

แผนติดตามผลการดำเนินงานโครงการสำคัญ ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข () Prevention & Promotion Excellence () Service Excellence (/) People Excellence () Governance Excellence

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด				กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				Small success ไตรมาส ๑	Small success ไตรมาส ๒	Small success ไตรมาส ๓	Small success ไตรมาส ๔			
แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ										
	๑)โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ									
๑.	โครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบท	๑. เพิ่มการกระจายแพทย์และให้กระจายแพทย์ไปสู่ชนบทมากยิ่งขึ้น ๒. กระจายโอกาสทางการศึกษาสาขาวิชาแพทยศาสตร์ไปสู่ประชาชนในส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ๓. พัฒนาโรงพยาบาลศูนย์และสถาบันสมทบเครือข่ายผลิตแพทย์ให้มีขีดความสามารถและ	๑. รับนักศึกษาใหม่ จำนวน ๑,๑๕๘ คน ๒. จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน ๕,๑๒๙ คน ๓. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ๙๗๔ คน ๔. ร้อยละ ๘๕ ของแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดใน	-	-	-	๑,๑๕๘ คน	๑. มหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ร่วมมือกันในการคัดเลือกนักศึกษาจากพื้นที่ชนบทเข้าศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ ๒. คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่เป็นคู่ความร่วมมือจะรับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตรและประสานปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตและรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นปีที่ ๑-๓ ส่วนกระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นปีที่ ๔ - ๖	๑,๙๘๕,๖๔๘,๐๐๐	สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด				กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				Small success ไตรมาส ๑	Small success ไตรมาส ๒	Small success ไตรมาส ๓	Small success ไตรมาส ๔			
		ความพร้อมในการเป็นสถาบันผลิตแพทย์ ๔. พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและวิทยาลัย ทั้งในด้านบริการ การเรียนการสอน วิชาการ การวิจัย และการบริหารการจัดการ	หลักสูตร	-	-	ร้อยละ ๘๕	-			
๒)โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข										
๒. เสนอให้ รวมเป็น ๑ โครงการ ใหญ่ที่	โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข ๒.๑ การอำนวยการรักษาบุคลากร	๑. ส่งเสริมการสร้างระบบการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๒. อารักขาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหาร	- อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - หน่วยงานมีการนำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน	- ฐานข้อมูลด้านกำลังคนในระบบ HROPS มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน - วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรของ สป.	การกำหนดแผน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและอำนวยการรักษาระบบบุคลากรให้คงอยู่ในระบบ - จัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพสายวิชาชีพ ๒๕	จัดประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายวิชาชีพ ๒๕ สายงาน)	- อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - หน่วยงานมีการนำคู่มือการปฏิบัติงานด้าน HR ไปใช้	- พัฒนางานข้อมูลกำลังคนระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - พัฒนาคุณภาพ ของข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขในระดับหน่วยงาน - บริหารอัตรา กำลังให้เพียงพอ ต่อภาระงานของหน่วยงาน - เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	N/A	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด				กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				Small success ไตรมาส ๑	Small success ไตรมาส ๒	Small success ไตรมาส ๓	Small success ไตรมาส ๔			
มี ๒ กิจกรรม หลัก	ด้าน สาธารณสุข	ทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานทุก ระดับในกระทรวง สาธารณสุข	HR ไปใช้	- จัดทำแนวทาง แผนและกิจกรรม ส่งเสริมความ ก้าวหน้าในอาชีพ (สป.ส่วนกลาง)	- จัดทำ Career Model และเกณฑ์ ความก้าวหน้า สายวิชาชีพ ๒๕ สายงาน - จัดทำแผนความ ผาสุกบุคลากร สาธารณสุข - จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานด้าน HR			- พัฒนาหน่วย งานสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข - มีการจัดการความเสี่ยงและความ ปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานทุก ระดับ - พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการ บริหารจัดการกำลังคน - พัฒนาระบบการติดตามผลการ บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ		
	๒.๒ การ พัฒนาดัชนี ความสุขของ คนทำงานและ การนำไปใช้ ประโยชน์	๓.ส่งเสริมความสุข ในการทำงาน ของบุคลากร สาธารณสุข ๔.เพื่อนำผลการ ประเมินดัชนี ความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนา องค์กร	ทุกหน่วยงาน สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ตั้งแต่ระดับ กรม/สสจ./รพ./ เขตสุขภาพ / สสอ./รพสต.	เพิ่ม Small success ใน ไตรมาส ๑	ร้อยละ ๖๐ ของ หน่วยงาน มีการนำดัชนี ความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ตั้งแต่ ระดับ ๓ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ของหน่วยงาน มีการนำดัชนี ความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป	ร้อยละ ๖๐ ของ หน่วยงาน มีการนำดัชนี ความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ ตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป	๑. วิเคราะห์และพัฒนาระบบ Happinometer ๒. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้เป็นนักสร้างสุข (Chief Employee Experience Officer: CEEO) ๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการนักบริหาร ความสุข ๕. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การบริหาร จัดการองค์ความรู้สู่ความสุขคนทำงาน (Routine to Happiness: R๒H)	สสส. ๑๓,๒๔๘,๐ ๘๐ บาท (ระยะเวลา ๑๘ เดือน) กยผ. ๑,๒๖๐,๒๐ ๐ บาท	สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข (กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน)

ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด				กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				Small success ไตร มาส ๑	Small success ไตร มาส ๒	Small success ไตร มาส ๓	Small success ไตรมาส ๔			
								๖. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนานัก จัดการการเงินสู่ความสุขคนทำงาน ๗. ถอดบทเรียนการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ		