



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
โรงพยาบาลงาว จังหวัดลำปาง

## คำนำ

โรงพยาบาลลาว จังหวัดลำปาง มีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข Excellence ๔ ด้าน และเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนขับเคลื่อนให้การดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เป็นไปอย่างต่อเนื่องแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลลาว ใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลลาว ด้านการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ ให้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต ด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญและการเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่องโรงพยาบาลลาว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลลาวฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

โรงพยาบาลลาว จังหวัดลำปาง

มกราคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์	๔
• วิสัยทัศน์	๔
• พันธกิจ	๔
• ค่านิยมร่วม	๔
• เป้าหมาย	๔
• ประเด็นยุทธศาสตร์	๔
ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๙
ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
• การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)	
• การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	
• การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	
ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข งานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)	
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แผนงานประจำ)	
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แผนแก้ไขปัญหา)	

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลงาว จังหวัดลาปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลงาว (Vision)

เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีศักยภาพสูง มีมาตรฐานด้านการรักษาพยาบาลเป็นที่ศรัทธาของชุมชน  
เจ้าหน้าที่มีความสุข

### พันธกิจของโรงพยาบาลงาว (Mission)

๑. ให้บริการอย่างมีคุณภาพด้านส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิ
๒. พัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลให้เป็นผู้ นำ ในการให้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลระดับ F๒
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

### ค่านิยมร่วม (INTEGRITY)

- I = Integrity ความซื่อสัตย์ กล้ายืนหยัดในความถูกต้อง ชอบธรรม
- N = Network การสร้างภาคีเครือข่ายในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติชอบ
- T = Transparency การสร้างความโปร่งใสในระบบบริหารจัดการ
- E = Ethic ยึดมั่นในความดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- G = Good Governance บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- R = Reliability ความน่าเชื่อถือ
- T = Teamwork การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- Y = Yield ความอ่อนน้อมถ่อมตนของทีมบุคลากรในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน

"มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดบริการ ทำงานเป็นทีม"

### เป้าหมาย (Goal)

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ  
(Promotion Prevention & Protection Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

## ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



### ประกาศโรงพยาบาลลาว

#### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลลาว ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity) and Transparency Assesment : ITA )

โรงพยาบาลลาว จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลลาว ดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลลาว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข  
แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

#### ๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาคัดเลือกบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันสมัยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินระดับจังหวัด ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีกระบวนการสรรหาพร้อมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

(๑.) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

(๒.) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

(๓.) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอ และท้องถิ่น

(๔.) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วัฒนธรรม พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด

### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตร
- ๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร
- ๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ
- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พ่อทำดี, คนดีศรีสาธารณสุข, ต้นแบบคนดีศรีโรงพยาบาลลาว ต้นแบบทำดีมีคนชม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร
- ๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
- ๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
- ๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุขและให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

#### ๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากรได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้ คือ

- ๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ
- ๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๓๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่ด้วย แผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ๓๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

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/ว๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

๖.๗ กิจกรรมทำบุญประจำปี การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ

๖.๘ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม

- คนดีศรี โรงพยาบาลลาว

- ทำดีมีคนชม

- ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด, ระดับเขต และกระทรวง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔



(นายภุชงค์ ทองบรรจบ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลาว



### ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และ ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเกี่ยวข้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence ใน แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมี ๒ โครงการคือ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และโครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

#### แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๐ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๒ : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๕๒.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

๕๒.๒ ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๕๒.๒.๑ ระดับกรม และ สป. (ส่วนกลาง)

๕๒.๒.๒ ระดับจังหวัด

### ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครอบคลุมด้าน HRP : Human Resource Planning , ด้าน HRM : Human Resource Management , ด้าน HRD : Human Resource Development เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลลาว ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีภารกิจประเด็นสำคัญและแนวทางแก้ไขทั้งด้าน HRP ด้าน HRM และด้าน HRD ตามแผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตามโครงการกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัว

๑.๑ ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยมีตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว

๒.๑ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

๒.๑.๒ ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ในระดับอำเภอที่สอดคล้องกับระดับจังหวัด)

## ด้าน HRP (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)

### เป้าประสงค์

๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม
๒. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (การบริหารตำแหน่งว่าง)

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสมกับภาระงาน

#### แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)
- ๑.๒ การทำ Job Description (การบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ)
- ๑.๓ การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)
- ๑.๔ การทำ P&P (Pay for Performance) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการทำงาน จนถึงมีผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงานวิชาการ โดยผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. กรอบอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง

#### แนวทางแก้ไข :

- ๒.๑ ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.๑๘)
- ๒.๒ หน่วยงานจัดทำ Job Analysis , Job Description , แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ Job Rotation และ Job Replacement
- ๒.๓ Mixed Manpower

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๓. แผนอัตรากำลังปฏิบัติงานทดแทน (เกษียณ ลาออก)

#### แนวทางแก้ไข :

- ๓.๑ บริหารอัตรากำลังภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด
- ๓.๒ หน่วยงานจัดทำแผนกำลังคน ทุกประเภทการจ้างงาน
- ๓.๓ วางแผนงานเรื่อง Job Replacement
- ๓.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี Multitask และทำงานเป็นทีม แบบ Mixed Manpower

## ด้าน HRM (การบริหารทรัพยากรบุคคล)

### เป้าประสงค์

๑. อัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
๒. การพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

### กลยุทธ์

๑. ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
๒. ผลักดันให้มีการทำ Job Analysis , Job Description , Job Rotation , Job Replacement
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path  
แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ จัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
- ๑.๒ การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และสอดคล้องกับภาระงาน
- ๑.๓ มีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่ง หรือรูปแบบ  
คณะกรรมการ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง  
แนวทางแก้ไข :

- ๒.๑ บริหารจัดการให้ตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
- ๒.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานและจัดทำ Blue print อัตรากำลังให้เหมาะสม

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๓. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

- ๓.๑ การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ(ยังมีข้อจำกัด เนื่องจาก  
ขึ้นอยู่กับพิจารณากระจายความก้าวหน้าจากเขตสุขภาพ)
- ๓.๒ กรณีเลื่อนไหล มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการหาหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย
- ๓.๓ กรณีนอกเลื่อนไหล ติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการเลื่อน  
ระดับหลังถูกชี้ตัว

ด้าน HRD (การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานระดับมืออาชีพ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ การประเมิน Competency ของบุคลากรในแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ
- ๑.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามส่วนขาดขององค์กร
- ๑.๓ การ Self Learning

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัด : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

- ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
- ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับกรม สป.) (ระดับจังหวัด) (ระดับอำเภอ)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน้อย และชุมชนสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงาน ส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงานสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) สามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

**แนวทางการดำเนินงาน :**

ไตรมาสที่ ๑ จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข หรือ มอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

ไตรมาสที่ ๒ แจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer & HPI) ระหว่างวันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๕ ทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th>

ไตรมาสที่ ๓ หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมสร้างสุข ผ่าน การประชุมของหน่วยงาน หรือทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th>

ไตรมาสที่ ๔ หน่วยงานมีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุขที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมจัดทำผลการดำเนินงานการสร้างสุขของหน่วยงาน ให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายในวันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๕ ทาง E-mail : [sdp.happymoph@gmail.com](mailto:sdp.happymoph@gmail.com)

**เกณฑ์เป้าหมาย : ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)

๒. มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ - ระดับกรม และสป. (ส่วนกลาง) ร้อยละ ๒๐ , ระดับจังหวัด ร้อยละ ๒๐

**ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

๑. แผนภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

๒. แผนงานประจำ

๓. แผนแก้ไขปัญหา

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)  
งานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลงาว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
 คปสอ.งว จังหัดลำปาง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People excellence)  
 ประเด็น / การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ  
 ตัวชี้วัด (KPI) : ๑. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ  
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา  
 ๓. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขบุคลากรทรงสวัสดิการสุข (Happinometer)  
 สถานการณ์ / ข้อมูลพื้นฐาน : ปี ๒๕๖๔ เจ้าหน้าที่ คปสอ. ทั้งหมด ๒๖๓ คน เป็นজন.รพ.งว ๑๘๖ คน, สสอ.งวและรพ.สต.ทุกแห่ง ๗๗ คน

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	<b>รหัสโครงการ ๐๕๐๓๐๑</b>							
๑	<b>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ</b>							
	๑. การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning : HRP)							
	๑.๑ ทบทวนคณะกรรมการ CHRO คปสอ	คก. CHRO	รพ.งว	มีคำสั่งแต่งตั้ง คก. CHRO			ค.ค.-๖๔	พิษณุภัทราภรณ์
	๑.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนกำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และแผน ๕ ปี	คก. CHRO	รพ.งว	มีการบริหารจัดการกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบ.	UC	มี.ค., ก.ค. ๖๕	CHRO
	สอดคล้องกับ Service Plan และ Service Blueprint							
	สายงาน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ (Primary care Secondary & Tertiary care และ Excellence)							
	และสหวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกระดับ โดย							
	-การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)							
	-การทำ Job Description (การบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ)							
	- การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)							
	- การทำ P๔P (Pay for Performance) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้กับกระบวนการ							
	การทำงานจนถึงมีผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ บริหาร วิชาการ โดยผลการปฏิบัติงาน							
	ประกอบด้วย ปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน							
	<b>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)</b>							
	๒.๑ ประชุมคณะกรรมการ CHRO ร่วมกันกับการประชุม คปสอ.	คก. CHRO	รพ.งว	รายงานการประชุม คปสอ.	บูรณาการร่วมกับ		ค.ค.๖๔-ก.๖๕	คปสอ.
	๒.๒ วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน กำหนดผู้รับผิดชอบ	คก. CHRO	รพ.งว	ข้อมูลบุคลากรมีความครบถ้วน	ประชุม คปสอ.		มี.ค., ก.ค. ๖๕	CHRO

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบประมาณ		
	ระดับอำนาจ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างเชิงปริมาณและคุณภาพ	๒ ครั้ง/ปี		และเป็นปัจจุบัน	๑๒			
	เชิงปริมาณ : กรอบ FTE							
	เชิงคุณภาพ : ความสอดคล้องกับการจัดบริการและ Service Plan							
	๒.๓ การพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลบุคลากร HROPS	บุคลากร คปสอ.	รพ.งาว	บริหารจัดการกำลังคน	ไม่ใช้ งบประมาณ.		ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	CHRO
	การลงข้อมูลในระบบ HROPS			อย่างมีประสิทธิภาพ				
	รายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างตามแบบฟอร์มที่ สสจ. กำหนด			๑. ข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง				
	ทุกประเภทการจ้าง รายงานความเคลื่อนไหวอัตราค่าจ้าง			ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				
	(บุคลากรออกหรือเข้าใหม่) หรือมีการจ้างผู้พิการ			๒. ส่งข้อมูลตามกำหนดเวลา				
	๒.๔ กรณีสูญเสียบุคลากร จัดทำหนังสือขอทดแทนตำแหน่งว่าง	คกก. CHRO	รพ.งาว	ข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ.			CHRO
	ไปที่ สสจ. ให้เป็นปัจจุบัน			ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				
	๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
	๓.๑ กิจกรรม การอบรมปฐมวัยเทศบาลใหม่	จนท. ๒๐ คน	รพ.งาว	บุคลากรใหม่ได้รับการปฐมวัยทุกคน	๒,๐๐๐	UC	เม.ย.-๕๕	ภัทรภรณ์
	๓.๒ กิจกรรม การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	จนท.รพ.งาว	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๕๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ภัทรภรณ์
	๓.๒.๑ หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (สบก.)							
	๓.๒.๑ หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น (สบต.)							
	๑) นายณวัฒน์ สมบูรณ์ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	ผอ.รพ.สต.	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	พิษณุ
	๒) นางณัฐษา ชงโคสันติสุข รักษาการผอ.รพ.สต. สบปอน	ผอ.รพ.สต.	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	พิษณุ
	๓) นางเครือวัลย์ ไชยโส หัวหน้ากลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด	จนท.รพ.งาว	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ภัทรภรณ์
	๔) นางสาวอรพิน เครือเบ็งกุล หัวหน้างานพยาบาลผู้คลอด	จนท.รพ.งาว	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ภัทรภรณ์
	๕) นางสาวจุฑามาศ หวานเสียง หัวหน้างานเวชกรรมฟื้นฟู	จนท.รพ.งาว	วพป....	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๐,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ภัทรภรณ์
	๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนารองผอ.ฝ่ายบริหาร รพ.ศูนย์/รพ.ทั่วไป และรพ.	จนท.รพ.งาว	กรุงเทพฯ	เพิ่มศักยภาพบุคลากร	๘๖,๖๓๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ภัทรภรณ์
	ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข วันที่ ๘/๒๕๖๔							
	นางภัทรภรณ์ ไชยชนะ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ							
	๓.๓ กิจกรรม การอบรม Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายอาชีพ							
	๓.๓.๑ อบรมพยาบาลเวชปฏิบัติหลักสูตร							

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบประมาณ		
	น.ส.กมลทิพย์ สุวรรณิเน	จนท.รพ.งว	วพบ....	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/ วิชาชีพ	๘๕,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	กมลทิพย์
	น.ส.กิตติมาถ ฝันบัววงศ์	จนท.รพ.งว	วพบ....	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/ วิชาชีพ	๑๐๕,๐๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	กิตติมาถ
	๓.๓.๒ อบรมหลักการ HA ๔๐๑ การเขียนสำรวจภายในและการสร้างไคซ์ เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง พญ.สุชัยญา มณีรัตน์ นางรุจิรา ประพันธ์สุข นางสาวอรพิน เครื่องเบ็งกุล นางระวีวรรณ ระเท็ดหาญ	จนท.รพ.งว	กรุงเทพฯ	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/ วิชาชีพ	๕๓,๖๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	รุจิรา
	๓.๓.๓ อบรม spirometry นางแพรวพรรณ ฉัตรเจตน์	จนท.รพ.งว	สถาบันโรคทรวงอก	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/วิชาชีพ	๑๗,๕๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	แพรวพรรณ
	๓.๓.๔ อบรมดูแลรักษาผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ นางสาวชุตติกาญจน์ สุขพันธ์	จนท.รพ.งว	สมาคมโรคเอดส์	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/วิชาชีพ	๑๗,๕๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	ชุตติกาญจน์
	๓.๓.๕ อบรมแนวทางการดำเนินงานควบคุมวัณโรค นางสาวสุชาพิชญ์ ความเพียร	จนท.รพ.งว	สำนักวิจัยโรค	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/วิชาชีพ	๑๗,๕๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	สุชาพิชญ์
	๓.๓.๖ อบรมหลักการสูดพ่นฟูเวชปฏิบัติทั่วไป นางปรานอม ปลาสุวรรณ นางธัญธร นามวงศ์ นางวีรยาพร ความเพียร นางปวีร์วิทย์ บุรี	จนท.รพ.งว	วพบ.ลำปาง	พัฒนาศักยภาพตามสายงาน/วิชาชีพ	๒๑,๒๐๐	UC	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	รุจิรา
	๓.๓.๗ ส่งเจ้าหน้าที่อบรม/ศึกษาดูงาน/ฝึกปฏิบัติงานที่รพ. ลำปาง ใช้ Telemed ในการประสานงานข้อมูลสัญญาณชีพ real time มีการตรวจเช็คอุปกรณ์ทุกวัน ร่วมพัฒนาการใช้ application ในการแจ้งเหตุด่วน ร่วมกับรพ.ลำปาง	เจ้าหน้าที่ EMTB จำนวน ๑ คน	รพ.ลำปาง	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน	๑๕,๕๐๐	UC	ต.ค. ๖๔- ก.ย. ๖๕	วีรยาพร
	๓.๓.๘ อบรมพัฒนาศักยภาพทันตบุคลากร ปี ๒๕๖๕ หลักสูตรทันตกรรมประดิษฐ์ อบรมระยะสั้น ๔ เดือน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ทันตแพทย์ รพ.งว	จ.เชียงใหม่	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน (ขอรับการสนับสนุนทุนการอบรม)	ไม่ใช้งบ.		๔ ก.ค.-๗ ต.ค.๖๕	วิภัทร ยศวีร์
	๓.๓.๙ อบรมหลักสูตร ทันตกรรมเฉพาะทางสาขาทันตสุขภาพช่องปาก ผู้สูงอายุสำหรับเจ้าพนักงานทันตกรรมสาธารณสุข รุ่นที่ ๓	ทันตภิบาล รพ.งว	จ.พิษณุโลก	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน (เบิกจากงบวิทยาลัยสาธารณสุข)	ไม่ใช้งบ.		๑๔ มี.ค. - ๑๐ มิ.ย.๒๕	ปริวรรต สุวรรณิ



ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบประมาณ	
	<p>๓.๔ การจัดทำ KM ในองค์กร</p> <p>๓.๕ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านออนไลน์ <a href="http://www.thaimooc.org">www.thaimooc.org</a></p> <p>๓.๖ ฝึกอบรมหลักสูตรปริญญาโท สาขาพัฒนาระบบสารสนเทศที่รับเด็กทันตแพทย์หญิง วิทยาลัย วิศวกรรมศาสตร์</p> <p>๓.๗ ฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร คณะทันตแพทยศาสตร์ ม.เวสเทิร์น จ.ปทุมธานี นายณัฐธเนศวร์ ยะโส</p>	<p>จนท.ใน คปสอ.</p> <p>จนท.ใน คปสอ.</p> <p>จนท.รพ.งว</p> <p>จนท.รพ.งว</p>	<p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p> <p>จ.เชียงใหม่</p> <p>จ.ปทุมธานี</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน</p> <p>บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน</p> <p>เพิ่มศักยภาพบุคลากร</p> <p>เพิ่มศักยภาพบุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ทุนผู้เรียน</p> <p>ทุนผู้เรียน</p>	<p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p> <p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p> <p>ปีการศึกษา ๒๕๖๕</p> <p>ปีการศึกษา ๒๕๖๕</p>	<p>พิษณุ.ภัทราภรณ์</p> <p>พิษณุ.ภัทราภรณ์</p> <p>วิภา.ยศวีร์</p> <p>ณัฐธเนศวร์ ยะโส</p>
๒	<p><b>โครงการ Happiness องค์กรแห่งความสุข</b></p> <p><b>๑.ประเมินความสุขบุคลากร</b></p> <p>๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข</p> <p>๑.๒ บุคลากรตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happiness) ๑๐๐%</p> <p>๑.๓ หัวหน้างานประเมินสุขภาพองค์กร (HPI) ๑๐๐%</p> <p>๑.๔ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข</p> <p>๑.๕ มีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพพร้อมจัดทำผลการดำเนินการสร้างสุขฯ</p>	<p>คกก. CHRO</p> <p>จนท. คปสอ.งว</p> <p>๑๔ แห่ง</p> <p>๒ แห่ง</p> <p>๑๔ แห่ง</p> <p>บุคลากร คปสอ.</p>	<p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p> <p>คปสอ.งว</p>	<p>มีคำสั่งแต่งตั้ง คกก. CHRO</p> <p>บุคลากรตอบแบบประเมิน ๑๐๐%</p> <p>มีการประเมิน ๑๐๐%</p> <p>มีการแลกเปลี่ยนรู้</p> <p>มีการประเมินองค์กร</p> <p>บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา</p>	<p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p>	<p>ต.ค.๖๔</p> <p>ธ.ค.๖๔-ก.พ.๖๕</p> <p>ธ.ค.๖๔-ก.พ.๖๕</p> <p>เม.ย.๖๕</p> <p>ส.ค.๖๕</p> <p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p>	<p>CHRO</p> <p>ยุดา</p> <p>ภัทราภรณ์</p> <p>พิษณุ.ภัทราภรณ์</p> <p>CHRO</p> <p>คป.สอ.</p>
๓	<p><b>กิจกรรม HAPPY MOPH กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงแห่งความสุข</b></p> <p>๓.๑ Happy Body : สุขภาพดี</p> <p>การตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>การออกกำลังกาย ทุกวันพฤหัสบดี</p> <p>๓.๒ Happy Heart : หัวใจงาม</p> <p>กิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์</p> <p>๓.๓ Happy Relax</p>	<p>บุคลากร คปสอ.</p> <p>๒๓๓ คน</p>	<p>คปสอ.งว</p>	<p>ผลการประเมิน Happiness</p> <p>มีคะแนนรวมเพิ่มขึ้น</p> <p>จนท.ทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพ</p>	<p>ไม่ใช้งบ.</p> <p>บูรณาการ</p> <p>ย.๑</p> <p>ไม่ใช้งบ.</p>	<p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p> <p>ธ.ค.๖๔</p> <p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p> <p>ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕</p>	<p>พิษณุ.ภัทราภรณ์</p> <p>ปรีชาทิ</p> <p>ไมตรี</p> <p>คกก.พัฒนาระบบ</p>

