



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประจำปี ๒๕๖๘

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน
นายวสันต์ จันทร์ศักดิ์
สาธารณสุขอำเภอ
วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง จังหวัดลำปาง มีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข Excellence 4 ด้าน และเป็นส่วนหนึ่งที่ สนับสนุนขับเคลื่อนให้การดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครอง ผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านบริการ เป็นเลิศ (Service Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง ใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง ด้านการวางแผนกำลังคน อย่าง สอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิด ประโยชน์ สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ ให้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรง ตำแหน่งที่สำคัญใน อนาคต ด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นพัฒนา ความรู้ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ และการเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจางฉบับนี้ เป็นเครื่องมือให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ รวมไปถึงได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในอนาคต อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง

โทร: ๐๕๔-๒๖๑๒๕๖

๕ มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์	๑
• วิสัยทัศน์	๑
• พันธกิจ	๑
• ค่านิยมร่วม	๑
• เป้าหมาย	๑
• ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ - ๓
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ - ๗
• การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)	
• การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	
• การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	
ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๘	
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)	
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แผนงานประจำ)	
• แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา)	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอองาว(Vision)

คนอำเภอองาว จังหวัดลำปาง มีสุขภาพดี ภายใต้ระบบบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และทุกภาคส่วน ภายในปี ๒๕๖๘

พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอองาว (Mission)

- ๑.จัดบริการสุขภาพแบบองค์รวม ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- ๒.พัฒนาระบบระบบสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
- ๓.บริหาร จัดการด้านสุขภาพแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ค่านิยมร่วม (Core Value)

“MOPH”

M : Mastery เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตาม กฎระเบียบบนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O = Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ระบบสุขภาพ

P : People centered ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้ หลักเข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

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)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองาว ได้มีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็น กรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอองาวตามเอกสารข้างล่างนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง อำเภอจาง จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามแผนยุทธศาสตร์ องค์การปี ๒๕๖๘ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งในตัวชี้วัดด้าน Learning & Growth มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายในเรื่องของการเพิ่มสัดส่วนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถสอดคล้องและเพียงพอ เพื่อรองรับธุรกิจดิจิทัลและแผน Digital Transformation ขององค์กร โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง มีนโยบายจ้างงานและบรรจุ พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการจ้างงานและ บรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสพการณ์ และ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง จะให้ โอกาส และ พิจารณาคัดเลือกพนักงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง ที่มีอยู่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หาก ไม่สามารถสรรหา พนักงานจากภายใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง ได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนการ สรรหาและ ว่าจ้างบรรจุบุคคลภายนอก
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง กำหนดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง โดยมีขอบข่ายความ รับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนิน ธุรกิจ ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง และมีการ ทบทวนเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์
๓. การบริหาร ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและ บริหารค่าตอบแทนด้วยหลักความ เป็นธรรม เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มีกำหนด สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่พร้อมทั้งยังดำเนินการปรับปรุง อัตราค่าตอบแทนให้สามารถ แข่งขันได้เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ และตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดย เข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไป ศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร ต่อไป
๔. สวัสดิการ นโยบายการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นผลประโยชน์ที่ผูกพันเพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เพื่อมุ่ง ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่าง

๕. การปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุโดยการ กำหนดอัตราการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์เติบโตขององค์กร โดยและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร
๖. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภออาจ มีนโยบายให้พนักงานทำงานใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างมีความสุขและปลอดภัย ดังนั้น จึงได้ จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
๗. เครื่องแบบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะ งาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น ที่จอดรถ ห้องพยาบาล
๘. การพัฒนาพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภออาจ มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ โดยมีแนวทาง ในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และการจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การศึกษา ดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานตามแนวทาง Learning Organization



(นายวันต์ จันทร์ศักดิ์)
สาธารณสุขอำเภออาจ

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และ ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเกี่ยวข้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence ในแผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมี ๒ โครงการคือ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และโครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๐ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับ การพัฒนา

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 สารสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครอบคลุมด้าน HRP : Human Resource Planning , ด้าน HRM : Human Resource Management , ด้าน HRD : Human Resource Development เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ เป็นทิศทางในการ ขับเคลื่อนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภออาจาว ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีการวิเคราะห์ ประเด็นสำคัญและแนวทางแก้ไขทั้งด้าน HRP ด้าน HRM และด้าน HRD ตามแผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบ บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ 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 (ระดับจังหวัด)

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) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการ ทำงานจนถึงมีผล การปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงานวิชาการ โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณงาน 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. ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรง คน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
๒. ผลักดันให้มีการทำ Job Analysis , Job Description , Job Rotation , Job Replacement
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : 1. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path

แนวทางแก้ไข :

1.1 จัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง

1.2 การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และสอดคล้องกับภาระงาน

1.3 มีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่ง หรือรูปแบบ คณะกรรมการ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : 2. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง

แนวทางแก้ไข :

2.1 บริหารจัดการให้ตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง

2.2 สรุปผลการปฏิบัติงานและจัดทำ Blue print อัตรากำลังให้เหมาะสม

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : 3. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

3.1 การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ (ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากขึ้นอยู่กับ
การพิจารณากระจายความก้าวหน้าจากเขตสุขภาพ)

3.2 กรณีเลื่อนไหล มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย

3.3 กรณีนอกเลื่อนไหล ติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการ เลื่อนระดับหลัง
ถูกชี้ตัว ด้าน HRD (การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีศักยภาพในการท างานระดับมืออาชีพ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : 1. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

1.1 การประเมิน Competency ของบุคลากรในแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ

1.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามส่วนขาดขององค์กร

1.3 การ Self Learning

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัด : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

- ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
- ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับกรม และ สป.) (ระดับจังหวัด) องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงาน ส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุข อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) สามารถ นำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุข สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน :

ไตรมาสที่ ๑ จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข หรือ มอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

ไตรมาสที่ ๒ แจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer & HPI) ระหว่างวันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๗ – ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๘ ทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th>

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

ไตรมาสที่ ๔ หน่วยงานมีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุขที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมจัดทำผลการดำเนินงานการสร้างสุขของหน่วยงาน ให้กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน ภายในวันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๘ ทาง E-mail : spd.happymoph@gmail.com

เกณฑ์เป้าหมาย : ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)

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

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. แผนภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
๒. แผนงานประจำ
๓. แผนแก้ไขปัญหา

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กลุ่มงาน /คปสอ...จาว.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ	
๑	๐๕๐๑๐๑	โครงการฝากครรภ์คุณภาพ ถูกเก็ดรอด แม่ปลอดภัยอำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Area Based		๒,๗๕๐	๓,๕๐๐	๒,๗๕๐	๙,๐๐๐					๙,๐๐๐
๒	๐๕๐๑๐๒	โครงการเด็กงาวสูงที่สมวัยสู่ IQ/EQ เป็นเลิศ อำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๔๒๐	๔๒๐			๘๔๐					๘๔๐
๓	๐๕๐๑๐๓	โครงการอาหารปลอดภัยในและนอกสถานศึกษา อำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๓๔,๔๓๐	๒๐,๐๕๐	๑,๖๕๐	๕๖,๑๓๐					๕๖,๑๓๐
๔	๐๕๐๑๐๔	โครงการการพัฒนาศักยภาพแกนนำวัยรุ่นและการเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพอำเภอจาวปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๔๒,๙๕๐	๘๔,๐๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๖๙,๐๑๐					๑๖๙,๐๑๐
๕	๐๕๐๑๐๕	โครงการป้องกันและเฝ้าระวังโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๒,๓๒๕	๔๑,๖๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๕,๖๐๐		๓๘,๓๒๕	๑๐๘,๐๐๐		๑๕๑,๙๒๕
๖	๐๕๐๑๐๖	โครงการผู้สูงอายุอำเภอจาว สูงวัยอย่างมีคุณค่า ชราอย่างมีคุณภาพ ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๑๒,๑๐๐	๗๕,๙๕๐		๘๘,๐๕๐					๘๘,๐๕๐
๗	๐๕๐๑๐๗	โครงการพัฒนาและตรวจประเมินคุณภาพมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ ปี ๒๕๖๘	Agenda Based	๑,๕๐๐	๖๐๐			๒,๑๐๐					๒,๑๐๐
๘	๐๕๐๑๐๘	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๒,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๔๔,๐๐๐	๑๐,๐๐๐				๕๔,๐๐๐
๙	๐๕๐๑๐๙	โครงการพัฒนาสถานชีวภิบาลอำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Agenda Based		๓,๓๐๐	๒๐,๕๗๐	๓,๓๐๐	๒๗,๑๗๐					๒๗,๑๗๐
รวม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ทั้งหมด ...๙..... โครงการ เป็นเงิน				๖,๗๔๕	๑๖๒,๖๕๐	๒๐๖,๖๓๐	๑๘๒,๒๐๐	๔๐๑,๙๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๘,๓๒๕	๑๐๘,๐๐๐	๐	๕๕๔,๒๒๕

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กลุ่มงาน /คปสอ...จาว.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	บำรุง	สสจ.	กสศ.	งบประม าน สป.	งบ อื่นๆ	
๑	๐๕๐๖๐๑	โครงการคัดกรองโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๓๔,๐๐๐					๓๔,๐๐๐			๓๔,๐๐๐
๒	๐๕๐๖๐๒	โครงการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในตำบลหลวงเหนือ อำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๕๐,๐๐๐					๕๐,๐๐๐			๕๐,๐๐๐
๓	๐๕๐๖๐๓	โครงการป้องกันควบคุมโรคหนองน้ำในโรงเรียนในโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ประจำ		๘,๐๐๐	๘,๐๐๐			๘,๐๐๐	๘,๐๐๐			๓๒,๐๐๐
๔	๐๕๐๖๐๔	โครงการอบรมให้ความรู้ สวมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตำบลหลวงเหนือเรื่องการคัดกรองกลุ่มเสี่ยงโรคในประชากรที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปและกลุ่มที่มีปัจจัยเสี่ยง ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๓๒,๐๐๐					๓๒,๐๐๐			๓๒,๐๐๐
๕	๐๕๐๖๐๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ อสม. อำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ	๓๓,๖๐๐	๒๒,๐๐๐	๔,๕๐๐	๓,๕๐๐	๖,๖๐๐		๒๖,๐๐๐			๒๖,๐๐๐
๖	๐๕๐๖๐๖	โครงการส่งเสริมทัศนสุขภาพและการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๖,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๔,๖๐๐	๒๕,๕๐๐					๒๕,๕๐๐
๗	๐๕๐๖๐๗	โครงการพระราชดำริ พอส.และจิตอาสาพระราชทาน อำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๓๐,๕๐๐			๓๐,๕๐๐					๓๐,๕๐๐
๘	๐๕๐๖๐๘	โครงการพัฒนางานโภชนาการ โรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ			๘,๕๐๐		๘,๕๐๐					๘,๕๐๐
๙	๐๕๐๖๐๙	โครงการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ โรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๓๓,๕๐๐			๓๓,๕๐๐					๓๓,๕๐๐
๑๐	๐๕๐๖๑๐	โครงการพัฒนาระบบบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจังหวัดลำปาง ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๒๔,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔,๕๐๐	๓๒,๕๐๐					๓๒,๕๐๐
๑๑	๐๕๐๖๑๑	โครงการพัฒนาเครือข่ายทีม SRRT อำเภอกำแพงแสน	ประจำ		๓๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๕๐๐					๓๓,๕๐๐
๑๒	๐๕๐๖๑๒	โครงการ การพัฒนาการดูแลผู้ป่วย sepsis อำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ										ไม่ใช้งบ
๑๓	๐๕๐๖๑๓	โครงการบริการคลินิกรังสีเทคนิคและ Internal audit of MOPH X-RAY Standard เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทั้งปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ประจำ			๗,๐๐๐	๔,๐๐๐	๖,๐๐๐					๖,๐๐๐
๑๔	๐๕๐๖๑๔	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำกับติดตามและประเมินผล อำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๖๐๐	๓๓,๕๐๐					๓๓,๕๐๐
๑๕	๐๕๐๖๑๕	โครงการพัฒนางานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลอำเภอกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ			๕,๕๐๐		๕,๕๐๐					๕,๕๐๐
๑๖	๐๕๐๖๑๖	โครงการให้บริการกายภาพบำบัด ผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ										ไม่ใช้งบ
๑๗	๐๕๐๖๑๗	โครงการพัฒนางานอนามัยสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน GREEN & CLEAN Hospital challenge โรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ			๔,๕๐๐		๔,๕๐๐					๔,๕๐๐
๑๘	๐๕๐๖๑๘	โครงการพัฒนาด้านสุขภาพอาหารและน้ำโรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ		๒๓,๐๐๐			๒๓,๐๐๐					๒๓,๐๐๐
๑๙	๐๕๐๖๑๙	โครงการพัฒนางานอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลกำแพงแสน ปี ๒๕๖๘	ประจำ										ไม่ใช้งบ
รวม งานประจำอื่นๆ ทั้งหมด๑๙..... โครงการ เป็นเงิน				๓๔,๖๐๐	๕๔,๗๐๐	๒๓,๗๐๐	๕,๖๐๐	๔๔,๖๐๐	๘๔,๒๐๐	๓๔,๕๐๐	๐	๐	๔๖๖,๐๐๐

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กลุ่มงาน /คปสอ...จาว.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ	
๑	๐๕๐๑๐๑	โครงการฝากครรภ์คุณภาพ ลูกเกิดรอด แม่ปลอดภัยอำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Area Based		๒,๗๕๐	๓,๕๐๐	๒,๗๕๐	๙,๐๐๐					๙,๐๐๐
๒	๐๕๐๑๐๒	โครงการเด็กาวสูงดีสมวัยสู่ IQ/EQ เป็นเลิศ อำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๔๒๐	๔๒๐			๘๔๐					๘๔๐
๓	๐๕๐๑๐๓	โครงการอาหารปลอดภัยในและนอกสถานศึกษา อำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๓๔,๔๓๐	๒๐,๐๕๐	๑,๖๕๐	๕๖,๑๓๐					๕๖,๑๓๐
๔	๐๕๐๑๐๔	โครงการการพัฒนาศักยภาพแกนนำวัยรุ่นและการเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพอำเภอจาวปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๔๒,๙๕๐	๘๔,๐๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๖๙,๐๑๐					๑๖๙,๐๑๐
๕	๐๕๐๑๐๕	โครงการป้องกันและเฝ้าระวังโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๒,๓๒๕	๔๑,๖๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๕,๖๐๐		๓๘,๓๒๕	๑๐๘,๐๐๐		๑๕๑,๙๒๕
๖	๐๕๐๑๐๖	โครงการผู้สูงอายุอำเภอจาว สูงวัยอย่างมีคุณค่า ชราอย่างมีคุณภาพ ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๑๒,๑๐๐	๗๕,๙๕๐		๘๘,๐๕๐					๘๘,๐๕๐
๗	๐๕๐๑๐๗	โครงการพัฒนาและตรวจประเมินคุณภาพมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ ปี ๒๕๖๘	Agenda Based	๑,๕๐๐	๖๐๐			๒,๑๐๐					๒,๑๐๐
๘	๐๕๐๑๐๘	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ปี ๒๕๖๘	Funtional Based	๒,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๔๔,๐๐๐	๑๐,๐๐๐				๕๔,๐๐๐
๙	๐๕๐๑๐๙	โครงการพัฒนาสถานชิวกับาลอำเภอจาว ปี ๒๕๖๘	Agenda Based		๓,๓๐๐	๒๐,๕๗๐	๓,๓๐๐	๒๗,๑๗๐					๒๗,๑๗๐
รวม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ทั้งหมด ...๙..... โครงการ เป็นเงิน				๖,๗๔๕	๑๖๒,๖๕๐	๒๐๖,๖๓๐	๑๘๒,๒๐๐	๔๐๑,๙๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๘,๓๒๕	๑๐๘,๐๐๐	๐	๕๕๘,๒๒๕

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

กลุ่มงาน /คปสอ...จาว.... จังหวัดลำปาง

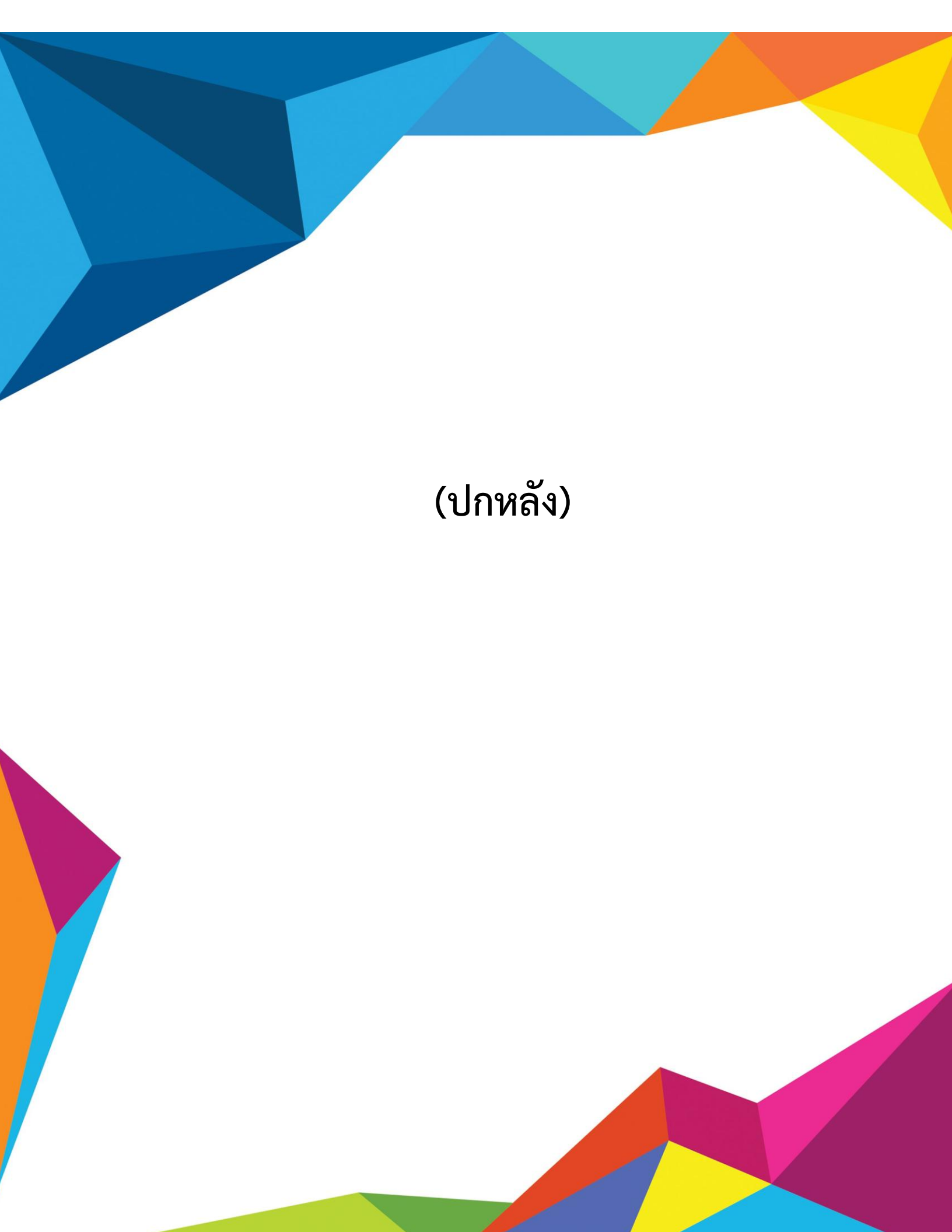
ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวม งบประมาณ
				ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ สน.ส.	งบ อื่นๆ	
๑	๐๕๐๔๐๑	โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการเงินการคลัง โรงพยาบาลจาว ปี ๒๕๖๘	Agenda Based	๑๒,๖๐๐	๒๒,๐๐๐	๑๓,๒๕๐	๑๒,๔๕๐	๖๐,๓๐๐					๖๐,๓๐๐
๒	๐๕๐๔๐๒	โครงการการดำเนินงานยกระดับ ๓๐ บาทรักษาทุกที่ ด้วยบัตร ประชาชนใบเดียว อำเภองาว ปี ๒๕๖๘	Agenda Based		๕๒,๔๕๐	๒,๗๐๐	๒,๗๐๐	๕๗,๘๕๐					๕๗,๘๕๐
๓	๐๕๐๔๐๓	โครงการบริหารจัดการพัฒนา ITA อำเภองาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๑๒,๑๕๐			๑๒,๑๕๐					๑๒,๑๕๐
๔	๐๕๐๔๐๔	โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจาว จังหวัดลำปาง ปี ๒๕๖๘	Funtional Based		๒๒,๑๑๒	๒๖๔,๖๒๐		๒๙๑,๗๓๒					๒๙๑,๗๓๒
๕	๐๕๐๔๐๕	โครงการบริหารจัดการพัฒนา PMQA อำเภองาว ปี ๒๕๖๘	Funtional Based										ไม่ใช้งบ
รวม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ทั้งหมดโครงการ เป็นเงิน				๑๒,๖๐๐	๑๐๘,๗๑๒	๒๘๕,๕๗๐	๑๕,๑๕๐	๔๒๒,๐๓๒	๐	๐	๐	๐	๔๒๒,๐๓๒

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง : คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาครัฐ (ITA)

- แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



(ปกหลัง)