

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ คปสอ.....เถิน..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	งบประมาณ					รวม งบประมาณ
			UC	สปสช.	สสจ.	PPA	งบ อื่นๆ	
๑	๐๘๐๓๐๑	<small>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพพอเพียง</small>						ไม่ใช้
		โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ คปสอ.เถิน (Development : HRD)						
๒	๐๘๐๓๐๒							ไม่ใช้
๓	๐๘๐๓๐๓	<small>โครงการ Happy MueangThoen อังครแห่งความสุข</small>	๕๕๘,๐๙๐					๕๕๘,๐๙๐
รวม ๓ โครงการ			๕๕๘,๐๙๐			๐	๐	๕๕๘,๐๙๐

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

คปสอ.เถิน จังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ประเด็น / งาน : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

๑. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความ เป็นมืออาชีพ
๒. Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข
๓. การพัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดและเป้าหมายของกสร. : ๑. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้
๔. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate)
๕. ร้อยละของจังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ
๖. ร้อยละของครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าหมายจังหวัดลำปาง :

๑. อัตรากำลังที่มีอยู่จริงของหน่วยบริการทุกระดับที่เพียงพอคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ควรมี
ปี ๖๔ =...๘๘%...ปี ๖๕=...๙๐%..
๒. มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อให้ได้บุคลากรด้านสุขภาพทั้งปริมาณและศักยภาพเพียงพอ ปี ๖๑ =...ผ่าน ๕ องค์กรประกอบ
๓. บุคลากรในระบบสุขภาพ ได้รับการพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับสถานบริการ
๔. ทีม CHRO จังหวัด ทีม HR จังหวัดและอำเภอ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อทำงานอย่างมืออาชีพ
ปี ๖๔ =...ร้อยละ ๑๐๐...ปี ๖๕= ... - ..
๕. นำผลดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน
มี ๖๔ =...ร้อยละ ๙๐...ปี ๖๕=...ร้อยละ ๙๕..
๖. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทการจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลา ๑ ปีขึ้นไป(นับตามปีงบประมาณ) จนถึงวันที่เก็บข้อมูลคงอยู่ในระบบโดย
นับจากวันแรกที่เริ่มงานมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๕ ปี ๖๔ =...ร้อยละ ๙๔...ปี ๖๕= ... ๙๗ ..

๗. ปี ๖๔ = จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง ค่านิยมร่วม MOPH และ Happinometer และส่งประกวดองค์กรต้นแบบระดับเขตขึ้นไป

๘. ปี ๖๔ = จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง ค่านิยมร่วม MOPH และ Happinometer

สถานการณ์ / ข้อมูลพื้นฐาน :

เพิ่มศักยภาพการให้บริการในปี ๒๕๖๓เพิ่มอัตรากำลัง/สมรรถนะของเจ้าหน้าที่

ปัจจุบันเป็น รพ. M๒ ๖๐ เตียง เปิดให้บริการจริง๘๗ เตียง อัตราครองเตียง ๑๑๘.๑๗

ปัจจุบัน Ward สามัญรวม แออด ในปี ๒๕๖๔ มีแผนจะขยาย Ward ลงมาชั้น ๒ (ศัลย์/เด็ก)

ICU เพิ่มเป็น ๘ เตียง

ห้อง ผ่าตัด เปิดบริการเต็มเวลาราชการ ๒ ห้อง นอกเวลาราชการ ๑ ห้อง

Node รพสต. ๒ แห่ง คือ รพสต.สเลียมหวาน/รพสต.วังหิน

/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล Pappinometer ต่ำสุดด้านการเงิน (Happy Money) = ๕๐.๒๒

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล Pappinometer ต่ำสุดด้านการเงิน (Happy Money) = ๕๐.๒๒

ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ต่ำสุด รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ ๖๗.๔๓

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา รพ.สต.ทั้ง ๑๘ แห่ง ได้ดำเนินการจัดทำ R๒R ครบทั้ง ๑๘ แห่ง แต่มีปัญหาอุปสรรคเรื่อง การระบาดของโรคโควิด -๑๙ ส่งผลให้ รพ.สต.

ทำ R๒R ไม่ต่อเนื่อง และในปี ๒๕๖๓ มีรพ.สต.ที่ไปนำเสนอ R๒R ในระดับจังหวัดจำนวน ๕ แห่งตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดตาม

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	รหัสโครงการ.....๐๘๐๓๐๑.....							
๑	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพคปสอ.เถิน		คปสอ เถิน	มีการบริหารจัดการ ไม่ใช้งบฯ				ปิยะพร/ประยูร
	๑.การบริหารจัดการอัตรากำลัง		คปสอ	กำลังคนที่มี				
	(Human Resource Management:HRM)		เถิน	ประสิทธิภาพ				
	๑.๑ ทบทวนคณะกรรมการ CHRO คปสอ	๑ คณะ ๒๐ คน		มีคำสั่งแต่งตั้ง				
	ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและทุกระดับ							
	๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ CHRO อำเภอร่ว	คกก. CHRO		- รายงานการประชุม	uc		ตค.๖๓ มีค๖๔	

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	๑.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน กำกับ ไตรมาส	ครบองค์ประชุม/ราย ไตรมาส					กค.๖๔ กย.๖๔	
	ระดับอำเภอ วิเคราะห์อัตรากำลังทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพ	๒ ครั้ง /ปี		ข้อมูลบุคลากร	-	-	ตค.๖๓	
	เชิงปริมาณ : กรอบ FTE	ทุกวิชาชีพ/รายไตรมาส		มีความครบถ้วน				
	เชิงคุณภาพ : ความสอดคล้องกับการ จัดบริการและ Service Plan	ทุก SP/รายไตรมาส		และเป็นปัจจุบัน				
	๑.๔ - การพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลบุคลากร	บุคลากรทุก		บริหารจัดการ				
	การลงข้อมูลในระบบ HROPS	ประเภท		กำลังคน				
	รายงานข้อมูลอัตรากำลังตามแบบฟอร์มที่ ส การจ้าง			อย่างมีประสิทธิภาพ				
	ทุกประเภทการจ้าง รายงานความเคลื่อนไหว รายไตรมาส			๑.ข้อมูลบุคลากร			๕ ม.ค. ๖๔	
	(บุคลากรออกหรือเข้าใหม่) หรือมีการจ้างผู้พิการ			มีความถูกต้อง			๕ เม.ย. ๖๔	ประยูร -สสอ
				ความครบถ้วน			๕ ก.ค. ๖๔	ปิยะพร-รพ
				และเป็นปัจจุบัน			๕ ต.ค. ๖๔	
				๒.ส่งข้อมูลตาม				
				กำหนดเวลา				
	๑.๕ กรณีสูญเสียบุคลากร จัดทำหนังสือขอ คกก. CHRO						พ.ย.-๖๓	
	ไปที่ สสจ. ให้เป็นปัจจุบัน	ครบองค์ประชุม/ราย ไตรมาส					-ธ.ค.๖๔	
	๒.การวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planing)							
	๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และแผน ๕ ๑ ครั้ง		คปสอ เถิน	มีแผนอัตรากำลัง			ตค.๖๓	ปิยะพร/อภิวัน

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	และ Service Blueprint สายงาน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร			ปีงบประมาณ				ประยูร
	และพยาบาลวิชาชีพ(Primary care Secondary & Tertiary care			๒๕๖๔ - ๒๕๖๘				
	และ Excellence)และสหวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกระดับทั้งในส่วนของ							
	๑.สมรรถนะบุคลากร		คปสอ เถิน					
	๑.กำหนดสมรรถนะหลักบุคลากรทุกระดับ(c ๒ ครั้ง			ผลการประเมิน			พ.ย.๖๓	
	ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ			สมรรถนะหลักและ			มีค๖๔	
	๒.ประเมินสมรรถนะพนักงานบุคลากรทุกระดับ (functional			สมรรถนะตามบท				
	competency) ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ			บาทหน้าที่ของ				
				บุคลากรทุกระดับ				
				มากกว่าร้อยละ ๘๐				
	๒.เตรียมความพร้อมบุคลากร	๒๒ คน	คปสอ เถิน	๑.บุคลากรใหม่ผ่าน	บูรณา		มี.ย.๖๔	ปิยะพร/อภิวัน
	๑.ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่			การปฐมนิเทศ	การ			ประยูร
				๑๐๐%	กับหมวด			
				๒.ข้าราชการใหม่	ค่าใช้จ่าย			
				ผ่านการทดลองงาน				
				๑๐๐%				
	๒. วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน เพื่อ	๑ ครั้ง	คปสอ เถิน	๑. รายงาน	แผนรับ		ม.ค. ๖๔	
	บริหารกำลังคน ทดแทนในส่วนของการเกษียณอายุราชการ			การวิเคราะห์	จ่ายเงิน			
	และลาออกจากราชการเพื่อ			๒. ตำแหน่งว่าง	บำรุง			
	* วางกำลังคนทดแทน			ลดลงตาม				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	* บริหารตำแหน่งว่าง			เป้าหมายที่กำหนด				
	๓. การบริหารจัดการกำลังคนเป็นแบบ One Province		คปสอ เถิน	๑. มีแผนบริหาร				
	One Hospital One resource ในทุกวิชาชีพ			กำลังคน				
				๒. มีอัตรากำลัง				
				ที่เพียงพอ				
				ต่อการปฏิบัติงาน				
	๓.๑ จัดทำแผนกระจายอัตรากำลังหรือshare ทรัพยากรร่วมกัน							
	จัดให้มีการหมุนเวียนบุคลากรในสายสหวิชาชีพ						ตค..๖๓-	ธัญลักษณ์/ธนินสา
	การจัดอัตรากำลังทีมสหวิชาชีพออกให้บริการ PCC เป้าหมาย						กย.๖๔	
	และเยี่ยมบ้าน แพทย์,พยาบาลวิชาชีพ,เภสัช	๑๐ คน	PCC	ให้บริการตามแผน	บูรณาการ			
	นักกายภาพบำบัด,ทันตภิบาล ออกให้บริการผู้ป่วยในจัดตั้งหน่วยPCC		สะสม	PCC มากกว่า	ย.๒			
	เพิ่ม อีก ๓ PCCคือ PCC วั่งหิน PCC แม่							
	ถอด และ PCC เด่นแก้ว		หวานวั่งหิน	ร้อยละ ๘๐	ปฐมภูมิ			
	๓.๒ การใช้ระบบโซน /แม่ข่ายการช่วยเหลือ	๔ โซน	/แม่ถอด					
	กำหนดให้มีประธานโซน ดูแลช่วยเหลือกันใน	โซน ๑ ต.นาโป่ง ต.ล้อมแ	/เด่นแก้ว					
	และระดับอำเภอตามลำดับวันที่ ออก PCC มี	โซน ๒ ต.เถินบุรี ต.แม่วัง	คปสอ เถิน					
	พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่ ทันตา มาช	โซน ๓ ต.แม่ปะ ต. แม่ถอด	เถิน					
	พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่ ทันตา มาช	โซน ๔ ต.แม่มอก ต.เวียงมอก						
	๔. สรุปรายงานปัญหา อุปสรรคแก่ คปสอ/จ	คปสอ./รายไตรมาส						ปิยะพร/ประยูร
	ทุกไตรมาส	๑ ครั้ง						