

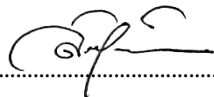
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลโนนแดง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗


ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
๑.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลโนนแดง	หน่วยงานในโรงพยาบาลโนนแดงมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลัก	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลโนนแดง ๖. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	ทีม HRD
๒.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลโนนแดงรับการเปลี่ยนแปลง	กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลโนนแดง ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์	การพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลโนนแดง	ทีม HRD
๓.บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	จำนวนตำแหน่งที่มีแผน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)	การจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔.เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	มี แผน ร อง ร ับ ค าร สู ญ เ ลี ย อัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาลโนนแดง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (succession Plan)	การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ทีม HRD
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๕.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD
๖.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ๖.๑.๒ ข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคคลกรสาธารณสุข (HROPS) มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ทีม HRD
	๖.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.๒.๓ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน	พัฒนาระบบงานโดยนำระบบดิจิทัล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทีม HRD
๗.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๗.๑ จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
		๗.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๓		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	ทีม HRD
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลโนนแดง	๒.๓ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและการบำรุงรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลโนนแดง (Pat for Performance)	ทีม HRD
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์กร ความรู้และนวัตกรรม	มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลัก	ร้อยละของวิชาชีพที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM:Knowledge Management)	ทีม HRD
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทีม HRD
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	ทีม HRD

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPI)	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
		๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั่วองค์กร	ทีม HRD

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผน
(นางสาวสงขม เสรริมนา)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ
(นายทรงพล เทพอวยพร)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนแดง

แผนการศึกษาต่อภายในประเทศของบุคลากรโรงพยาบาล โนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2567

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

แผนระยะยาวระดับ ป.ตรี ป.โท ป.เอก แผนระยะสั้น (ต่ำกว่า 6 เดือน) ภาคปกติ/ภาคพิเศษ แผนระยะสั้น ผศด./ผศก./ผศบ.ศ. รวมทั้งสิ้น.....10.....คน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	อายุ(ปี)	ราชการ(ปี)	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	จบการศึกษาระดับสุดท้าย			ขอแสดงความจำนงลาศึกษาปีการศึกษา 2567			
						หลักสูตร/สาขา	สถาบัน	วคป.ที่สำเร็จ	หลักสูตร/สาขา	ภาคปกติ/ภาคพิเศษ	สถาบัน	แผนงบที่ใช้จำนวน(บาท)
1	นางสาวลักขณา สีนอเพี้ย	32	8	เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน	กลุ่มงานประกันสุขภาพ อุทธรศา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(เวชระเบียน)	วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก	29 กรกฎาคม 2554	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาขาเวชระเบียน)	ภาคปกติ	วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข	งบส่วนตัว/250,000
2	นางสาวอินทรา จันทาสุนนิน	28	3	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	9 สิงหาคม 2562	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	ภาคปกติ	ทุกสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตร	งบส่วนตัว/400,000
3	นางสาวเย็นจิตร แดงสูงเนิน	37	16	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	13 สิงหาคม 2556	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	ภาคปกติ	ทุกสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตร	งบส่วนตัว/400,000
4	นางสาวกมลพร หวังเขื่อนกลาง	31	6	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กลุ่มงานทันตกรรม	ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	28 เมษายน 2560	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(ทันตสาธารณสุข)	ภาคปกติ	ทุกสถาบัน	งบส่วนตัว/120,000
5	นางสาวสุภาวดี สังสนา	39	17	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบชนา	15 มีนาคม 2549	การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชป	ภาคปกติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	งบบุคลากรของทางราชการ/80,000
6	นางสาวเดือนภา เกตุโมลี	38	15	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้คลอด กลุ่มงา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	8 ตุลาคม 2558	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	ภาคปกติ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,มหาวิทยาลัย	งบบุคลากรของทางราชการ/60,000
7	นางสาวสิรินญา อึ้งแก้ว	39	10	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้คลอด กลุ่มงา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาอชีวอนามัย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช	30 เมษายน 2555	การพยาบาลเฉพาะทางศัลยกรรม	ภาคปกติ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอนแก่น	งบบุคลากรของทางราชการ/40,000-50,000
8	นางสาวสงข เสรวิมา	38	7	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2 พฤษภาคม 2557	ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผ.บ.ต.)	ภาคปกติ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอนแก่น	งบบุคลากรของทางราชการ/40,000-50,000
9	นางสาวณลินี จันทมนอก	28	3	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	งานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	วพบ.นนทบุรี	22 เมษายน 3102	การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	ภาคปกติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	งบบุคลากรของทางราชการ/65000-75000
10	นางสาวสุภาวดี สังสนา	40	10	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	วพบ.ชัยนาท	15 มีนาคม 3092	บริหารทางการพยาบาล	ภาคปกติ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอนแก่น	งบบุคลากรของทางราชการ/40,000-50,000

9. แผนพัฒนาบุคลากรปี 67

กลับมาแรก

ลำดับที่	หลักสูตร(อบรมระยะสั้น/ตรี โท เอก/ผบด. ผบก./อื่นๆ)/โครงการ	วิชาชีพ	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
1	ประชุมวิชาการทันตแพทย์ประจำปี โดยทันตแพทย์สมาคม	ทันตแพทย์	3	21,000.00	
2	ประชุมวิชาการประจำปีโดยราชวิทยาลัยทันตแพทย์แห่งประเทศไทย	ทันตแพทย์	2	3,000.00	
3	อบรมพัฒนาศักยภาพทันตแพทย์	ทันตแพทย์	3	30,000.00	
4	ประชุมวิชาการทันตสาธารณสุขสำหรับทันตภิบาล	อื่น ๆ	4	12,000.00	จพ.ทันตสาธารณสุข และ นวก. ทันตสาธารณสุข
5	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในงานคุณภาพสถานพยาบาล	อื่น ๆ	22	50,000.00	สหวิชาชีพ
6	ประชุมวิชาการประจำปี HA National Forum ครั้งที่ 24	อื่น ๆ	15	80,000.00	สหวิชาชีพ
7	ประชุม HACC FORUM	อื่น ๆ	10	30,000.00	สหวิชาชีพ
8	อบรมมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ 2565	นักเทคนิคการแพทย์	1	7,800.00	
9	อบรมการตรวจติดตามภายในตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	1	10,800.00	
10	ประชุมวิชาการทางเทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	1	13,500.00	
11	อบรมการให้รหัสโรคและหัตถการ Advance	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2	20,000.00	
12	อบรมวิชาการรังสีประจำปี	นักรังสีการแพทย์	1	15,000.00	
13	อบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	พยาบาล	1	65,000.00	
14	อบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป(การรักษารอคเบื้องต้น)	พยาบาล	1	46,000.00	
15	อบรมเปลี่ยนผ่านเวชกิจฉุกเฉิน	เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน	1	3,000.00	
16	อบรมการใช้วิทยุสื่อสาร	เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน	1	1,000.00	
17	อบรมวิชาการดูแลผู้ป่วยเจ็บขั้นสูง	พยาบาล	2	7,000.00	
18	การดูแลผู้ป่วยเจ็บก่อนนำส่งโรงพยาบาล	พยาบาล	2	7,000.00	
19	อบรมอาสาสมัครฉุกเฉินทางการแพทย์	อื่น ๆ	4	6,000.00	
20	อบรมเฉพาะทาง สาขานักกำหนดอาหารและนักโภชนาการ	นักโภชนาการ	1	35,000.00	
21	อบรมเจ้าพนักงานการเงิน	การ/เจ้าพนักงานการเงินแ	2	12,000.00	
22	อบรมบัญชีเกณฑ์คงค้าง	การ/เจ้าพนักงานการเงินแ	1	8,000.00	
23	อบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้าบริหารการเงินการคลัง พัสดู	นักจัดการงานทั่วไป	1	10,000.00	
24	อบรมผู้บริหารระดับต้น	นักจัดการงานทั่วไป	1	40,000.00	
25	อบรมพัฒนาศักยภาพนายช่างโรงพยาบาล	อื่น ๆ	1	10,000.00	นายช่างเทคนิค,ผู้ช่วยช่าง
26	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ขับรถพยาบาลในระบบปฏิบัติการฉุกเฉิน	อื่น ๆ	5	25,000.00	พนักงานขับรถยนต์

9. แผนพัฒนาบุคลากรปี 67

กลับหน้าแรก

ลำดับที่	หลักสูตร(อบรมระยะสั้น/ตรี โท เอก/ผบต. ผบก./อื่นๆ)/โครงการ	วิชาชีพ	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
27	อบรมเกี่ยวกับระเบียบ/พรบ./กฎกระทรวง/หนังสือเวียนต่าง ๆ เกี่ยวกับงานพัสดุ	อื่น ๆ	4	40,000.00	นักวิชาการ,จพ.ธุรการ/พัสดุ,พจน.บริการ
28	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับงานการแพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	1	15,000.00	
29	อบรมบริหารทางการพยาบาล	พยาบาล	1	40,000.00	
30	อบรมหลักสูตร พื้นฟูการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	พยาบาล	1	7,000.00	กลุ่มงานปฐมภูมิ
31	อบรมวิชาการด้านการพยาบาลประจำปี	พยาบาล	3	12,000.00	กลุ่มงานปฐมภูมิ
32	อบรมพัฒนาความรู้วิชาการสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน	นักวิชาการสาธารณสุข	1	7,000.00	กลุ่มงานปฐมภูมิ
33	อบรมมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ 2565	นักเทคนิคการแพทย์	1	7,800.00	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
34	อบรมการตรวจติดตามภายในตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	1	10,800.00	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
35	อบรมวิชาการทางเทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	1	13,500.00	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
36	อบรมหลักสูตรระยะสั้นการบริหารทางเภสัชกรรมเฉพาะทาง 4 เดือน	เภสัชกร	2	90,000.00	กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
37	การประชุมปฏิบัติการเภสัชกรรมประจำปี	เภสัชกร	2	30,000.00	กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
38	การประชุมวิชาการเจ้าพนักงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	3	30,000.00	กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
39	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ป.ตรี)	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1	-	กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
40	อบรมการเขียนโปรแกรม การดูแลเน็ตเวิร์ค	ช่างการ/เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	1	15,000.00	
41	การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	พยาบาล	1	80,000.00	
42	การพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	พยาบาล	1	60,000.00	
43	การพยาบาลเฉพาะทางผดุงครรภ์	พยาบาล	1	40,000.00	
44	การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	พยาบาล	1	75,000.00	
45	บริหารทางการพยาบาล	พยาบาล	1	50,000.00	
รวมทั้งสิ้น				1,191,200.00	

ข้อมูลประกอบการขอขยายกรอบอัตรากำลัง เขตสุขภาพที่ 9

โซน	ลำดับ	จังหวัด	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง		จำนวนบุคลากร (ปฏิบัติจริง)					ส่วนขาดจากกรอบ		จำนวนที่ขอ	สถานการณ์การเงิน	Labor cost	เหตุผลประกอบการพิจารณา	
					ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวง	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	รวม	ขั้นต่ำ					ขั้นสูง
		นครราชสีมา	โรงพยาบาลโนนแดง	นักเทคนิคการแพทย์/จพ. วิทยาศาสตร์การแพทย์	3	4	2	0	0	1	0	3	3	4	1	32729271.2 วิกฤติ ระดับ 0	0.63	1.ผู้ป่วยมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น 2.การตรวจและให้บริการผู้ป่วย Covid9-19 3.เพื่อเพิ่มศักยภาพการตรวจวิเคราะห์ HbA1c CRP 4.เพื่อเพิ่มศักยภาพการตรวจ Thyroid Function test Hemoculture
		นครราชสีมา	โรงพยาบาลโนนแดง	เภสัชกร	4	5	4	0	0	0	0	4	0	-1	1	32729271.2 วิกฤติ ระดับ 0	0.63	1. เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา มีการขยายแผนผู้ป่วยในเพิ่มขึ้น 2.การดูแลผู้ป่วย Palliative care ที่มีปริมาณมากขึ้น 3.มีการขยายงานเภสัชกรรมปฐมภูมิ ด้านความปลอดภัยด้านยาในชุมชน
		นครราชสีมา	โรงพยาบาลโนนแดง	จพ.เภสัชกรรม	3	4	2	0	0	1	0	3	0	-1	1	32729271.2 วิกฤติ ระดับ 0	0.63	1. เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา มีการขยายแผนผู้ป่วยในเพิ่มขึ้น 2.การดูแลผู้ป่วย Palliative care ที่มีปริมาณมากขึ้น 3.มีการขยายงานเภสัชกรรมปฐมภูมิ ด้านความปลอดภัยด้านยาในชุมชน ****หมายเหตุ ข้าราชการลาศึกษาต่อ 1 คน(หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต)
		นครราชสีมา	โรงพยาบาลโนนแดง	พยาบาลวิชาชีพ	34	42	30	0	0	4	0	34	0	-8	4	32729271.2 วิกฤติ ระดับ 0	0.63	1.เปิดคลินิก ARI เพิ่ม เนื่องจากพบว่ามีผู้รับบริการจำนวนมากและต้องทำหน้าที่ตรวจ ATK ผู้ป่วยทุกรายที่มาด้วยอาการระบบทางเดินหายใจ มีอาการเข้าได้กับ ILI (Illness like influenza) เดิมใช้อัตรากำลังของแผนผู้ป่วยนอก 2.เปิดบริการหอผู้ป่วย COVID ที่แยกไปอีก 1 ตึก โดยปัจจุบัน ผู้ป่วยโควิดจะเป็นผู้ป่วยสูงอายุ กลุ่มติดบ้าน ติดเตียง ต้องให้การพยาบาลมีภาระงานแบบ total case management 3.ภาวะในการฉีด vaccine covid ซึ่งมีผู้มารับบริการจำนวนมากต้องใช้ใช้อัตรากำลังในการฉีดหลายคนเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการที่รวดเร็วไม่รอนาน 4.ภาระงานในการให้บริการฝากครรภ์ เนื่องจากอัตรากำลังบางส่วนต้องใช้ในการให้บริการฉีดวัคซีน 5.จัดตั้งศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วยในเวลาราชการเนื่องจากอัตรการรับและส่งต่อไปรพ.ศูนย์มีจำนวนเพิ่มขึ้น ****หมายเหตุ ข้าราชการลาศึกษาต่อ 1 คน (หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต)

ลงชื่อ



ผู้ให้ข้อมูล

(นางสาวสงบ เสริมมา)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ