



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
โทร. ๐๔๓-๘๘๑๒๔๙

ที่ กส.๐๐๓๓.๓๐๘/ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

ตามที่ทางรัฐบาลได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประเด็นการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อำนาจความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันนั้น

ในการนี้ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ จึงขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หัวข้อ ITA

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นายสมศักดิ์ กັນธิ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ
 อนุญาต ไม่อนุญาต

(นายวรวิทย์ เจริญพร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลยางตลาด
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ชื่อหน่วยงาน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์

วัน เดือน ปี..๑๗ มกราคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียด , ข้อมูล

- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

Link ภายนอก :

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายสมศักดิ์ กันธิ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

...../...../.....

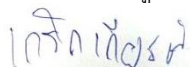
ผู้อนุมัติ



(นายวรวิทย์ เจริญพร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายเกริกเกียรติ ภูสมนึก)

เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์

...../...../.....



ประกาศโรงพยาบาลยางตลาด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลยางตลาดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

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

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง fte ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓ - ๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข fte โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหา ร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วัฒนธรรม พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วัฒนธรรม 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 แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๕. ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม

กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายงาน/รายงาน ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ ๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการ ลา, ค่าตอบแทน ฉ ๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงิน ช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

ทั้งนี้ให้งานบริหารบุคคล รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวรวิทย์ เจริญพร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

กลุ่มงานประกันสุขภาพโรงพยาบาลสุพรรณบุรี
เลขที่..... 06
วันที่ 9/มค/67



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
เลขที่รับ..... 469
วันที่..... - ๙ ม.ค. ๒๕๖๗ เวลา 10.52 น.

EW

ที่ กส ๐๐๓๓.๓๐๘/ ๙๖

โรงพยาบาลยางตลาด
อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

๘ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง การเสนอแผนงานโครงการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
- ๒. แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตามที่ทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการจัดทำแผนงานโครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และจัดส่งให้กับทางนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ลงนามอนุมัตินั้น

บัดนี้ โรงพยาบาลยางตลาด ได้ดำเนินการจัดทำบัญชีแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ระดับหน่วยงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดังกล่าว แนบเรียนมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

รับ นพ. อจ. นพ. ศศิธร
รพ. ยางตลาด อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์
2567 จำนวน 45 โครงการ 707,614 บาท
กลุ่มงาน นพ. ชลชนพกิจ อนุชิต ฑฒ
รพ. plantin นนทบุรี
จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรวิทย์ เจริญพร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

(นายธงชัย ปัญญรัตน์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานประกันสุขภาพโรงพยาบาลสุพรรณบุรี

โทร. ๐ ๔๓๘๙ ๑๒๔๙ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร ๐ ๔๓๘๙ ๑๔๑๔

ดำเนินการ

(นายพรพัฒน์ ภูนาถลม)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

เรียน นพ. อจ. นพ. ศศิธร
- นพ. ชลชนพกิจ อนุชิต ฑฒ
รพ. plantin นนทบุรี
- รพ. ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

(นางสาวสมนต์ สุทธิชัย)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

16 มค 2567

(นางสาวสมนต์ สุทธิชัย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

16/01/67


บัญชีแผนปฏิบัติการ แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2567 โรงพยาบาลยางตลาด อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ					ผู้อนุมัติโครงการ
			งบ คปสอ.	เงินบำรุง	UC	กองทุน สปสช.	อื่นๆ ระบุ	
	กลุ่มการพยาบาล	198,900.00		198,900.00				
1	แผนดำเนินกิจกรรมกลุ่มงานการพยาบาล 67 พัฒนาระบบงานของกรรมการบริหารฝ่าย			0				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
2	แผนพัฒนาระบบงาน กลุ่มงานการพยาบาล			6,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
3	โครงการพัฒนาระบบบริการงานผู้ป่วยนอก			21,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	3.1 โครงการดำเนินงานโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดี		43,400.00					
	3.2 การดำเนินงานวัณโรค ปี 2567		59,150.00					
	3.3 โรค NCDs		57,000.00					
4	พัฒนาระบบบริการงานหน่วยไตเทียม			24,800.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
5	โครงสร้าง ER			62,500.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
6	การพัฒนาการดำเนินงานตึกผู้ป่วยชาย			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	6.1 Sepsis ทำร่วมกับแผน Stroke (ICU)							
7	แผนงานพัฒนางานหอผู้ป่วยหญิง			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
8	การพัฒนาระบบบริหารหอผู้ป่วยสูติกรรมหลังคลอดและนรีเวชกรรม							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	8.1 จัดอบรมให้ความรู้การดูแลทารกแรกเกิด		11,000.00					
9	แผนงานหอผู้ป่วยพิเศษ			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
10	แผนงานโครงการหอผู้ป่วยติดเชื้ทางเดินหายใจ			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
11	แผนงานโครงการ Home ward 67			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
12	พัฒนาระบบงาน งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ					ผู้อนุมัติโครงการ
			งบ คปสอ.	เงินบำรุง	UC	กองทุน สปสช.	อื่นๆ ระบุ	
	12.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก							
	12.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการความรู้โรคหลอดเลือดสมอง		24,000.00					
	ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแนวทาง โรคหลอดเลือดสมอง		5,000.00					
13	บริหารอัตรากำลัง OR			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
14	การพัฒนาระบบบริหารและระบบบริการในหน่วยงานห้องคลอด			18,500.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
15	การจัดการองค์ความรู้ โรงพยาบาลยางตลาด			48,750.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
16	เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร หน่วยจ่ายกลาง			17,350.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	รังสีวิทยา		-	-				
17	การพัฒนาระบบเครื่องมือแพทย์และเอกซเรย์							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	ค่าตรวจวิเคราะห์ปริมาณรังสีรายบุคคล							
	การรับรองระบบคุณภาพและมาตรฐานห้องปฏิบัติการ							
	เทคนิคการแพทย์	68,500.00		68,500.00				
18	ระบบการดำเนินงานบริจาคโลหิต			33,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
19	พัฒนาระบบห้องปฏิบัติการ			35,500.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	จิตเวชและยาเสพติด	42,000.00		42,000.00				
20	การเข้าถึงบริการของผู้ป่วยจิตเวช			42,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
21	พัฒนางานยาเสพติด							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
22	พัฒนาองค์ความรู้เรื่องจิตเวช							
	ประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์	15,650.00		15,650.00				
23	โครงการพัฒนาระบบบริการและการเงินการคลัง			2,250.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ					ผู้อนุมัติโครงการ
			งบ คปสอ.	เงินบำรุง	UC	กองทุน สปสช.	อื่นๆ ระบุ	
24	การป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ			12,900.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
25	การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ			500.00				
26	การตรวจเยี่ยมและการตรวจประเมินคุณภาพ HAIT							
	แพทย์แผนไทย	22,500.00		22,500.00				
27	ให้บริการมารดาหลังคลอดโดยการทับหม้อเกลือในชุมชน			12,250.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
28	บูรณาการงานบริการแพทย์แผนไทยคลินิกเฉพาะ โรคภูมิแพ้ในชุมชน			7,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
29	แพทย์แผนไทยดูแลผู้ป่วยระยะฟื้นฟู			5,500.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
30	ดนตรีบำบัดผ่อนคลายความเครียด			10,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
31	พัฒนาศักยภาพแพทย์แผนไทยสู่ความเป็นเลิศ							
	ทันตกรรม							
32	การส่งเสริมทันตสุขภาพทุกกลุ่มวัย							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
33	การพัฒนาระบบบริการทันตกรรมในโรงพยาบาล							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	เภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	18,175.00		18,175.00				
34	พัฒนาบุคลากรและระบบยา							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
35	บริหารพัฒนาระบบยา เพื่อความปลอดภัย (PTC)			18,175.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	ENV และอาชีวอนามัย	98,969.00		98,969.00				
36	โครงการพัฒนาระบบงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัย							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	GREEN&CLEAN Hospital			62,369.00				
37	พัฒนาบุคลากรในการจัดการอค์คิภัย							ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	ประชุมอบรม/ซ้อมแผนอค์คิภัย ในจุดเสี่ยง			36,600.00				
	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	84,200.00		84,200.00				

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ					ผู้อนุมัติโครงการ
			งบ คปสอ.	เงินบำรุง	UC	กองทุน สปสช.	อื่นๆ ระบุ	
38	โครงการให้บริการวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล			10,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
39	โครงการพัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชน			30,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
40	การพัฒนาคุณภาพชีวิตแม่และเด็กปฐมวัย เพื่อแม่ปลอดภัย ลูกเติบโตใหญ่และมีคุณภาพ ปี ๒๕๖๗			16,200.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
41	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ อสม. เรื่องโรคมะเร็งลำไส้ใหญ่และไส้ตรง ปี ๒๕๖๗			-				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
42	การพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา			28,000.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	กลุ่มงานบริหารทั่วไป							
43	ตรวจสอบภายใน รพ.สต.ในเครือข่าย จำนวน 10 แห่ง		26,400.00					ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
	งานคุณภาพ	158,750.00		158,750.00				
44	การพัฒนางานคุณภาพของโรงพยาบาลยางตลาด			20,750.00				ผู้อำนวยการ รพ.ยางตลาด
45	การพัฒนาศูนย์คัดกรอง โรงพยาบาลยางตลาด			138,000.00				นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
	รวมงบประมาณทั้งหมด	707,644.00	225,950.00					

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(นายวรวิทย์ เจริญพร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ
()
ตำแหน่ง

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายวิทยา วัฒนเรืองโกวิท)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ชื่อโครงการ: การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2567

2. หน่วยงานรับผิดชอบ ทีมกำลังคน งานคุณภาพ โรงพยาบาลยางตลาด

3. ความสำคัญ หลักการและเหตุผล

โรงพยาบาลยางตลาดเป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรจากทีมสหวิชาชีพ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เพียงพอ มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรภายใต้กระบวนการเพิ่มคุณค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และการประเมินผล อีกทั้งมีการดูแลสภาพแวดล้อมของบุคลากร การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานของโรงพยาบาลบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

4. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน ตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข

ประเภท	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดกาฬสินธุ์
ชื่อยุทธศาสตร์ (Excellence)	บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
ชื่อแผน	การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)
โครงการ	พัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์
ตัวชี้วัด	

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางการแพทย์และทางการแพทย์ ในการดูแลผู้ป่วยและผู้รับบริการด้านต่าง ๆ

5.2 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางการบริหาร สำหรับบุคลากรด้านสนับสนุน

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

6.1 ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์	100 %
6.2 ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์	100 %
6.3 ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

1. ชื่อโครงการ: การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2567

2. หน่วยงานรับผิดชอบ ทีมกำลังคน งานคุณภาพ โรงพยาบาลยางตลาด

3. ความสำคัญ หลักการและเหตุผล

โรงพยาบาลยางตลาดเป็นโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรจากทีมสหวิชาชีพ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เพียงพอ มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรภายใต้กระบวนการเพิ่มคุณค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และการประเมินผล อีกทั้งมีการดูแลสภาพแวดล้อมของบุคลากร การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานของโรงพยาบาลบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

4. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน ตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข

ประเภท	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดกาฬสินธุ์
ชื่อยุทธศาสตร์ (Excellence)	บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
ชื่อแผน	การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)
โครงการ	พัฒนาความเป็นเลิศทางการแพทย์
ตัวชี้วัด	

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางการแพทย์และทางการแพทย์ ในการดูแลผู้ป่วยและผู้รับบริการด้านต่าง ๆ

5.2 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะทางการบริหาร สำหรับบุคลากรด้านสนับสนุน

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

6.1 ผลผลิต	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์	100 %
6.2 ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์	100 %
6.3 ผลกระทบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย

7. รายละเอียดกิจกรรมโครงการ

แผนงาน				แผนเงิน				ผู้รับผิดชอบ/ หัวหน้าโครงการ
กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย/ จำนวน	ระยะเวลา		รายละเอียดการใช้จ่าย งบประมาณ	งบประมาณ รวม (บาท)	ระยะเวลา เบิกจ่าย	แหล่งงบ ประมาณ	
		เริ่มต้น	สิ้นสุด					
7.1 พัฒนาหัวหน้างานในหลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้น	หัวหน้า หน่วยงาน 2 คน/4 สัปดาห์	1 มค. 67	30 กย. 67	1. ค่าลงทะเบียนคนละ 30,000 บาท x 2 คน รวม 60,000 บาท 2. ค่าเบี้ยเลี้ยงคนละ 5,280 บาท x 2 คน รวม 10,560 บาท 3. ค่าเดินทางคนละ 720 บาท x 2 คน รวม 1,440 บาท	72,000 บาท	ภายใน 4 สัปดาห์	เงินบำรุง	นายเนรมิตร ทิพย์สมบัติ
7.2 หลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับกลาง	หัวหน้ากลุ่มงาน 1 คน/4 สัปดาห์	1 มค. 67	30 กย. 67	1. ค่าลงทะเบียน 30,000 บาท 2. ค่าเบี้ยเลี้ยง 5,280 บาท 3. ค่าเดินทาง 720 บาท	36,000 บาท	ภายใน 4 สัปดาห์	เงินบำรุง	นายเนรมิตร ทิพย์สมบัติ
7.4 หลักสูตรระยะสั้น colposcopy	แพทย์ 1 คน/ พยาบาล 1 คน/ 1 สัปดาห์	1 มค. 67	30 กย. 67	1. ค่าลงทะเบียน 2. ค่าเบี้ยเลี้ยง 3. ค่าที่พัก 4. ค่าพาหนะ	10,000 บาท	ภายใน 4 สัปดาห์	เงินบำรุง	พญ.วราภรณ์ จันทร์ตัน

แผนงาน				แผนเงิน				ผู้รับผิดชอบ/ หัวหน้าโครงการ
กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย/ จำนวน	ระยะเวลา		รายละเอียดการใช้จ่าย งบประมาณ	งบประมาณ รวม (บาท)	ระยะเวลา เบิกจ่าย	แหล่งงบ ประมาณ	
		เริ่มต้น	สิ้นสุด					
7.5 หลักสูตรระยะสั้นภาวะมีบุตรยาก	แพทย์ 1 คน/ พยาบาล 1 คน/ 1 สัปดาห์	1 มค. 67	30 กย. 67	1. ค่าลงทะเบียน 2. ค่าเบี้ยเลี้ยง 3. ค่าที่พัก 4. ค่าพาหนะ	10,000 บาท	ภายใน 4 สัปดาห์	เงินบำรุง	พญ.วราภรณ์ จันทร์ตัน
7.6 หลักสูตรระยะสั้นการดูแลผู้ป่วยภาวะหัวใจ ล้มเหลว(Heart Failure)	แพทย์ 1 คน/ พยาบาล 1 คน/ 1 สัปดาห์	1 มค. 67	30 กย. 67	1. ค่าลงทะเบียน 2. ค่าเบี้ยเลี้ยง 3. ค่าที่พัก 4. ค่าพาหนะ	10,000 บาท	ภายใน 4 สัปดาห์	เงินบำรุง	นางเพ็ญประภา ภูพลอย
โครงการ การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2567 รวมเป็นเงิน 138,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันบาทถ้วน) หมายเหตุ สามารถถัวเฉลี่ยได้ทุกรายการทั้งจำนวนคนและจำนวนเงินที่ได้รับอนุมัติ					138,000 บาท			

8.การประเมินผลโครงการ

8.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผน

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา เรียนรู้ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัลและมีแนวคิดในการให้บริการด้านสุขภาพ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สนับสนุนให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

10. ลงนาม

โครงการการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2567
รวมงบประมาณ 138,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นายวรวิทย์ เจริญพร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางตลาด

โครงการการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2567
รวมงบประมาณ 138,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายสม นาสอำนาจ)
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)

โครงการการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2567
รวมงบประมาณ 138,000 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายวิทยา วัฒนเรืองโกวิท)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

อนุมัติ
นายพรพัฒน์ ภูนาถลม

รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ตรวจสอบแผนงาน/โครงการ (หน่วยงาน)
ชื่อ-สกุล เกลิงศักดิ์ มงคลสินธุ์
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หมายเลขโทรศัพท์ 0658825499

ผู้ตรวจสอบ งานการเงิน/งานบริหาร (หน่วยงาน)
ชื่อ-สกุล.....
ตำแหน่ง..... (นางธัญชนก ฝ่ายลุย)
หมายเลขโทรศัพท์.....
045 - 2122195