



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบ้านธิ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลบ้านธิจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบ้านติดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตราากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรongรับการจัดทำแผนอัตราากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันให้สอดคล้องกับแผนอัตราากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

/๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอบ้านธิ และท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System: HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอบ ๖ เดือน

/๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พ่อดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข, ต้นแบบ “คนดีศรี รพ.บ้านธิ”, ต้นแบบ “ทำดีมีคนชม”, ต้นแบบ “ทำงานด้วยหัวใจ”, ต้นแบบ “ความสวยงามบนหัวใจ Service mine” เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนาเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕.ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน น๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน น๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

/๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสวัสดิการภายในของโรงพยาบาลบ้านธิ ด้านอาคารสถานที่ เช่นที่พัก (แฟลต, บ้านพัก) ด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต

๖.๖ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๗ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี

๖.๘ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

- คนดีศรีสาธารณสุข ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด, ระดับเขต และกระทรวง
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มทำความดี ยกย่องผู้ทำดี ประกาศและให้เกียรติบัตร

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสมสกุล เกียรติอนันต์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านธิ

แผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขอำเภอบ้านธิ

แผนยุทธศาสตร์กระทรวง Excellence ที่ “ 1. Prevention Promotion & Protection Excellence “ 2. Service Excellence

“ 3. People Excellence “ 4 .Governance Excellence

แผนงานที่ 10.การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการที่ 32.โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ภารกิจพื้นฐาน 1.บริหารจัดการ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	โครงการผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพสู่ ความเป็นมืออาชีพ	1.จัดทำแผนเพิ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพ เพื่อ ทดแทนพยาบาลเกษียณ /ลาออก	เพิ่มอัตรากำลังพยาบาลเพียงพอ และรองรับกรอบ FTE 100%	ได้รับพยาบาลวิชาชีพ ภายในปี 2568	4คน	-						รพช.บ้านธิ
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะเฉพาะทาง สำหรับบุคลากรสหวิชาชีพร่วม ดูแลโรคสำคัญของ พื้นที่	เพื่อฟื้นฟูความรู้วิชาการ บุคลากรสหวิชาชีพร่วม ดูแล โรคสำคัญของพื้นที่	บุคลากรสหวิชาชีพได้รับ การฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่อง	สหวิชาชีพ 40คน / 6 ครั้ง / ปี	30,000	เงินบำรุง	-	10,000	10,000	10,000	รพช.บ้านธิ
		3.พัฒนาศักยภาพเฉพาะทางการพยาบาลสาขา Disease manager/ เวชปฏิบัติทั่วไป	เพิ่มทักษะเฉพาะทางการ พยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เฉพาะกลุ่ม	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงาน	4 คน/พยาบาลวิชาชีพ OPD,IPD รพช.บ้านธิ	90,000	เงินบำรุง	-	40,000		50,000	รพช.บ้านธิ
		4.พัฒนาศักยภาพเภสัชกร ในการดูแลระบบลูกโซ่ ความเย็น (cold chain)	เพิ่มศักยภาพและทักษะของ เภสัชกร หัวหน้าเจ้าหน้าที่และ เจ้าหน้าที่ที่สตูด้านยา ให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงานและรองรับการ ประเมินจากส่วนกลาง	2 คน/เภสัชกร (หัวหน้า เจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่พัสดุ)	20,000	เงินบำรุง			10,000	10,000	รพช.บ้านธิ
		5.พัฒนาความรู้ทักษะผู้บริหารหลักสูตรนักบริหาร สาธารณสุขระดับต้น/กลาง/สูง	เพิ่มทักษะผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/สูง	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงาน	1 คน / นักจัดการทั่วไป รพช. บ้านธิ	24,000	เงินบำรุง			24,000		รพช.บ้านธิ
		6.พัฒนาเครือข่ายคุณภาพพยาบาลโรงพยาบาล ชุมชน	เพื่อพัฒนาระบบบริการพยาบาล เครือข่าย รพช.จังหวัดลำพูน	ประชาชนได้รับการ พยาบาลที่มีคุณภาพ	พยาบาลวิชาชีพ 60 คน/รพช. 7 แห่ง	7,800	เงินบำรุง					รพช.บ้านธิ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		7.โครงการพัฒนางานบริหารโรงพยาบาลชุมชน	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและงานบริหารทั่วไป	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรกลุ่มงานบริหารและจนท.ที่เกี่ยวข้อง 32 คน/รพช. 7 แห่ง	6,600	เงินบำรุง		3,300		3,300	รพช.บ้านธิ
		9.ประชุมวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลบ้านธิ	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจและการมีส่วนร่วม	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	25 คน/ทีมบริหาร รพ.บ้านธิ	10,000	เงินบำรุง			5,000	5,000	รพช.บ้านธิ
		10. ประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2566 ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจ มีความสามัคคี และการมีส่วนร่วม	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	120 คน / รพช.บ้านธิ	30,000	เงินบำรุง		15,000		15,000	รพช.บ้านธิ
		11โครงการประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข	เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ในการทำงาน	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	10 คน	13,200	งบประมาณ	3,300	3300	3300	3300	สสอ.บ้านธิ
		11.การประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพ(คปสอ.) ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เกิดการประชุมครบตามที่กำหนด	มีการประชุมครบ 100%	คปสอ.25 คน/รพช.บ้านธิ/สสอ./หัวหน้าอสม./หัวหน้าเทศบาล/หัวหน้า อบต.	10,000	เงินบำรุง		5,000		5,000	รพช.บ้านธิ
		11. โครงการเตรียมพร้อมต้อนรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	สถานบริการทุกระดับมีความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	มีการซ้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	40 คน / ทีม ICS / SRRT / ทีม 8 กล้อง ของอำเภอบ้านธิ	-	เงินบำรุง		0			cup บ้านธิ
รวมงบประมาณตามโครงการ						241,600		3,300	76,600	52,300	101,600	

แผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขอำเภอบ้านธิ

แผนยุทธศาสตร์กระทรวง Excellence ที่ “ 1. Prevention Promotion & Protection Excellence “ 2. Service Excellence

“ 3. People Excellence “ 4 .Governance Excellence

แผนงานที่ 10.การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการที่ 32.โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ภารกิจพื้นฐาน 1.บริหารจัดการ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	โครงการผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพสู่ ความเป็นมืออาชีพ	1.จัดทำแผนเพิ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพ เพื่อ ทดแทนพยาบาลเกษียณ /ลาออก	เพิ่มอัตรากำลังพยาบาลเพียงพอ และรองรับกรอบ FTE 100%	ได้รับพยาบาลวิชาชีพ ภายในปี 2568	4คน	-						รพช.บ้านธิ
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะเฉพาะทาง สำหรับบุคลากรสหวิชาชีพร่วม ดูแลโรคสำคัญของ พื้นที่	เพื่อฟื้นฟูความรู้วิชาการ บุคลากรสหวิชาชีพร่วม ดูแล โรคสำคัญของพื้นที่	บุคลากรสหวิชาชีพได้รับ การฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่อง	สหวิชาชีพ 40คน / 6 ครั้ง / ปี	30,000	เงินบำรุง	-	10,000	10,000	10,000	รพช.บ้านธิ
		3.พัฒนาศักยภาพเฉพาะทางการพยาบาลสาขา Disease manager/ เวชปฏิบัติทั่วไป	เพิ่มทักษะเฉพาะทางการ พยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เฉพาะกลุ่ม	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงาน	4 คน/พยาบาลวิชาชีพ OPD,IPD รพช.บ้านธิ	90,000	เงินบำรุง	-	40,000		50,000	รพช.บ้านธิ
		4.พัฒนาศักยภาพเภสัชกร ในการดูแลระบบลูกโซ่ ความเย็น (cold chain)	เพิ่มศักยภาพและทักษะของ เภสัชกร หัวหน้าเจ้าหน้าที่และ เจ้าหน้าที่ที่สตูด้านยา ให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงานและรองรับการ ประเมินจากส่วนกลาง	2 คน/เภสัชกร (หัวหน้า เจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่พัสดุ)	20,000	เงินบำรุง			10,000	10,000	รพช.บ้านธิ
		5.พัฒนาความรู้ทักษะผู้บริหารหลักสูตรนักบริหาร สาธารณสุขระดับต้น/กลาง/สูง	เพิ่มทักษะผู้บริหารระดับต้น/ กลาง/สูง	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ของงาน	1 คน / นักจัดการทั่วไป รพช. บ้านธิ	24,000	เงินบำรุง			24,000		รพช.บ้านธิ
		6.พัฒนาเครือข่ายคุณภาพพยาบาลโรงพยาบาล ชุมชน	เพื่อพัฒนาระบบบริการพยาบาล เครือข่าย รพช.จังหวัดลำพูน	ประชาชนได้รับการ พยาบาลที่มีคุณภาพ	พยาบาลวิชาชีพ 60 คน/รพช. 7 แห่ง	7,800	เงินบำรุง					รพช.บ้านธิ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
		7.โครงการพัฒนางานบริหารโรงพยาบาลชุมชน	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและงานบริหารทั่วไป	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรกลุ่มงานบริหารและจนท.ที่เกี่ยวข้อง 32 คน/รพช. 7 แห่ง	6,600	เงินบำรุง		3,300		3,300	รพช.บ้านธิ
		9.ประชุมวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลบ้านธิ	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจและการมีส่วนร่วม	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	25 คน/ทีมบริหาร รพ.บ้านธิ	10,000	เงินบำรุง			5,000	5,000	รพช.บ้านธิ
		10. ประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2566 ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจ มีความสามัคคี และการมีส่วนร่วม	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	120 คน / รพช.บ้านธิ	30,000	เงินบำรุง		15,000		15,000	รพช.บ้านธิ
		11โครงการประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข	เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ในการทำงาน	จนท.ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	10 คน	13,200	งบประมาณ	3,300	3300	3300	3300	สสอ.บ้านธิ
		11.การประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพ(คปสอ.) ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	เพิ่มการทำงานเป็นทีมความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เกิดการประชุมครบตามที่กำหนด	มีการประชุมครบ 100%	คปสอ.25 คน/รพช.บ้านธิ/สสอ./หัวหน้าอสม./หัวหน้าเทศบาล/หัวหน้า อบต.	10,000	เงินบำรุง		5,000		5,000	รพช.บ้านธิ
		11. โครงการเตรียมพร้อมต้อนรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	สถานบริการทุกระดับมีความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	มีการซ้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	40 คน / ทีม ICS / SRRT / ทีม 8 กล้อง ของอำเภอบ้านธิ	-	เงินบำรุง		0			cup บ้านธิ
รวมงบประมาณตามโครงการ						241,600		3,300	76,600	52,300	101,600	

แผนปฏิบัติการราชการและแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยงาน คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขอำเภอบ้านธิ

แผนยุทธศาสตร์กระทรวง Excellence ที่ ☐ 1. Prevention Promotion & Protection Excellence ☐ 2. Service Excellence
 ☒ 3. People Excellence ☐ 4 .Governance Excellence

แผนงานที่ 10.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการที่ 34.โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ภารกิจพื้นฐาน 1.บริหารจัดการ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
34	องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)	โครงการ รพ.คุณธรรม ใส่ใจผู้ให้บริการ	โรงพยาบาลผ่านเกณฑ์ประเมิน รพ.คุณธรรม	บุคลากรได้รับรางวัล ระดับ ต่างๆ	1 แห่ง- รพช.บ้านธิ	12,000	เงินบำรุง			12,000		cup บ้านธิ
		แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมโดยชมรมจริยธรรม	บุคลากรเป็นคนดีมีศีล 5	ลดจำนวนข้อร้องเรียน	4 แห่ง -สสอ.บ้านธิ / รพช.บ้านธิ / รพ.สต.ห้วยยาบ/รพ.สต.บ้าน ห้วยไซ	10,000	เงินบำรุง			10,000		cup บ้านธิ
		แผนกระตุ้นเสริมสร้างพลังบุคลากรประกวด นำเสนอผลงานที่ดี	บุคลากรมีคุณค่า (เก่ง)	บุคลากรสร้างนวัตกรรมหรือ Best Practice	4 แห่ง -สสอ.บ้านธิ / รพช.บ้านธิ	10,000	เงินบำรุง		10,000			cup บ้านธิ
		แผนปฏิบัติการสนับสนุนส่งเสริมชมรม 8 เขียน ตามเครื่องมือ Happy 8 ชมรมละ 3000 บาท	บุคลากรมีคุณค่าเกิดชมรม 8 เขียน	มีบุคลากรต้นแบบ ตาม Happy 8	4 แห่ง -สสอ.บ้านธิ / รพช.บ้านธิ / รพ.สต.ห้วยยาบ/รพ.สต.บ้าน ห้วยไซ	24,000	เงินบำรุง			24,000		cup บ้านธิ
		แผนอบรมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างความสุข ลดโรค ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้แก่บุคลากร 2 รุ่น / ปี	บุคลากรมีความสุขผ่านประเมิน Happinometer 9 ด้าน >60%	ผลการประเมินความสุขจาก การทำงานของบุคลากร happy work life index ผ่านเกณฑ์ >60%	130 คน / -สสอ.บ้านธิ / รพช. บ้านธิ / รพ.สต.ห้วยยาบ/รพ. สต.บ้านห้วยไซ	22,650	เงินบำรุง			22,650		cup บ้านธิ
		โครงการเสริมสร้างสุขภาพลดพุงเพิ่มกล้ามเนื้อ ใน บุคลากร 1 รุ่น / ปี	บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้ง กายและใจผ่านประเมินhappy Relax >60%	บุคลากรไม่ป่วยด้วยโรคจาก การทำงาน / บุคลากรไม่ ป่วยโรคทางจิตเวช	4 แห่ง -สสอ.บ้านธิ / รพช.บ้านธิ / รพ.สต.ห้วยยาบ/รพ.สต.บ้าน ห้วยไซ	20,000	เงินบำรุง				20,000	cup บ้านธิ
		แผนพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรผ่านประเมิน สุขภาวะภาครัฐ (Happy Public Organization Index) 5 องค์ประกอบ (SABAI)	สถานบริการทุกระดับผ่าน ประเมินองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐาน (HPI)>60%	ผ่านเกณฑ์ประเมินองค์กร สุขภาวะ	#NAME?	-						cup บ้านธิ

ที่	โครงการ	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
รวมงบประมาณตามโครงการ						98,650		-	10,000	68,650	20,000	