

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๘



โรงพยาบาลพรหมคีรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพรหมคีรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลพรหมคีรี

วัตถุประสงค์

การกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่สำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเข็มมุ่งประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ข้อที่ ๔ การพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมให้บุคลากร เก่ง ดี มีสุข โรงพยาบาลพรหมคีรีจึงได้กำหนดแผนการพัฒนามาตามนโยบาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ด้านบริการสุขภาพแบบองค์รวม ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วม

พันธกิจ

๑. เพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลคุณภาพ HA และมาตรฐานปฐมภูมิ
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเก่ง ดี มีสุข (spiritual Health)
๓. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการและระบบสนับสนุนทรัพยากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาบริการสุขภาพแบบองค์รวมมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานอย่างเป็นเอกภาพร่วมกับภาควิชาเครือข่าย

ค่านิยมหลักขององค์กร: T-MOPH

T: Teamwork การทำงานเป็นทีม

M: Mastery เป็นนายตนเอง ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม

O: Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

P: People centered ใส่ใจประชาชน ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

H: Humility ถ่อมตน อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์

ส่วนรวม

เข็มมุ่งประจำปี ๒๕๖๗/.....

เข็มมุ่งประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของโรงพยาบาลพระหัตถ์ศรี มี ๔ ข้อ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ

ข้อที่ ๔ พัฒนาเครือข่ายส่งเสริมให้บุคลากร เก่ง ดี มีสุข

เป้าหมาย ๑. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรและบุคลากรมีความสุข

- ภายใต้โครงการจิตปัญญา ด้วยทีม HRD



โครงการจิตปัญญา

๒. บุคลากรได้รับการเพิ่มสมรรถนะตาม (specific competency) ความสามารถเฉพาะด้าน

- บุคลากรผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม specific competency

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการรักษาไว้
๕. ด้านระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ประโยชน์

แนวทางในการ/.....

แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนและการบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและ อนาคต
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น
๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกันให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งมั่น ความโปร่งใส และมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
๕. การพัฒนาฐานข้อมูลของบุคลากร หรือที่เรียกว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS-Nonhr) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการพัฒนา ข้อมูลด้าน ความก้าวหน้า ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ พัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร สิทธิประโยชน์ต่างๆของบุคลากร

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพรหมคีรี สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น คือ

๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น
๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกันให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งมั่น ความโปร่งใส และมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
๕. การพัฒนาฐานข้อมูลของบุคลากร หรือที่เรียกว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการพัฒนา ข้อมูลด้านความก้าวหน้า ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ พัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร สิทธิประโยชน์ต่างๆของบุคลากร

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลพหลมศิริมีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและมีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อจะนำมาปฏิวัติการทำงานในอนาคต

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานตามภารกิจของโรงพยาบาลพหลมศิริ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๘

๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

๕. เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลพหลมศิริ มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาบุคลากร ใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลพหลมศิริ ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

๔. แนวทางการดำเนินงาน

๔.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

๑. บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลพหลมศิริ ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลพหลมศิริโดยแยกออกเป็นกลุ่มงาน/งาน โดยคำนึงถึงภารกิจ ภาระงานในปัจจุบัน เหตุผลความจำเป็น ความต้องการอัตรากำลังเพื่อรองรับกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๓. บริหารกรอบอัตรากำลังภายใต้ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังเดิม

๔. การประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

๔.๒ การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑. ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

๔.๓ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร การปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานและมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของการทำงานที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้นและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ ให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กรเพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

๓. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

๔. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน/ประชุม/อบรม ในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

๕. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้อุบลการมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

แผนพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ตามความต้องการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงพยาบาลพรหมคีรี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลักษณะปัญหา/เหตุผลความต้องการ	หลักสูตรโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา จำนวนวัน/เดือน	ประมาณการแผนปี 2568	สถาบันฝึกอบรม	กลุ่มงาน
		ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				
๑.เสริมความรู้/เพิ่มพูนความรู้	หลักสูตรระยะสั้นแพทย์เวชศาสตร์ป้องกันและสุขภาพชุมชน	นายแพทย์	2	2 อาทิตย์	10,000.00	รพ.ต่างๆที่เปิดหลักสูตร	
	เรื่อง "การใช้เครื่องดูดเสมหะ แทนการดูดเสมหะ"	นายแพทย์	1	3 วัน	10,000.00	มูลนิธิสุขภาพต่างๆ ที่เปิดหลักสูตร	
	ประชุมวิชาการอายุรศาสตร์	นายแพทย์	1	3	10,000.00	มูลนิธิสุขภาพต่างๆ ที่เปิดหลักสูตร	
	หลักสูตร Basic course of Family Medicine for Primary Care Doctor	นายแพทย์	2	2 อาทิตย์	10,000.00	รพ.ต่างๆที่เปิดหลักสูตร	
	รวมกลุ่มงานองค์กรแพทย์				40,000.00		
๒.เพิ่มพูนความรู้/เพิ่มพูนทักษะ	พัฒนาความรู้ทางการแพทย์	ปฏินายก/หัวหน้าแพทย์/สมทบประจำปี	3	3	30,000.00	ทันตแพทย์สมาคม	ทันตกรรม
	รวมกลุ่มงานทันตกรรม				30,000.00		
๓.เพิ่มพูนความรู้/เพิ่มพูนทักษะ	บุคลากรต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อการดูแลผู้ป่วย และการจัดการระบบเชิงป้องกันและการพัฒนา	1.การบริหารการพยาบาล	1	4 เดือน	30,000.00		
	ความรู้หรือพัฒนาความรู้ใหม่ๆ	2.วิชาการพยาบาล	2	3 วัน	28,000.00		
	เพื่อนำมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ	3.วิชาการพยาบาล	2	3 วัน	28,000.00		
	1.เพิ่มพูนความรู้และทักษะการพยาบาล	4.วิชาการพยาบาล	2	3 วัน	28,000.00		
	2.เพิ่มพูนความรู้และทักษะการพยาบาล	5.วิชาการพยาบาล	2	3 วัน	28,000.00		
๔.เพิ่มพูนความรู้/เพิ่มพูนทักษะ	1.เพิ่มพูนความรู้และทักษะการพยาบาล	6.วิชาการพยาบาล	1	2 วัน	12,000.00		
	2.วิชาการ IC (ICPH)	7.วิชาการพยาบาล	2	3 วัน	12,000.00		
	3.วิชาการพยาบาล	8.วิชาการพยาบาล	1	5 วัน	12,000.00		
	4.เพิ่มพูนความรู้	9.วิชาการพยาบาล	1	3 วัน	12,000.00		
	5.วิชาการพยาบาล	10.วิชาการพยาบาล	1	3 วัน	12,000.00		
๕.เพิ่มพูนความรู้/เพิ่มพูนทักษะ	6.วิชาการพยาบาล	11.วิชาการพยาบาล	3	5 วัน	40,000.00		
	รวมกลุ่มงานทันตกรรม						

สภาพปัญหา/เหตุผลความจำเป็น	หลักสูตรโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา จำนวนวัน/เดือน	ประมาณการงบปี 2568	สถาบันฝึกอบรม	กลุ่มงาน
		ตำแหน่ง	จำนวน (คน.)				
รวมกลุ่มงานบริหารกลาง					257,000.00		
กลุ่มงานวิจัยการแพทย์							
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทางวิจัย	ประชุมวิชาการวิจัยเทคนิค	จอ. วิจัยการแพทย์	1	3	20,000.00	สมาคมวิจัยแห่งประเทศไทย	
รวมกลุ่มงานวิจัยการแพทย์					20,000.00		
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์							
เพื่อทักษะและพัฒนาบุคลากร	ประชุมวิชาการประจำปีสมาคมเทคนิคการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	จอ. วิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์	1	3	20,000.00	สมาคมเทคนิคการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	
รวมกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์					20,000.00		
งานเภสัชกรรม							
เพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านเภสัชกรรม	โครงการประชุมความรู้แก่เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	3	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
ทักษะความรู้เรื่องยาในผู้ป่วยโรคไต	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการความรู้แก่นักเภสัชกรโรงพยาบาล	เภสัชกร	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
ทักษะความรู้เรื่องยาในผู้ป่วยโรคหัวใจ	โครงการประชุมความรู้เรื่องยาในผู้ป่วยโรค NCD	เภสัชกร	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
เพิ่มพูนทักษะความรู้เรื่องยาในผู้ป่วยโรคเบาหวาน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องความรู้เภสัชภัณฑ์ด้านยา	เภสัชกร	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
เพิ่มพูนความรู้เรื่องยาในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	โครงการประชุมความรู้เรื่อง ยา ใน palliative care	เภสัชกร	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
ทักษะความรู้เรื่องยาใน palliative care	การประชุมการให้บริการทางเภสัชกรรมในโรงพยาบาล	เภสัชกร	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/สสส	
รวมงานเภสัชกรรม					90,000.00		
กลุ่มงานบริหาร							
เพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านพัสดุแก่เจ้าหน้าที่/หัวหน้าพัสดุ	โครงการพัฒนาระบบปฏิบัติการและปฏิบัติการด้านพัสดุ	แพทย์ ด้านพัสดุ	4	3 วัน	48,000.00	สมาคม/วิทยาลัย พัก	
เพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านการเงินและบัญชี	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ	เจ้าหน้าที่การเงิน และนักบัญชี	3	3 วัน	30,000.00	สมาคม/กรมบัญชีกลาง/กรม	
เพิ่มพูนทักษะความรู้เรื่องนโยบายการดำเนินงาน	โครงการอบรมระเบียบการเบิกจ่ายเงินกู้	การเงิน/นัก การเงิน	1	3 วัน	15,000.00	สมาคม/กรมบัญชีกลาง/กรม	
พัฒนาระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	โครงการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในหน่วยงาน	บริหาร	1	3 วัน	15,000.00	สมาคม/วิทยาลัย	
เพิ่มพูนทักษะการใช้เครื่องมือวัดคุณภาพ	หลักสูตรการใช้เครื่องมือวัดคุณภาพแบบสืบเสาะหาคำถาม	ยานพาหนะ	3	3 วัน	15,000.00	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน	
รวมกลุ่มงานบริหาร					108,000.00		

สภาพปัญหา/เหตุผลความจำเป็น	หลักสูตรโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา จำนวนวัน/เดือน	ประมาณการงบปี 2568	สถาบันฝึกอบรม	กลุ่มงาน
		ตำแหน่ง	จำนวน (คน.)				
กลุ่มงานกายภาพบำบัด							
- พัฒนาคุณภาพกายภาพบำบัด มีนักกายภาพบำบัดเป็นผู้ปฏิบัติงาน	ประชุม/อบรม/อบรมระยะสั้น	นักกายภาพบำบัด	1	5 วัน	15,000.00	มหาวิทยาลัย/โรงพยาบาล/ คลินิกเอกชน	
เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายกายภาพบำบัด							
เพิ่มพูนความรู้เรื่องกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน							
และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย							
- พัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มงาน	หลักสูตรผู้บริหารการดูแลสุขภาพระดับกลาง	หัวหน้างาน	1	1 เดือน	34,000.00	สถาบันฝึกอบรม	
รวมกลุ่มงานกายภาพบำบัด					49,000.00		
กลุ่มงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก							
1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านแพทย์แผนไทย	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพด้านการแพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	1	5 วัน	20,000.00	กรม/สภา/ชมรมแพทย์แผนไทย	
รวมกลุ่มงานแพทย์แผนไทย					20,000.00		
กลุ่มงานสุขภาพศาสตร์/เวชระเบียนประกันสุขภาพ/จัดเก็บรายได้							
เพิ่มความรู้ในการใช้รหัสโรค รหัสหัตถการ เจ้าหน้าที่ประกัน	1. ประชุม อบรม Update การใช้รหัสโรค รหัสหัตถการ	จอ. เวชระเบียน	2	5 วัน	20,000.00	สสส	เวชระเบียน
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ รพ. พรหมคีรี	2. ประชุม/พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูล 43 แฟ้ม พัฒนาศักยภาพการบันทึกเวชระเบียน	คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ และเวชระเบียน	2	1 วัน	13,750.00	สสส	เวชระเบียน
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ รพ. พรหมคีรี	3. ประชุม/พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูล 43 แฟ้ม พัฒนาศักยภาพการบันทึกเวชระเบียน	นักวิชาการสาธารณสุข	2	3-5 วัน	20,000.00	งานเวชระเบียน/สสส	งาน ENV
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ งานประกัน	4. อบรมหลักสูตร การจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย และ ระบบอื่นๆ	ช่าง หรือ ลูกจ้าง	3	3 วัน	15,000.00	บริษัทเอกชน	งานจัดเก็บ
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ งานประกัน	5. อบรมโปรแกรมจัดเก็บรายได้ ปี 99 Training	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	3 วัน	15,000.00	บริษัทเอกชน	งานจัดเก็บ
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ งานประกัน	6. อบรมโปรแกรม RCM-Online	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	3 วัน	15,000.00	บริษัทเอกชน	งานจัดเก็บ
- อบรมเพิ่มพูนความรู้ เจ้าหน้าที่ งานประกัน	7. อบรม งาน HA IT	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	5 วัน	31,750.00	บริษัทเอกชน	งานจัดเก็บ
รวมกลุ่มงานสุขภาพศาสตร์					115,500.00		
กลุ่มงานสุขภาพจิต							
1. การบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ (matrix program)	พยาบาลวิชาชีพ		1	5 วัน	20,000.00	สถาบันสุขภาพจิต	จิตเวชและยาเสพติด
2. ประชุมวิชาการและติดตามผล	พยาบาลวิชาชีพ		1	3	30,000.00	สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟู	จิตเวชและยาเสพติด
พัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มงาน	หลักสูตรผู้บริหารการดูแลสุขภาพระดับกลาง	หัวหน้างาน	1	1 เดือน	34,000.00	สถาบันฝึกอบรม	
รวมกลุ่มงานสุขภาพจิต					84,000.00		

สภาพปัญหา/เหตุผลความจำเป็น	หลักสูตรโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา จำนวนวัน/เดือน	ประมาณการแผนปี 2568	สถาบันฝึกอบรม	กลุ่มงาน
		ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				
กลุ่มงานโขนศาลศรี ทั่วไป ประชุม อบรมเพื่อนำมาพัฒนา	การประชุมวิชาการประจำปีสมาคมผู้กำหนดอาหาร	นักสหกรณ์ปฏิบัติงาน	1	5	15,000.00	สมาคมผู้กำหนดอาหารแห่งประเทศไทย	
รวมกลุ่มงานโขนศาลศรี					15,000.00		
กลุ่มงานหน่วยบริการปฐมภูมิและองค์ร่วม							
1 พัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มงาน	2.1 หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง	1 หัวหน้ากลุ่มงาน	3 สัปดาห์	3 สัปดาห์	50,000.00	สถาบันที่ สาธารณสุข	
2 สหกรณ์ในเครือข่าย วิชาชีพสาธารณสุข	3.1 หลักสูตรอบรมเพิ่มศักยภาพพยาบาลเวชปฏิบัติ 3.2 หลักสูตร นักการสาธารณสุขชุมชน	1. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ 2. นักสาธารณสุขชำนาญการ พยาบาลวิชาชีพ	2	5	24,000.00	วชน / นว	
	3.3 หลักสูตรการจัดการผู้สูงอายุ / เยี่ยมบ้าน / การจัดการกลุ่มวัย (หรือหลักสูตรเฉพาะทางอื่นๆ)	1. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ 2. นักสาธารณสุขชำนาญการ	1	3	30,000.00 30,000.00	นวก. นสอ. วชน. วสอ. สถาบันอื่นๆ	
รวมกลุ่มงานหน่วยบริการปฐมภูมิและองค์ร่วม					134,000.00		
รวม					982,500.00		

(นางสาวสุพจน์ เชาวนะ)
เจ้าพนักงานธุรการ
ผู้จัดทำข้อมูล

(นางสาวสมพร สอนแก้ว)
นักจัดการงานทั่วไป
ผู้ตรวจสอบ

(นายเสถียร ผดุงชัย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพหลพลพยุหส์
ผู้เสนอแผน

(นายบรรพต จุลเจิม)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
ผู้อนุมัติแผน

๔.๔ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

การส่งเสริมให้บุคลากรมีการตระหนักเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต โดยได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนหน่วยงานคุณธรรม และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้น การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร การเสริมสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็งจากภายในสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขต่อไป