



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร
ประจำปี ๒๕๖๘

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน

นายฉัตรชัย เครือสาร

สาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร

วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.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 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร(Vision)

คนอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง มีสุขภาพดี ภายใต้ระบบบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และทุกภาคส่วน ภายในปี ๒๕๖๘

พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร (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 ฟังได้

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)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร ได้มีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็น กรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตรตามเอกสารข้างล่างนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามแผนยุทธศาสตร์ องค์กรปี ๒๕๖๘ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งในตัวชี้วัดด้าน Learning & Growth มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายในเรื่องของการเพิ่มสัดส่วนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสอดคล้องและเพียงพอ เพื่อรองรับธุรกิจดิจิทัลและแผน Digital Transformation ขององค์กร โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการจ้างงานและ บรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร จะให้โอกาส และพิจารณาคัดเลือกพนักงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร ที่มีอยู่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หากไม่ สามารถสรรหา พนักงานจากภายใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร ได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนกรสรรหาและ ว่าจ้างบรรจุบุคคลภายนอก
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร กำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนิน ธุรกิจของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร และมีการ ทบทวนเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์
๓. การบริหาร ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและ บริหารค่าตอบแทนด้วยหลักความเป็นธรรม เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มีกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ตรงรวมทั้งยังดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้สามารถ แข่งขันได้เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดย เข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร ต่อไป
๔. สวัสดิการ นโยบายการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นผลประโยชน์ที่เพิ่มเติมนอกจากค่าตอบแทน เพื่อมุ่ง ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่าง

๕. การปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุโดยการ กำหนดอัตราค่าจ้างดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์เติบโตขององค์กร โดยและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร
๖. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร มีนโยบายให้พนักงานทำงานใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร อย่างมีความสุขและปลอดภัย ดังนั้น จึงได้ จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
๗. เครื่องแบบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะ งาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น ที่จอดรถ ห้องพยาบาล
๘. การพัฒนาพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร 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



(นายฉัตรชัย เครือสาร)
สาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร

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 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้างฉัตร ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการวิเคราะห์ 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. ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน 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 องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงาน ส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุข อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) สามารถ นำผลการ ประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรมีการขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน 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 ผ่านการ ประชุมของหน่วยงาน 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.2568

กลุ่มงาน /คปสอ..ห้างฉัตร.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ	
ยุทธศาสตร์ที่ 1													
1	120101	โครงการส่งเสริมการลดการบริโภคหวานของประชาชน จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2568	Functional Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	120102	โครงการลูกเกิดรอดแม่ปลอดภัย	Functional Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	120103	โครงการการจัดตั้งศูนย์สุขภาพ	Agenda Based	0	10,000	12,500	10,000	2,500	0	30,000	0	0	32,500
4	120104	โครงการเด็กห้างฉัตร Smart Kids	Functional Based	0	16,000	0	0	16,000	0	0	0	0	16,000
5	120105	โครงการวัยรุ่นห่างฉัตร สุขภาพจิตดี มีรอยยิ้ม	Functional Based	0	0	12,500	0	12,500	0	0	0	0	12,500
6	120106	โครงการเด็กห้างฉัตร เก่ง ดี มีทักษะ แข็งแรง "Child Strong Together"	Functional Based	0	8,000	3,000	0	11,000	0	0	0	0	11,000
7	120107	โครงการพัฒนาและสร้างศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยทำงาน	Functional Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	120108	โครงการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพของประชากร	Functional Based	0	27,450	80,775	3,500	111,725	0	0	0	0	111,725
9	120109	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมสุขภาพคนไทยกลุ่มวัยผู้สูงอายุประจำปี 2568	Functional Based	0	9,285	2,500	0	11,785	0	0	0	0	11,785
10	120110	โครงการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิอำเภอห้างฉัตร	Agenda Based	0	116,100	3,500	5,000	53,300	0	71,300	0	0	124,600
11	120110.1	โครงการเรารักเบาหวาน เทศบาลตำบลห้างฉัตร	Agenda Based	0	0	24,000	0			24,000			24,000
12	120110.2	โครงการชุมชนล้อมรั้ว เทศบาลตำบลห้างฉัตร	Agenda Based	0	0	8,000	0			8,000			8,000
13	120110.3	โครงการชุมชนล้อมรั้ว เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	Agenda Based	0	0	16,200	0			16,200			16,200
14	120110.4	โครงการเรารักเบาหวาน เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	Agenda Based	0	0	24,750	2,250			27,000			27,000
15	120111	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ.2568	Functional Based	0	10,000	0	0	0	0	0	10,000	0	10,000
16	120112	พัฒนาศักยภาพ อสม.	Agenda Based					35,000					
รวม ยุทธศาสตร์ที่ 1 ทั้งหมด10..... โครงการ เป็นเงิน				0	196,835	187,725	20,750	253,810	0	176,500	10,000	0	405,310

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ)
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กลุ่มงาน /คปสอ..ห้างฉัตร... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ	
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ		
1	120201	โครงการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	Area Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	120202	โครงการป้องกันและควบคุมโรค อหิวาต์ห้างฉัตร	Agenda Based	12,500	82,500	18,500	12,500	126,000	0	0	0	0	0	126,000
3	120203	โครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สาขาสุขภาพจิต	Agenda Based	0	7,000	0	0	7,000	0	0	0	0	0	7,000
4	120204	โครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ 5สาขาหลัก (Sepsis)	Area Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	120205	โครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สาขาโรคหัวใจ (คก.รับการเยี่ยมจากที่เครือข่าย ทีเอ)	Area Based	0	0	1,000	0	1,000	0	0	0	0	0	1,000
6	120206	โครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สาขาไต	Area Based	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	120207	โครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ 5สาขาหลัก (CA) (คก.คัดกรองมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง)	Area Based	0	6,490	0	0	6,490	0	0	0	0	0	6,490
8	120208	พัฒนาระบบบริการด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติด	Agenda Based	0	7,900	658,500	3,900	4,000	0	0	0	666,300	0	670,300
9	120209	โครงการการพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินครบวงจรและระบบการส่งต่อ	Area Based	0	2,500	7,500	5,000	15,000	0	0	0	0	0	15,000
10	120210	พัฒนาคุณภาพบริการผู้ป่วยเบาหวานและความดันโลหิตสูง เพิ่มผลลัพธ์การรักษาทันที	Agenda Based	525	4,625	281,225	875	7,250	0	0	0	280,000	0	287,250
11	120211	ลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพด้านยาเสพติดแบบบูรณาการ อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง งบประมาณ	Agenda Based		33,750							33,750		33,750
รวม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ทั้งหมด10..... โครงการ เป็นเงิน				13,025	144,765	966,725	22,275	166,740	0	0	33,750	946,300	0	1,113,040

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา)
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กลุ่มงาน /คปสอ..ห้างฉัตร.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ	
1	120401	โครงการ การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังของหน่วยบริการ รพ.ห้างฉัตร CFO :	Agenda Based	525	13,075	7,525	3,525	24,650	0	0	0	0	24,650
2	120402	โครงการแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (คก.ประเมิน)	Agenda Based	0	6,000	0	0	6,000	0	0	0	0	6,000
3	120403	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศโรงพยาบาลห้างฉัตร	Agenda Based	0	30,000	0	0	30,000	0	0	0	0	30,000
รวม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ทั้งหมดโครงการ เป็นเงิน				525	49,075	7,525	3,525	60,650	0	0	0	0	60,650

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กลุ่มงาน /คปสอ..ห้างฉัตร.... จังหวัดลำปาง

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	แผนงาน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				งบประมาณ					รวมงบประมาณ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	บำรุง	สสจ.	กสค.	งบประมาณ	งบ อื่นๆ	
ยุทธศาสตร์ที่ 3													
1	120301	โครงการพัฒนาบุคลากร คปสอ.ห้างฉัตร	Agenda Based	0	90,000	170,000	65,000	325,000	0	0	0	0	325,000
รวม ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทั้งหมดโครงการ เป็นเงิน				0	90,000	170,000	65,000	325,000	0	0	0	0	325,000

ภาคผนวก

บรรณานุกรม

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง : คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาครัฐ (ITA)
- แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 - แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



(ปกหลัง)