



แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่



สารบัญ

	หน้า
• ประวัติความเป็นมา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่.....	1
• พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย.....	2
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์.....	3
• โครงสร้างองค์กร.....	6
• ข้อมูลบุคลากร.....	7
• แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่.....	11
• ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (เพิ่มเติม).....	15
ภาคผนวก 2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ปี 2565.....	22
ภาคผนวก 3 กรอบการติดตามประเมินผลตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข”	30

1. ประวัติความเป็นมา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จากรายานามผู้บริหารสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เริ่มจาก ขุน สวัสดิ์ วรวัช (เริน) ได้มาปฏิบัติงานเมื่อ พ.ศ.2450 ฉะนั้นจึงคาดว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในสมัยนั้น โดยมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลากลางจังหวัดแพร่ ในปี พ.ศ.2495 นายแพทย์อมร นนทสุต ซึ่งในครั้งนั้นดำรงตำแหน่งอนามัยจังหวัด ได้ของบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานขึ้นบริเวณหน้าศาลหลักเมือง บนถนนคุ้มเดิม เนื้อที่ 1 ไร่ 2 งาน 16 ตารางวา และพ.ศ. 2506 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารใหม่ จึงได้ย้ายจากที่เดิมมาสร้างใหม่บริเวณถนนบ้านใหม่ ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ บนเนื้อที่ 2 ไร่ 10 ตารางวา ซึ่งเป็นที่ตั้งของของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ในปัจจุบัน โดยดำเนินการก่อสร้างเสร็จเมื่อ ปี พ.ศ.2507

ในปี พ.ศ.2528 นายแพทย์ มงคล ณ สงขลา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่ ณ ขณะนั้น ได้ของบประมาณต่อเติมอาคาร โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,000,000 บาท จึงสร้างอาคารใหม่ อีก 1 หลังต่อจากอาคารหลังแรก



เป็นอาคาร 2 ชั้น กว้าง 8 เมตร ยาว 12 เมตร การก่อสร้างได้ขอความร่วมมือเรือนจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยใช้แรงงานจากผู้ต้องขัง และในปี พ.ศ.2539 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเพิ่มอีก 1 หลัง เป็นอาคารหลังที่ 3 และเป็นอาคาร 3 ชั้น ด้วยงบประมาณก่อสร้าง จำนวน 7,500,000 บาท

ในปีงบประมาณ 2560 ได้รับงบประมาณ (งบลงทุน) จากกระทรวงสาธารณสุข ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จำนวน 30,913,000 บาท ก่อสร้างอาคารสำนักงานคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น พื้นที่ใช้สอยประมาณ 2,426 ตารางเมตร โครงสร้างต้านแผ่นดินไหว ตามแบบเลขที่ 8491 กองแบบแผน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2560 แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562 (รวมเวลาในการก่อสร้าง 909 วัน)



พื้นที่ถือครองที่ดิน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีที่ดิน จำนวน 3 แปลง ซึ่งแยกอยู่ห่างกันตามบริเวณต่างๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ คือ

1) ที่ดินบริเวณหน้าศาลหลักเมือง เลขที่ 12 ถนนคุ้มเดิม มีเนื้อที่ 1 ไร่ 2 งาน 16 ตารางวา ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของ 1) อาคารศูนย์เครือข่ายด้านบริการการแพทย์แผนไทย กลุ่มงานแผนการแพทย์ไทย และการแพทย์ทางเลือก 2) บ้านพักข้าราชการ และ3) อาคารสำนักงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดแพร่

2) ที่ดินบริเวณที่ตั้งอาคารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ในปัจจุบัน เลขที่ 25 ถนนบ้านใหม่ ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ได้รับบริจาคที่ดินในปี 2533 จำนวน 2 แปลง รวมเนื้อที่ 2 ไร่ 19 ตารางวา

3) ที่ดินบริเวณด้านหลังสำนักงานเทศบาลเมืองแพร่ เลขที่ 1 ถนนวีระ ตำบลในเวียง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีเนื้อที่ 1 ไร่ 20 ตารางวา เป็นที่ตั้งของอาคารบ้านพักข้าราชการ จำนวน 5 หลัง และแฟลต 20 ยูนิต 1 หลัง

2. พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2552 โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ดังนี้

- 1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
- 2) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
- 3) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การดำเนินการภายใต้พันธกิจตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและบังเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพตลอดช่วงชีวิต มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สุขภาพแข็งแรง อัตราการป่วยตายด้วยโรคต่างๆ ลดลง ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ต่ำลง สามารถเข้าถึงบริการสะดวกรวดเร็วอย่างทั่วถึงเป็นธรรม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดรวมที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่กระจายอยู่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ร้อยละ 100 ของพื้นที่ สถานบริการสาธารณสุขแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ มีกฎหมายรองรับครบถ้วนทุกภารกิจสำคัญ และกำหนดแนวทางการให้บริการสุขภาพด้วยระบบมาตรฐาน HA/DHS/รพ.สต. ตัดดาว และมาตรฐานวิชาชีพต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและความสมดุลให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้ประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ตามที่ปรากฏใน แผนพัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ) ปี 5 พ.ศ.2565-2569(เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน สาธารณสุขตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายภายใต้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ2545.ศ. ซึ่งกำหนดให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านสุขภาพระดับพื้นที่ กำกับ ดูแล ประเมินและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการ สุขภาพที่มีคุณภาพรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์สูงสุด พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่

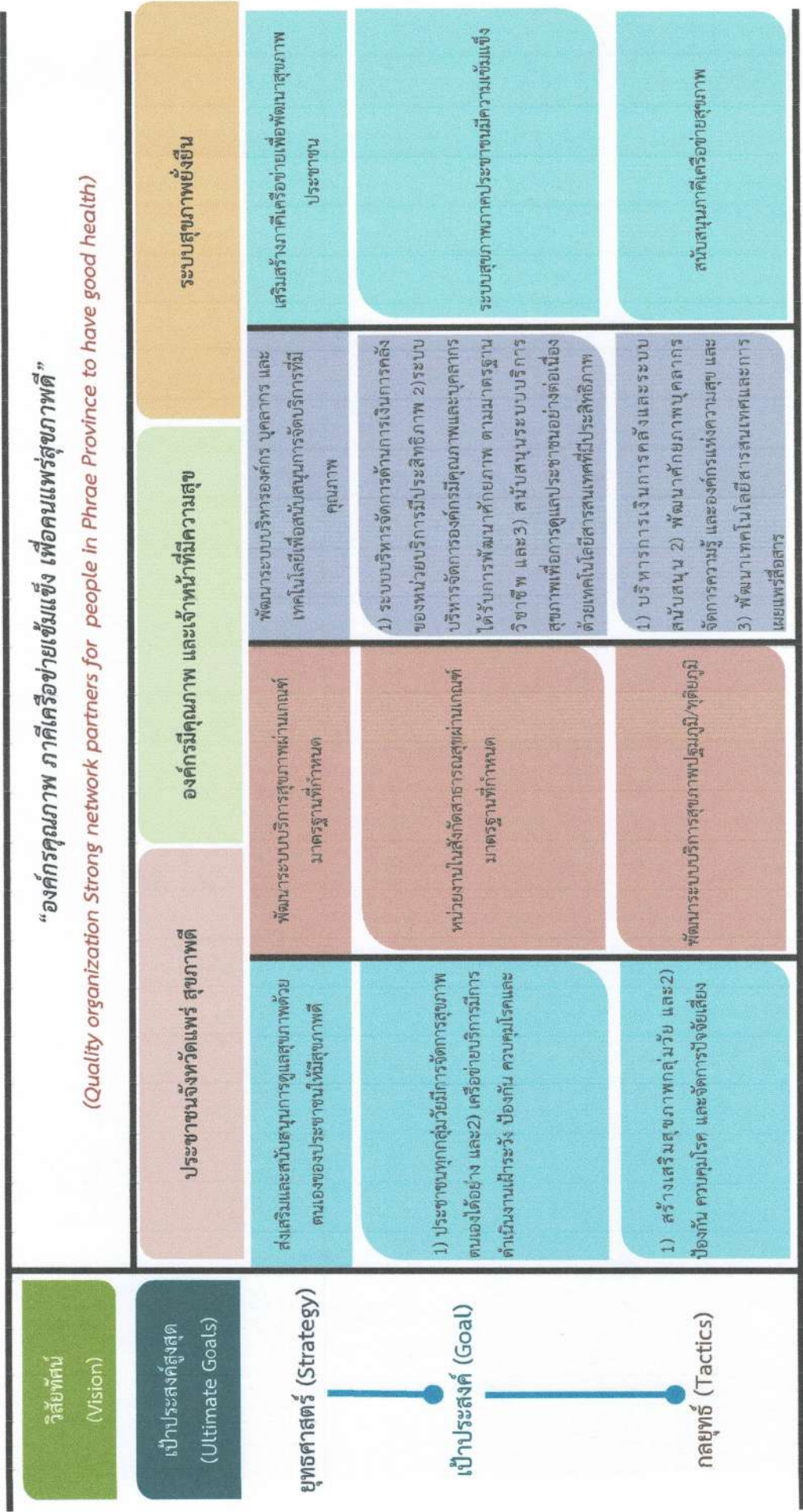
วิสัยทัศน์ (Vision)	องค์กรคุณภาพ ภาควิชาเครือข่ายเข้มแข็ง เพื่อคนแพร่สุขภาพดี
เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goals)	1. ประชาชนจังหวัดแพร่ สุขภาพดี 2. องค์กรมีคุณภาพ และเจ้าหน้าที่มีความสุข 3. ระบบสุขภาพยั่งยืน
พันธกิจ (Mission)	1. เสริมสร้างการดูแลสุขภาพ และการจัดการสุขภาพที่เหมาะสมในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็ง 2. พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ยกย่องศักยภาพการให้บริการทุกระดับ 3. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เข้าถึงง่ายและครอบคลุมทุกมิติ 4. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข 5. พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ (Strategy)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพด้วยตนเองของประชาชนให้มีสุขภาพดี 2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด 3. พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ 4. เสริมสร้างภาควิชาเครือข่ายเพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน

ตารางที่ 2 แสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และประเด็นขับเคลื่อน ตามแผนพัฒนา สุขภาพจังหวัดแพร่

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ และประเด็นขับเคลื่อน
1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพด้วยตนเองของประชาชนให้มีสุขภาพดี	1) ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีการจัดการสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์: สร้างเสริมสุขภาพกลุ่มวัย ประเด็นขับเคลื่อน : ผู้สูงอายุ (ไม่ล้ม ไม่ล้ม ไม่ล้ม) (ไม่ล้ม ไม่ล้ม ไม่ล้ม) (ไม่ล้ม ไม่ล้ม ไม่ล้ม)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ และประเด็นขับเคลื่อน
	2) เครือข่ายบริการมีการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพที่เป็นปัญหาระดับพื้นที่	กลยุทธ์: ป้องกัน ควบคุมโรค และ จัดการปัจจัยเสี่ยง ประเด็นขับเคลื่อน : 1) การป้องกัน ควบคุมโรค (treatment coverage) 2) การป้องกันควบคุมโรค COVID 19 3) การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ เรื้อรัง และ 4) การพัฒนาระบบบริการ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการฆ่าตัวตาย
1. พัฒนาระบบบริการสุขภาพผ่าน เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	- หน่วยงานในสังกัดสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	กลยุทธ์: พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ปฐมภูมิ/ทุติยภูมิ ประเด็นขับเคลื่อน : 1) ส่งเสริมและ สนับสนุนให้โรงงานผลิทยาสมุนไพร เป็น แหล่งผลิทยาสมุนไพรที่มี และ 2) การ พัฒนาระบบ 30 บาท รักษาทุกที่
2. พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการจัดบริการที่มี คุณภาพ	1) ระบบบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของหน่วยบริการมี ประสิทธิภาพ	กลยุทธ์: บริหารการเงินการคลังและ ระบบสนับสนุน ประเด็นขับเคลื่อน : พัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ การเงินการคลัง
	2) ระบบบริหารจัดการองค์กรมี คุณภาพและบุคลากรได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐาน วิชาชีพ	กลยุทธ์: พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข ประเด็นขับเคลื่อน : การพัฒนาระบบ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ ด้านการสร้างความสุขให้กับบุคลากร
	3) สนับสนุนระบบบริการสุขภาพ เพื่อการดูแลประชาชนอย่าง ต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์: พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเผยแพร่สื่อสาร ประเด็นขับเคลื่อน : พัฒนาระบบ สารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและปลอดภัย ด้านมาตรฐาน และการเชื่อมโยงข้อมูล และความ ปลอดภัยระบบข้อมูล
4) เสริมสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อ พัฒนาสุขภาพประชาชน	- ระบบสุขภาพภาคประชาชนมี ความเข้มแข็ง	กลยุทธ์: สนับสนุนภาคีเครือข่ายสุขภาพ ประเด็นขับเคลื่อน : พัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพการแพทย์ปฐมภูมิ ด้วย 3 หมอ

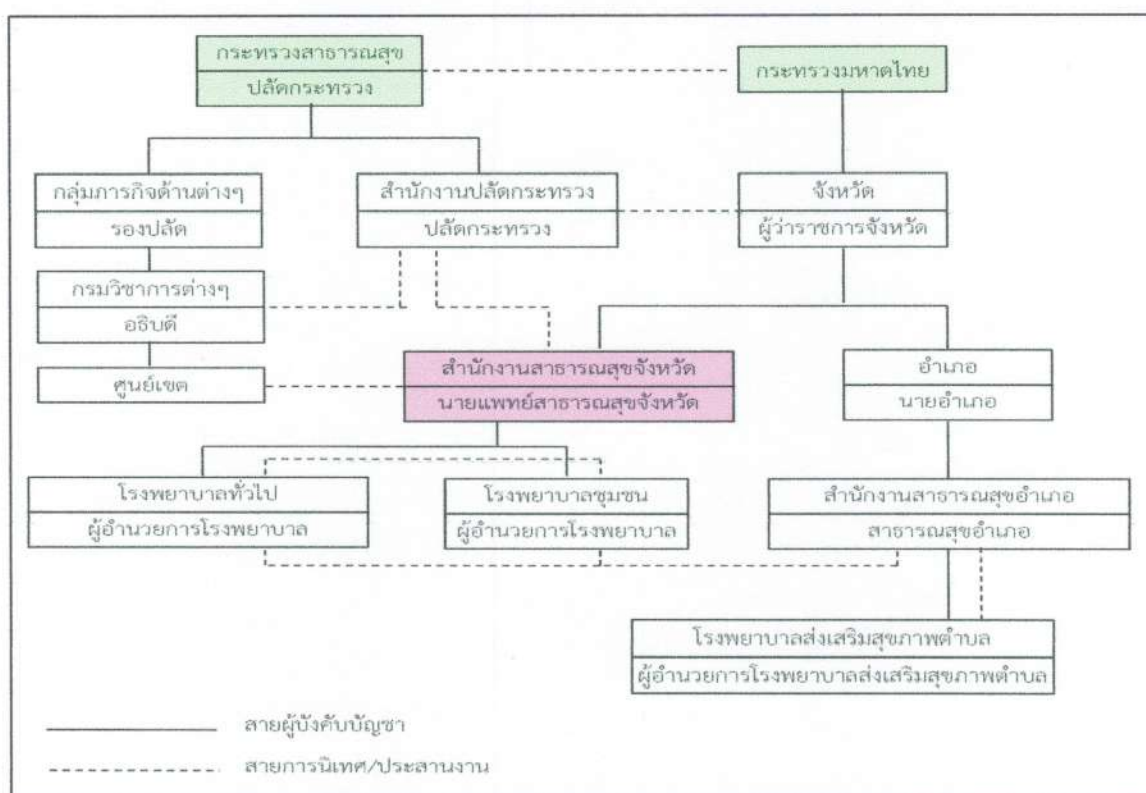
แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่



4. โครงสร้างองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ดำเนินการภายใต้โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังภาพที่ P1-1 อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำกับดูแลตนเองครอบคลุม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ 2) ด้านการเงินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 3) ด้านการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) ด้านธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีระบบการกำกับในระดับเหนือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เช่น จังหวัดแพร่, เขตสุขภาพที่1, สป.สธ., คตป., ปปท. เป็นต้น

ภาพที่ P1-1 โครงสร้างองค์กร การบริหารราชการส่วนภูมิภาคสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

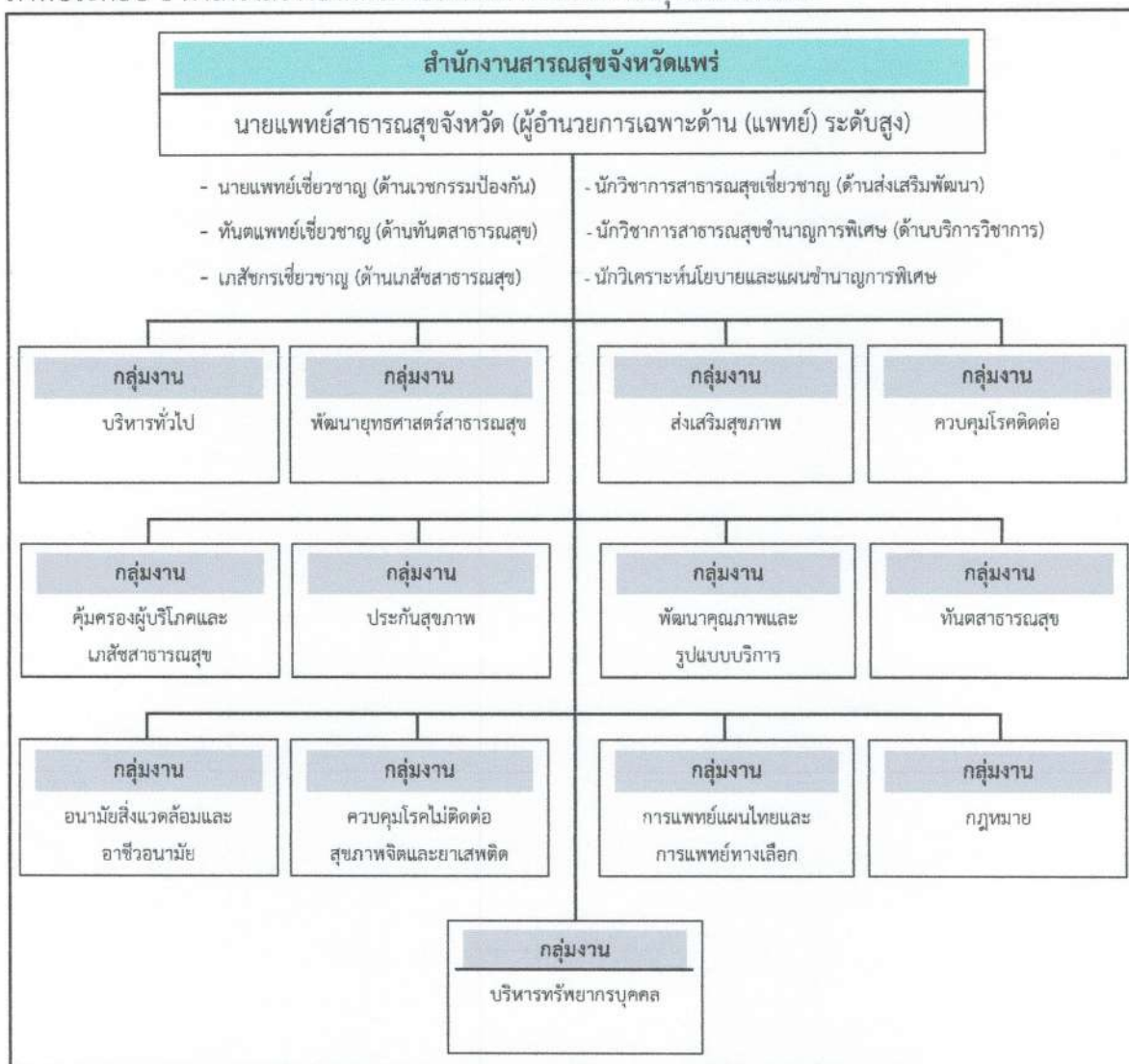


4.1 โครงสร้างภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 โดยมีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยมีโครงสร้างภารกิจและตำแหน่ง ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0201.032/ว1707 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560 โครงสร้างภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แบ่งออกเป็น 13 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและ

ยาเสพติด กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก และกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย
รายละเอียดตามภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 ผังโครงสร้างองค์กรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่



5. ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,865 คน ประกอบด้วย 2 สายงาน คือ สายงานหลัก ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักกายอุปกรณ์ นักรังสีการแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน ทันตภิบาล แพทย์แผนไทย ฯลฯ (ร้อยละ 59.30) และ สายงานสนับสนุน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ฯลฯ (ร้อยละ 40.70) บุคลากรในภาพรวมทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน มีอายุงานเฉลี่ย 16 ปี อายุตัวเฉลี่ย 44 ปี กลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานมากที่สุด คือ กลุ่มลูกจ้างประจำ (29 ปี) รองลงมา คือ กลุ่มข้าราชการ (20 ปี) ส่วนอายุเฉลี่ย พบว่ากลุ่มลูกจ้างประจำมีอายุเฉลี่ยมากที่สุด (56 ปี) รองลงมา คือ กลุ่มข้าราชการ (44 ปี) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (ยกเว้น โรงพยาบาลแพร่)

อำเภอ	หน่วยงาน	ปฏิบัติงานจริง ณ 21 กุมภาพันธ์ 2565					
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน	รวม
เมืองแพร่	สสจ.แพร่	92	18	3	2	2	117
	สสอ.เมือง	108	0	42	0	1	151
ร้องกวาง	รพช.ร้องกวาง	114	6	42	7	3	172
	สสอ.ร้องกวาง	56	0	7	0	20	83
สอง (2)	รพช.สอง	95	5	49	8	2	159
	สสอ.สอง	55	1	15	1	12	84
เด่นชัย	รพช.เด่นชัย	108	3	59	12	2	184
	สสอ.เด่นชัย	38	0	17	1	0	56
สูงเม่น	รพช.สูงเม่น	114	2	63	5	0	184
	สสอ.สูงเม่น	63	0	37	0	2	102
ลอง	รพช.ลอง	92	5	46	7	1	151
	สสอ.ลอง	58	0	20	1	0	79
วังชิ้น	รพช.วังชิ้น	76	4	44	10	1	135
	สสอ.วังชิ้น	55	0	3	2	2	62
หนองม่วงไข่	รพช.หนองม่วงไข่	72	3	29	6	0	110
	สสอ.หนองม่วงไข่	24	0	12	0	0	36
รวม		1220	47	488	62	48	1865

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงานจริง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำแนกตามสายงาน (ยกเว้น โรงพยาบาลแพร่)

ที่	ประเภทสายงาน (ตำแหน่ง)	ประเภทการจ้าง					
		ชรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
1	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	10	1	7	0	0	18
2	เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	0	0	7	0	1	8
3	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	49	0	0	0	0	49
4	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (วุฒิผู้ช่วยทันตแพทย์)	1	0	0	0	0	1
5	เจ้าพนักงานธุรการ	13	4	9	0	1	27
6	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	1	0	3	0	0	4
7	เจ้าพนักงานพัสดุ	2	2	6	0	0	10
8	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	34	0	0	0	0	34
9	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	2	0	0	0	0	2
10	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	9	0	0	0	0	9

ที่	ประเภทสายงาน (ตำแหน่ง)	ประเภทการจ้าง					
		ขรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
11	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	8	1	2	0	0	11
12	เจ้าพนักงานสถิติ	0	0	5	0	0	5
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	77	0	7	0	1	85
14	เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน	0	0	4	0	0	4
15	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)/ (ฉุกเฉิน)	7	0	1	0	0	8
16	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.แพทย์แผนไทย)	3	0	0	0	0	3
17	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	0	0	0	0	1	1
18	ช่างฝีมือทั่วไป	0	0	1	0	0	1
19	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0	0	3	0	0	3
20	ทันตแพทย์	38	0	0	0	0	38
21	นักกายภาพบำบัด	14	0	3	0	1	18
22	นักจัดการงานทั่วไป	5	4	0	0	0	9
23	นักทรัพยากรบุคคล	1	6	0	0	0	7
24	นักเทคนิคการแพทย์	23	0	0	0	0	23
25	นักโภชนาการ	2	0	0	0	0	2
26	นักรังสีการแพทย์	5	2	0	0	0	7
27	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	7	3	0	0	0	10
28	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	0	0	0	0	2
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	2	14	3	0	0	19
30	นักวิชาการพัสดุ	0	8	0	0	0	8
31	นักวิชาการสาธารณสุข	251	1	9	0	4	265
32	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันต)	6	0	1	0	1	8
33	นายช่างเทคนิค	3	0	2	0	0	5
34	นายช่างไฟฟ้า	0	0	1	0	0	1
35	นายช่างโยธา	1	1	0	0	0	2
36	นายแพทย์	61	0	0	0	0	61
37	นิติกร	2	0	0	0	0	2
38	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	0	0	2	0	0	2
39	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	0	0	0	2	0	2
40	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	0	0	4	0	0	4
41	ผู้ช่วยทันตแพทย์	0	0	6	5	0	11
42	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	0	0	1	0	0	1
43	ผู้ช่วยพนักงานสุขศึกษา	0	0	1	0	0	1
44	ผู้ช่วยพยาบาล	0	0	0	7	0	7

ที่	ประเภทสายงาน (ตำแหน่ง)	ประเภทการจ้าง					
		ขรก.	พรก.	พกส.	ลจป.	ลจช.	รวม
45	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	1	0	0	0	0	1
46	พนักงานการเงินและบัญชี	0	0	3	2	0	5
47	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค	0	0	1	0	0	1
48	พนักงานเก็บเงิน	0	0	1	0	0	1
49	พนักงานเก็บเอกสาร	0	0	1	0	0	1
50	พนักงานเกษตรพื้นฐาน	0	0	5	0	0	5
51	พนักงานขับรถยนต์	0	0	24	10	0	34
52	พนักงานจุลทัศน์กร	0	0	1	0	0	1
53	พนักงานช่วยการพยาบาล	0	0	33	1	9	43
54	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	0	0	95	23	1	119
55	พนักงานซักฟอก	0	0	7	0	0	7
56	พนักงานทั่วไป	0	0	2	0	11	13
57	พนักงานธุรการ	0	0	24	5	9	38
58	พนักงานบริการ	0	0	127	0	1	128
59	พนักงานบำบัดรายนโรค	0	0	2	0	0	2
60	พนักงานประกอบอาหาร	0	0	4	0	0	4
61	พนักงานประจำตึก	0	0	16	0	0	16
62	พนักงานประจำห้องทดลอง	0	0	1	0	0	1
63	พนักงานประจำห้องยา	0	0	5	0	0	5
64	พนักงานแปล	0	0	30	0	0	30
65	พนักงานพัสดุ	0	0	1	2	0	3
66	พนักงานพิมพ์	0	0	1	0	0	1
67	พนักงานเภสัชกรรม	0	0	1	2	0	3
68	พนักงานรับโทรศัพท์	0	0	1	0	0	1
69	พนักงานวิทยาศาสตร์	0	0	0	1	0	1
70	พนักงานสุขภาพชุมชน	0	0	0	1	0	1
71	พนักงานโสตทัศนศึกษา	0	0	1	0	0	1
72	พยาบาลเทคนิค	4	0	0	0	0	4
73	พยาบาลวิชาชีพ	504	0	5	0	5	514
74	แพทย์แผนไทย	19	0	6	0	2	27
75	เภสัชกร	52	0	0	0	0	52
76	โภชนากร	1	0	2	0	0	3
77	แม่บ้าน	0	0	0	1	0	1
รวม		1220	47	488	62	48	1865

6. แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาน้อยที่สุด เป็นกระบวนการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ในฐานะกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีบทบาทมีบทบาทตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้แก่ 1) ด้านบริหารกำลังคน ได้แก่ งานวางแผนกำลังคน งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล งานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ งานประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงานขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ และงานเงินเดือน 2) ด้านงานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ งานพัฒนาบุคคล (ด้านบริการ ด้านบริหาร ด้านวิชาการ) งานส่งเสริมสนับสนุนการทำงานวิจัย รวมถึง งานจริยธรรมวิจัย งานลาศึกษาและฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดปัญหาน้อยที่สุด ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความรักความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ บทบาทภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อเป็นแนวทางการให้ดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี พ.ศ.2564-2567 :

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ระบบบริหารจัดการองค์การมีคุณภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข

แผนงานด้านการบริหารกำลังคน :

กิจกรรมหลัก	พื้นที่เป้าหมาย ดำเนินการ	จำนวน/ เป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4		
1. การวางแผนกำลังคน (วางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังคนทุกประเภทการทำงาน)	สสจ.แพร่	บุคลากรในสังกัด สสจ.แพร่ ทุกประเภทการจ้างงาน จำนวน 1865 คน	✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มงาน HR
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สสจ., รพช., สสอ.		✓		✓		-	กลุ่มงาน HR
3. การจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HROPS) และการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร (กพ.7)	สสจ.แพร่		✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มงาน HR
4. การดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน	สสจ.แพร่		✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มงาน HR
5. การประเมินผลการทำงาน	สสจ., รพช., สสอ.			✓		✓	-	กลุ่มงาน HR
6. การประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงานขั้นต้นประจำปี	สสจ.แพร่		✓	✓	✓	✓	เงินบำรุง	กลุ่มงาน HR
7. การดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	สสจ.แพร่				✓	✓	-	กลุ่มงาน HR
8. การดำเนินงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร	สสจ.แพร่		✓	✓	✓	✓	-	กลุ่มงาน HR

หมายเหตุ : ประเภทการจ้างงาน ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 4) ลูกจ้างประจำ และ 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

การกำกับติดตาม และประเมินผล: ติดตามประเมินผลผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการทำงานในแต่ละกิจกรรมหลัก ตามรอบการประเมิน จำนวน 2 รอบการประเมิน (รอบที่1 ผลการปฏิบัติงานช่วง 1 ต.ค.2564-31 มีนาคม 2565 รอบที่2 ผลการปฏิบัติงานช่วง 1 เม.ย.—30 ก.ย. 2565)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี พ.ศ.2564-2567 :

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ระบบบริหารจัดการองค์กรมีคุณภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข

แผนงานด้านพัฒนาบุคลากร : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กิจกรรมหลัก	พื้นที่เป้าหมาย ดำเนินการ	จำนวน/ เป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4		
● การพัฒนาศักยภาพบุคลากร								
1. การพัฒนาองค์ความรู้ R2R/ระเบียบวิธีวิจัย/สถิติวิจัย	สสจ.,รพช.,สสอ.	60 คน		✓				
2. การประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงาน R2R/การวิจัย/COI	สสจ.,รพช.,สสอ.	120 คน			✓		เงินบำรุง	กลุ่มงาน HR
3. การจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ "วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา" ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ฉบับปฐมฤกษ์) และ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1	สสจ.และเผยแพร่บน www.thaidj.org	ปีละ 2 ฉบับ	✓		✓		เงินบำรุง	กลุ่มงาน HR
4. การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อยู่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	สสจ.,รพช.,สสอ.	16 แห่ง		✓		✓	-	กลุ่มงาน HR

การกำกับติดตาม และประเมินผล

1. สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข ผ่านการกำหนดเชิงนโยบาย โดยบรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการบริการที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 6 : มีการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ประเด็นขับเคลื่อนที่ 10 : องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. กำหนดเป็นประเด็นในการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ ตามตัวชี้วัด MOU ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยขับเคลื่อนผ่านการติดตามเป็นผล และประเมินผลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 2 ครั้ง ภายใต้ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข” (รายละเอียดการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ปรากฏตามภาคผนวก 3)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี พ.ศ.2564-2567 :

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ระบบบริหารจัดการองค์กรมีคุณภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข

แผนงานด้านพัฒนาบุคลากร : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาผลงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

กิจกรรมหลัก	พื้นที่เป้าหมาย ดำเนินการ	จำนวน/เป้าหมาย	ช่วงเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4		
● การพัฒนาบุคคล (ด้านบริหาร ด้านวิชาการ)								
1. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย	สสจ.,รพช.,สสอ.	100 คน		✓				กลุ่มงาน HR
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับจริยธรรมวิจัย	สสจ.,รพช.,สสอ.	30 เรื่อง			✓		เงินบำรุง	
● การงานลาศึกษาและฝึกอบรม							-	
1. การวิเคราะห์ และจัดทำแผนการศึกษา ฝึกอบรม ของบุคลากร	สสจ.,รพช.,สสอ.	16 แห่ง/ 16 แผน	✓			✓	-	กลุ่มงาน HR
2. การสนับสนุนการศึกษาต่อ และการฝึกอบรมระยะสั้น	สสจ.,รพช.,สสอ.		✓	✓	✓	✓	-	
● การดำเนินการองค์การสร้างสุข								
1. การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer)	สสจ.,รพช.,สสอ.		✓				-	กลุ่มงาน HR
2. การสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	สสจ.,รพช.,สสอ.				✓	✓	เงินบำรุง	

การกำกับติดตาม และประเมินผล: ติดตามประเมินผลผ่านตัวชี้วัดผลสำเร็จตามการประเมินผลการปฏิบัติการของบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมหลัก ตามรอบการประเมินจำนวน 2 รอบการประเมิน (รอบที่1 ผลการปฏิบัติงานช่วง 1 ต.ค.2564-31 มีนาคม 2565 รอบที่2 ผลการปฏิบัติงานช่วง 1 เม.ย.—30 ก.ย. 2565

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (เพิ่มเติม)

(ฉบับสำเนา)

คำสั่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ที่ ๑๒๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

.....

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดแนวทางปฏิบัติการใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โดยนับรวมทุกประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน) เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนเป็นระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารบุคคลและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของจังหวัดแพร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น สอดคล้องตามภารกิจ รูปแบบการจัดบริการที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ และสอดคล้องตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๑๑๙๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยอ้างถึงมติในที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง และเงื่อนไขการปรับกรอบอัตรากำลัง การควบคุม กำกับ ติดตามและตรวจสอบการบริหารกรอบอัตรากำลังของเขตสุขภาพ โดยเห็นควรจัดทำแผนการปรับกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนการจัดบริการของเขตสุขภาพ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑.๑ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแพร่ | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ | กรรมการ |
| ๑.๔ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ | กรรมการ |
| ๑.๕ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่ | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ | กรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง | กรรมการ |
| ๑.๘ สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ | กรรมการ |
| ๑.๙ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน และหัวหน้าสำนักเลขานุการและอำนวยการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ | กรรมการ |
| ๑.๑๐ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ | เลขานุการ |
| ๑.๑๑ หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่ | เลขานุการ |

บทบาทหน้าที่

๑. การวางแผนกำลังคนและแผนพัฒนากำลังคน
 - ๑.๑ กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
 - ๑.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนากำลังคน ด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินการด้านบริหารบุคคลและพัฒนากำลังคน
 - ๑.๓ พิจารณาแผนกำลังคนด้านสุขภาพและแผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับจังหวัด
 - ๑.๔ พิจารณาแผน กำหนดทิศทาง นโยบาย หลักเกณฑ์ ด้านงานการศึกษาของบุคลากรในสังกัด
 - ๑.๕ พิจารณาการย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวของบุคลากรในสังกัด
๒. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑ พิจารณาเกณฑ์และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลในสังกัด
 - ๒.๒ พิจารณาหลักเกณฑ์และการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (Bonus)
 - ๒.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และการพิจารณาการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ
๓. ดำเนินการตามภารกิจอื่นๆ ตามนโยบายและความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คณะทำงานกลั่นกรองการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๒.๑ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	ประธานคณะทำงาน
๒.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสอง	คณะทำงาน
๒.๓ สาธารณสุขอำเภอร่องวาง	คณะทำงาน
๒.๔ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	คณะทำงาน
๒.๕ หัวหน้ากลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	คณะทำงาน
๒.๖ หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	คณะทำงาน
๒.๗ หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และเภสัชสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	คณะทำงาน
๒.๘ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่	คณะทำงาน
๒.๙ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	เลขานุการ
๒.๑๐ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่	เลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. การวางแผนกำลังคนและแผนพัฒนากำลังคน
 - ๑.๑ กลั่นกรองแผนกำลังคน และแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
 - ๑.๒ กลั่นกรองการย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวของบุคลากรในสังกัด
๒. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด
 - ๒.๒ กลั่นกรองผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (Bonus)
 - ๒.๓ กลั่นกรองผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ
 - ๒.๔ กลั่นกรองแผนกำลังคนเพื่อทดแทนบุคลากรเดิมโดยสรุปนำเสนอผลการประชุมเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารบุคคลระดับจังหวัดพิจารณาต่อไป

๓. การกิจอื่นๆ ตามนโยบายและความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. คณะทำงานดำเนินงานบริหารบุคคล ประกอบด้วย

๓.๑ นายประเสริฐ กิตติประภัสร์	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)	ประธานคณะทำงาน
๓.๒ นายนิพัทธ์พงษ์ แสงด้วง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	รองประธานคณะทำงาน
๓.๓ นางพัชรภัทร นรเดชาพันธ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๔ นางเยาวลักษณ์ กะแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๕ นายพรชัย ต๊ะคำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๖ นางสาวศัชรินทร์ วงศ์พุดิ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๓.๗ นางเรวดี แดงใจ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๓.๘ นางเสริมศรี ฤทธิมณี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะทำงาน
๓.๙ นางอภิญญา มูลเมือง	นักจัดการงานทั่วไป	คณะทำงาน
๓.๑๐ นายสมเดช บุญส่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส	คณะทำงาน
๓.๑๑ นายเทพ กาวี	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	คณะทำงาน
๓.๑๒ นางนิศานาถ แก้วกัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	คณะทำงาน
๓.๑๓ นายสวัสดิ์ ดวงใจ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๑๔ นายพงษ์เทพ นามวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๑๕ นายชายปเวสน์ สุนันทา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๑๖ นายประทวน กวางทอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๑๗ นายสันติ ทินวล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
๓.๑๘ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่		เลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. การวางแผนกำลังคนและแผนพัฒนากำลังคน

๑.๑ วิเคราะห์ปัญหา ความขาดแคลน ส่วนขาดและความต้องการ บุคลากร และจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อตอบสนองการจัดบริการของหน่วยบริการ

๑.๒ ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการส่งตัวไปปฏิบัติในหน่วยงาน

๑.๓ จัดทำแผนการศึกษาเพิ่มเติมของบุคลากรในสังกัด

๑.๔ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองการจัดบริการ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

๒. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกำลังคนด้านสุขภาพและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

๒.๒ สร้างระบบการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน

๒.๔ บริหารผลการปฏิบัติงานโดยการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

๒.๕ จัดทำสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นปัจจุบันและเอื้อประโยชน์ ต่อการกำหนดนโยบายและความก้าวหน้าของบุคลากร

๒.๖ สื่อสาร และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

๒.๗ ตอบข้อซักถาม หรือข้อสงสัยเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่บุคลากร
ในหน่วยงาน

๓. การบริหารกำลังคนก่อน และหลังการออกจากราชการ

๓.๑ เตรียมความพร้อมและดูแลสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการ

๓.๒ ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรผู้ที่ออกจากระบบราชการ

๔. ดำเนินการตามภารกิจอื่นๆ ตามนโยบายและความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานบุคคล
และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดแพร่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) ขจร วินัยพานิช

(นายขจร วินัยพานิช)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

สำเนาถูกต้อง

(นายโอภาส กาศวิเศษ)

นักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

โอภาส/คัด

- สำเนา -

คำสั่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ที่ ๑๒๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (เพิ่มเติม)

.....
อนุสนธิคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ แล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารบุคคลและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของจังหวัดแพร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความยืดหยุ่น สอดคล้องตามภารกิจ รูปแบบการจัดบริการที่เปลี่ยนแปลงไป ของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดต่างๆ และสอดคล้องตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๒/ว ๑๑๙๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารกรอบอัตรากำลังหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยอ้างอิงมติในที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลัง และเงื่อนไขการปรับกรอบ อัตรากำลัง การควบคุม กำกับ ติดตามและตรวจสอบการบริหารกรอบอัตรากำลังของเขตสุขภาพ

จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ (เพิ่มเติม) ดังนี้

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------|
| ๑.๑ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลแพร่ | กรรมการ |
| ๑.๒ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลแพร่ | กรรมการ |

บทบาทหน้าที่

๑. การวางแผนกำลังคนและแผนพัฒนากำลังคน
 - ๑.๑ กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
 - ๑.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนากำลังคน ด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินการด้านบริหารบุคคลและพัฒนากำลังคน
 - ๑.๓ พิจารณาแผนกำลังคนด้านสุขภาพและแผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับจังหวัด
 - ๑.๔ พิจารณาแผน กำหนดทิศทาง นโยบาย หลักเกณฑ์ ด้านงานการศึกษาของบุคลากรในสังกัด
 - ๑.๕ พิจารณาการย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวของบุคลากรในสังกัด
๒. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑ พิจารณาเกณฑ์และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลในสังกัด
 - ๒.๒ พิจารณาหลักเกณฑ์และการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (Bonus)
 - ๒.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และการพิจารณาการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ

/ ๓. ดำเนินการ...

๓. ดำเนินการตามภารกิจอื่นๆ ตามนโยบายและความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลระดับ
จังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) ขจร วินัยพานิช

(นายขจร วินัยพานิช)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

สำเนาถูกต้อง



(นายเฉลิมทิตย์ ปวงขจร)

นักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

เฉลิมทิตย์/คัด

ภาคผนวก 2

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ปี 2565



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โทร. ๐ ๕๔๕๑ ๑๑๔๕ ต่อ. ๑๐๒
ที่ พร.๐๐๓๒.๐๑๐/ ๐๖๖ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนงานโครงการและตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ปี ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ ๑๔ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ ๑) โครงการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิจัยทางสุขภาพ เกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย และสามารถนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีประชุมวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเพื่อพัฒนาวารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ในการรองรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย/R2R/CQI ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายวิจิตรพงศ์ แสงสว่าง)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(3 - ๐2 - 65)

- เห็นชอบและอนุมัติ

- พิจารณาอนุมัติ ๓ ก.พ. ๖๕

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

(นายทวีศักดิ์ โทะทองขาว)

นักทรัพยากรบุคคล

(นายขจร วินัยพานิช)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงสาธารณสุขโดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนงานโครงการและตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ปี ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ ๑๔ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ ๑) โครงการพัฒนางานวิจัย/ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ และจากบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการดำเนินงานสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research R2R) ระดับประเทศ เพื่อสนับสนุนทางด้านการวิชาการ การบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณในการดำเนินการเพื่อสร้าง และเชื่อมโยงเครือข่ายสนับสนุนการทำงานวิจัย R2R และเครือข่ายนักวิจัย R2R ทั่วประเทศ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อันจะนำมาซึ่งผลงานวิจัยจากงานประจำที่น่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานประจำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ป่วย กอปรกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพ จังหวัดแพร่ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ของหน่วยงานสู่การนำไปใช้ประโยชน์

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ได้จัดกิจกรรมภายใต้ การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ R2R/ระเบียบวิธีวิจัย/ สลิตีวิจัย จำนวน ๒ ครั้ง, กิจกรรมเวทีประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงาน R2R/การวิจัย/CQI ซึ่งมีการ นำเสนอผลงาน จำนวน ๒๓ ผลงาน แบ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำนวน ๑๑ ผลงาน และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ ๑ และ ๒ จำนวน ๑๒ ผลงาน, กิจกรรมการจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ “วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา” และกิจกรรม การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านวารสาร สาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔

สำนักงานสาธารณสุขแพร่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ทางสุขภาพ เพื่อการพัฒนาและต่อยอดผลงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง จึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด ให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพ และให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) และแผนยุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดแพร่ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗)

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิจัยทางสุขภาพ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางสุขภาพ และสามารถนำเสนอ ผลงานวิจัยในเวทีประชุมวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาวารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนาในการรองรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย/ R2R/CQI ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

๔. ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

๔.๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีผลงานวิจัย/ R2R/ CQI เพื่อนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการระดับจังหวัด/ เขต/ ภาค/ ประเทศ จำนวน ๑๐ เรื่อง

๔.๒ องค์ความรู้ (งานวิจัย/ R2R/ CQI) ได้รับการเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ จำนวน ๓ เรื่อง

๔.๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เผยแพร่ปีละ ๒ ฉบับ

๔.๔ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิจัย/ R2R/ CQI

๕. วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ (ระเบียบวิธีวิจัย/ R2R/ สถิติวิจัย)

๑) จัดประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ (ระเบียบวิธีวิจัย/ R2R/ สถิติวิจัย) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

๒) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ (ระเบียบวิธีวิจัย/ R2R/ สถิติวิจัย) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำนวน ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ เรื่อง รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยและพัฒนา (R&D)
- ครั้งที่ ๒ เรื่อง การเขียนโครงร่างวิจัย/ R2R และการเขียนผลงานวิชาการ

ตามแบบฟอร์มในหนังสือ สป.สธ. ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/ว๒๔๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ สรุปผลการดำเนินงาน และเผยแพร่การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมที่ ๒ เวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ CQI

๑) จัดประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมเวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ CQI

๒) จัดทำแบบฟอร์มการส่งผลงานวิชาการ และประชาสัมพันธ์บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ ๑ ร่วมส่งผลงานวิชาการเพื่อนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

๓) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ รับและรวบรวมผลงานวิชาการ เพื่อจัดทำข้อมูลในการนำเสนอผลงานวิชาการ

๔) จัดกิจกรรมเวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ CQI ประจำปี ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การบรรยายวิชาการ และการนำเสนอผลงานวิชาการ โดยมีการวิพากษ์ผลงานจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านการวิจัย/ R2R/ CQI เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นำเสนอผลการสังเคราะห์ องค์ความรู้ ตลอดจนเพื่อการพัฒนาและต่อยอดผลงาน และมอบประกาศนียบัตรแก่ ผู้เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิชาการ

๕) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จัดทำเอกสารรวบรวมผลงานวิชาการที่ผ่านการนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปี ๒๕๖๕

๖) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ สรุปผลการดำเนินงาน และเผยแพร่การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมที่ ๓ วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา

๑) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำวารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขแพร่ เพื่อวางแผนการดำเนินงานจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) และฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕)

๒) ประชาสัมพันธ์การเปิดรับบทความเพื่อเผยแพร่ในวารสาร สาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕)

๓) เผยแพร่วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) ใน Thailand Digital Journal (Health Science)

๔) ประชาสัมพันธ์การเปิดรับบทความเพื่อเผยแพร่ในวารสาร สาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕)

๕) เผยแพร่วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕) ใน Thailand Digital Journal (Health Science)

กิจกรรมที่ ๔ การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการเผยแพร่ เอกสารผลงานวิชาการที่ผ่านการนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดแพร่ ประจำปี ๒๕๖๕ ผ่านเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ www.pro.moph.go.th และเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่ผ่านการพิจารณา เผยแพร่ผ่านทางวารสารอิเล็กทรอนิกส์ “วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา” เว็บไซต์ thaidj.org รวมทั้งการทำสื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านช่องทางการสื่อสารของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดแพร่

กิจกรรมที่ ๕ การประเมินผล

ทำการประเมินผลโครงการ แบบการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation)

๖. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ และบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ ๑

๗. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการเป็นเงินบำรุง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ รายละเอียด ดังนี้
กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้ (ระเบียบวิธีวิจัย/
R2R/ สถิติวิจัย)

ครั้งที่ ๑ เรื่อง รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยและพัฒนา (R&D)

- ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๑๒๐ บาท x ๑ มื้อ x ๑ วัน	๖,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๖,๐๐๐ บาท

ครั้งที่ ๒ เรื่อง การเขียนโครงร่างวิจัย/ R2R และการเขียนผลงานวิชาการตามแบบฟอร์ม
ในหนังสือ สป.สร. ที่ สร ๐๒๐๔๑๐/ว ๒๔๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

- ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๑๒๐ บาท x ๑ มื้อ x ๑ วัน	๖,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๖,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๒,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ เวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อนำเสนอ
ผลงานวิจัย/ R2R/ CQI

- ค่าอาหารกลางวัน ๑๐๐ คน x ๑๒๐ บาท x ๑ มื้อ x ๑ วัน	๑๒,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๑๒,๐๐๐ บาท

- ค่าตอบแทนวิทยากร ๓ คน x ๖๐๐ บาท x ๖ ชั่วโมง	๑๐,๘๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน	๑๐,๘๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๒,๘๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๔,๘๐๐ บาท (สามหมื่นสี่พันแปดร้อยบาทถ้วน)

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

มีนาคม-กันยายน ๒๕๖๕

๙. สถานที่ในการดำเนินการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
ตำบลในเวียง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

๑๐.๑ นายทวีศักดิ์ โทะทองชีว

๑๐.๒ นายนิธิ แนวนเล็ก

นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนา และเกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางสุขภาพ

๑๑.๒ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีผลงานวิจัย/ R2R/ CQI เพื่อนำเสนอ ในเวทีประชุมวิชาการระดับจังหวัด/ เขต/ ภาค และประเทศ

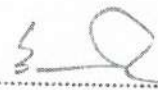
๑๑.๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีการรองรับการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ผ่านวารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา

๑๑.๔ ร้อยละองค์กรความรู้ งานวิจัย/ R2R/ CQI ได้รับการเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์

ลงชื่อ.....  ผู้จัดทำโครงการ
(นายวิทศักดิ์ โพธิ์ทองชีว)
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....  ผู้เสนอโครงการ
(นายนิธิพนธ์ แสงด่าง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....  ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายประเสริฐ กิตติประภัสร์)
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

ลงชื่อ.....  ผู้อนุมัติโครงการ
(นายชจร วินัยพานิช)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

แผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการที่ 1: โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยทางสุขภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี พ.ศ.2564-2567 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ 4 Excellence ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

สอดคล้องกับโครงการกระทรวง แผนงานที่ 14 โภการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ 1) โครงการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์
ผู้รับผิดชอบ.....นายทวีศักดิ์ โทะทองจิ๋ว.....โทรศัพท์.....054-511145 ต่อ 102.....โทรสาร.....054-523313.....มือถือ.....087-5467254.....E-mail.....kentaweesak1@gmail.com.....
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนางานวิจัยทางสุขภาพ (วัตถุประสงค์เฉพาะ: 1. เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยทางสุขภาพ และสามารถนำเสนอ

ผลงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ 2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการรับทราบและเผยแพร่ผลงานวิจัย/R2R/CQI ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
ตัวชี้วัด 1.หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีผลงานวิจัย/ R2R/ CQI เพื่อนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการระดับจังหวัด/ เขต/ ภาค/ ประเทศ จำนวน 10 เรื่อง 2.องค์ความรู้ (งานวิจัย/ R2R/ CQI)

ได้รับการเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ จำนวน 3 เรื่อง 3.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่มีวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการอ้างอิงวารสารไทย เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ

4.ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนางานวิจัย/ R2R/ CQI

ลำดับ	กิจกรรมหลัก ของโครงการ	พื้นที่ / .. เป้าหมาย	เป้าหมาย	จำนวน	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				จำนวนงบประมาณ				งบที่ใช้ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					1	2	3	4	ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	สป.	กรม.	จัดสรร UC	อื่นๆ	
1	การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระเบียบวิธีวิจัย/ R2R/ สติวิจัย แบ่งออกเป็นครั้งที่ 1 จำนวน 50 คน และครั้งที่ 2 จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน	บุคลากรสาธารณสุข	100 คน				12,000			12,000					12,000	ทวีศักดิ์
2	เวทีประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/ R2R/ CQI จำนวน 100 คน	บุคลากรสาธารณสุข	100 คน					22,800	10,800	12,000					22,800	ทวีศักดิ์
3	วารสารสาธารณสุขเพื่อการพัฒนา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2565) และฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2565)	วารสาร อิเล็กทรอนิกส์	2 ฉบับ (รายปี)													นิธิ
4	การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการแห่งการเรียนรู้ สสจ.แพร่	หน่วยงานสังกัด สสจ.แพร่	16 แห่ง													ทวีศักดิ์, นิธิ
รวม					-	-	12,000	22,800	10,800	24,000	-	-	-	-	34,800	

ผู้จัดทำ
(นายทวีศักดิ์ โทะทองจิ๋ว)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เสนอ
(นายนิติฐพนธ์ แสงดวง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ, ภาคนโยบายการแพทย์ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เห็นชอบ
(นายประเสริฐ กิตติประภัสร์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่

ภาคผนวก 3

กรอบการติดตามประเมินผล

ตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข”

ยุทธศาสตร์กระทรวง สาธารณสุข	บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)
ยุทธศาสตร์พัฒนา สุขภาพจังหวัดแพร่	ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
ตัวชี้วัด 1	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ของหน่วยงาน สู่การนำไปใช้ประโยชน์

คำอธิบายตัวชี้วัด

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ด้านสาธารณสุข 4 ด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” การพัฒนางานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสนับสนุนให้เกิดผลงานวิชาการ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากองค์กรด้านสาธารณสุขสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพอย่างจริงจังจนนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่ ต่อไป ประโยชน์ที่จะได้รับดังกล่าว ได้แก่ 1) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและพาณิชย์ ได้แก่การนำผลงานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพ ไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้ รวมทั้งจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 2) เชิงวิชาการ ได้แก่ บทความวิชาการได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน หรือผลงานวิจัย/R2R ถูกอ้างอิงในบทความวิชาการระดับนานาชาติ หรือมีการปรับแนวทางเวชปฏิบัติ 3) เชิงนโยบาย ได้แก่ ผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ถูกนำไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารและการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แนวทางสำคัญ ในการพัฒนาส่งเสริม รักษา ป้องกัน ปั่นฟูสุขภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค และ4) เชิงพัฒนาสังคมและชุมชน โดยการนำผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ไปถ่ายทอดเทคโนโลยีที่สุกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด เช่น อบรม คู่มือ แผนพับโปสเตอร์ เว็บไซต์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย R2R ด้านสุขภาพ และสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อให้มีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ เผยแพร่และนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในวงกว้าง

เป้าหมายตัวชี้วัด

1. คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ อย่างน้อยแห่งละ 5 เรื่อง
2. บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพทีมสนับสนุนงานวิจัย อย่างน้อย คปสอ. ละ 6 คน
3. ร้อยละ 40 ของผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง ผ่านเวทีประชุมวิชาการ/วารสารวิชาการด้านสุขภาพ

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (นิเทศงานรอบที่ 1/2565)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
ระดับ 1 (1 คะแนน)	ระดับ 2 (2 คะแนน)	ระดับ 3 (3 คะแนน)	ระดับ 4 (4 คะแนน)	ระดับ 5 (5 คะแนน)
- สำรวจ วิเคราะห์ ปัญหา และ ความต้องการที่ นำไปสู่การวิจัย เพื่อแก้ไข/ พัฒนา	- สนับสนุนและ พัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัย/ R2R/นวัตกรรม โดยทีมสนับสนุน งานวิจัยระดับ อำเภอ (R2R Facilitator)	- พัฒนาหัวข้อ งานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ (Concept paper)	- พัฒนาโครงร่าง วิจัย/R2R (Research Proposal)	- พัฒนาโครงร่าง วิจัย /R2R เตรียมยื่นขอ จริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์
หลักฐานเชิงประจักษ์				
รายงานสรุปผล การวิเคราะห์ สภาพปัญหาของ คปสอ./รายงาน การวิเคราะห์ ปัญหา/แนว ทางการพัฒนา เสริมประสิทธิภาพ ของงาน จำแนก รายหน่วยงาน ย่อยในสังกัด	รายงานสรุปผล การเสริม ศักยภาพ/ ภาพ กิจกรรม/ รายชื่อ งานวิจัย หรือ R2R	Concept paper งานวิจัย/R2R (อย่างน้อย 3 เรื่อง/คปสอ.)	โครงร่างวิจัย/R2R (อย่างน้อย 3 เรื่อง/คปสอ.)	โครงร่างวิจัยตาม แบบฟอร์มการยื่น ขอจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์

ระดับคะแนนที่ยอมรับได้ : ระดับ 4 (4 คะแนน)

การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (นิเทศงานรอบที่ 2/2565)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
ระดับ 1 (1 คะแนน)	ระดับ 2 (2 คะแนน)	ระดับ 3 (3 คะแนน)	ระดับ 4 (4 คะแนน)	ระดับ 5 (5 คะแนน)
- ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยในพื้นที่ - นำเสนอโครงการวิจัย/รายงานความก้าวหน้าการวิจัย ในเวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย ของ สสจ.แพร่		- รายงานการวิจัย / R2R / CQI (Full paper)	- นำเสนอ/เผยแพร่ผลการวิจัย/R2R ในเวทีประชุมวิชาการ (อย่างน้อย 2 เรื่อง/คปสอ.)	- ลงบทความวิจัยในวารสารวิชาการด้านสุขภาพ (อย่างน้อย 1 เรื่อง /คปสอ.)
หลักฐานเชิงประจักษ์				
รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัย/R2R/CQI/นวัตกรรม		รายงานการวิจัย / R2R / CQI / นวัตกรรม (Full paper)	ประกาศนียบัตร / หนังสือรับรองการนำเสนอผลงาน / หนังสือเชิญและกำหนดการนำเสนอผลงาน	บทความวิจัยในวารสารวิชาการด้านสุขภาพ

ระดับคะแนนที่ยอมรับได้ : ระดับ 4 (4 คะแนน)

การสนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัดจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมสนับสนุนงานวิจัย (R2R Facilitator) ระดับอำเภอ และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัย/R2R ของพื้นที่ ภายในเดือน พฤษภาคม 2564
2. จัดประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/R2R สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ภายในเดือน สิงหาคม 2565
3. จัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ “วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา” ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรในสังกัด ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 เดือนธันวาคม ฉบับที่ 2 เดือนมิถุนายน)

ยุทธศาสตร์กระทรวง สาธารณสุข	บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)
ยุทธศาสตร์พัฒนา สุขภาพจังหวัดแพร่	ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
ตัวชี้วัด 2	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

คำอธิบายตัวชี้วัด

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็น ความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความ ผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการ ทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการท างานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ค่านิยาม

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุขที่ทำงานน่ายุ่ และชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงาน ส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน และ2) ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

เป้าหมายตัวชี้วัด

1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 1 แห่ง
2. บุคลากรภายใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน แต่ละแห่ง มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (นิเทศงานรอบที่ 1/2565)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
ระดับ 1 (1 คะแนน)	ระดับ 2 (2 คะแนน)	ระดับ 3 (3 คะแนน)	ระดับ 4 (4 คะแนน)	ระดับ 5 (5 คะแนน)
- ร้อยละ 0-17.5 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร	ร้อยละ 17.6-35 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร	- ร้อยละ 35.1-52.5 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร	- ร้อยละ 52.6-70 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร
หลักฐานเชิงประจักษ์				
จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่มีการประเมินความสุขบุคลากร และผลการประเมินในโปรแกรมประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)				

ระดับคะแนนที่ยอมรับได้ : ระดับ 4 (4 คะแนน)

การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (นิเทศงานรอบที่ 2/2565)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
ระดับ 1 (1 คะแนน)	ระดับ 2 (2 คะแนน)	ระดับ 3 (3 คะแนน)	ระดับ 4 (4 คะแนน)	ระดับ 5 (5 คะแนน)
- หน่วยงานมีกลไกการสร้างสุข เช่น นโยบาย ยุทธศาสตร์ทำงานดำเนินงานองค์กรแห่งการสร้างสุข แผนงาน / โครงการ	- หน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	- หน่วยงานมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างสุขตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข	- หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	- มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 1 แห่ง
หลักฐานเชิงประจักษ์				
หนังสือสั่งการ/ คำสั่งแต่งตั้ง/ แผนงานโครงการ	ผลการประเมินโปรแกรมประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer)	รายงานสรุปผลการดำเนินการ	รายงานสรุปกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	ผลการประเมินตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

ระดับคะแนนที่ยอมรับได้ : ระดับ 4 (4 คะแนน)