน แบบถัวเฉลี่ย ตามจริงคิดตามกลุ่มงาน รวมเป็นเงิน 168,000บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) รวมทั้งสิ้น 313,400 บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นสามพันสี่ ร้อยบาทถ้วน)	หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ / สสอ.

ลงชื่อ..... ผู้เสนอแผน

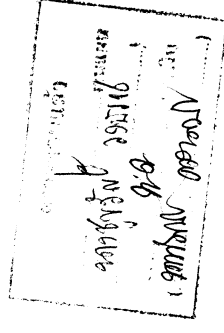
(นายทรงราชย์ ไชยญาติ)  
นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ

ลงชื่อ..... ผู้เห็นชอบแผน

(นางสาวสุชีลา เตชะตา)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ลงชื่อ..... ผู้อนุมัติแผน

(นายณรงค์เดช พิพัฒน์ธนะวงศ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง



## สรุปแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

แผนงานพัฒนาบุคลากร คพออ.สันกำแพง ปี 2565				
1	แผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2565	39,400บาท	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสันกำแพง
2	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	40,000 บาท	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	กลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม/ สสอ.สันกำแพง
3	แผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2565	- ใช้งบงานพัฒนาบุคลากร เฉลี่ยรายหัวหัวละ 1,000 บาทของแต่ละกลุ่มงาน	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	คณะกรรมการ HRD/ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
4	แผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานประกันสุขภาพและสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2565	- ใช้งบงานพัฒนาบุคลากร เฉลี่ยรายหัวหัวละ 1,000 บาทของแต่ละกลุ่มงาน	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	คณะกรรมการ HRD / กลุ่มงานประกันสุขภาพและสารสนเทศทางการแพทย์
5	แผนพัฒนาบุคลากร ชมรม พกส/ลูกจ้าง โรงพยาบาลสันกำแพง ปี 2565	16,000 บาท	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	ชมรม พกส/ลูกจ้าง โรงพยาบาลสันกำแพง
6	แผนการประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล รพ.สันกำแพงและ สสอ./ รพ.สต. -ความผูกพันต่อองค์กร/-Happinometer/-ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการ HRD / กลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม/ สสอ.สันกำแพง
7	แผนการไปประชุมรับมอบนโยบาย และแนวปฏิบัติ	50,000 บาท	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	กลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม/ สสอ.สันกำแพง
8	แผนการไปอบรม ตาม Training Need	168,000 บาท	เงินบำรุงโรงพยาบาลสันกำแพง	หัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ / สสอ.
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>		<b>313,400 บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)</b>		