



## บันทึกข้อความ

EPB 17-15  
(2)

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย อำเภอบ้านดง จังหวัดสกลนคร

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/ ~~๒๕๖๒~~ ๒๕๖๒ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ด้วยกลุ่มบริหารทั่วไป ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาระบบ พัฒนาคณะและวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต ให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) เชื่อมโยงไปสู่แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมรณรงค์สาธารณสุข ระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๔๙-๒๕๖๔) ตามแบบแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ด้านการปัดป้องและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ภายใต้แนวทางปลูกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์นำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์

กลุ่มบริหารทั่วไป ขอเรียนว่าเห็นควรดำเนินการ ขออนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดดำเนินการดังต่อไปนี้

๑.อนุมัติและลงนามในแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒.อนุมัติและลงนามในแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโรงพยาบาลอากาศอำนวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓.อนุญาตให้เผยแพร่แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวยต่อไป

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ /อนุมัติ

(นายกิตตินาถ ตริยะพิบูลย์ไชยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

และประพฤติมิชอบ

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## บทนำ

โรงพยาบาลอากาศอำานวย ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อการส่งเสริมการสำานักในกาารป้องกันและปราบปรามการทุจริต และสร้างมาตรการในการต่อต้านการทุจริตบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลอากาศอำานวย ทำากการร่วมกัน การกระทำที่อาจเสียต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้จะเป็นการรอบแนวทางการสำาคัญในการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงพยาบาลอากาศอำานวย

โรงพยาบาลอากาศอำานวย

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

## หลักการและเหตุผล

การบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทยในภาพรวม มีพัฒนาการ มาอย่างต่อเนื่องได้สะท้อนข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การทุจริตและบริบทแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ในช่วงระยะเวลาของการใช้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐) ทุกภาคส่วนของสังคมไทยได้ตระหนักถึงภัยคุกคามของปัญหาการทุจริตที่ฝังรากลึก อย่างยาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญส่งผลให้รัฐบาลที่เข้ามามีการบริหารประเทศต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเร่งด่วน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รับ มอบหมายจากรัฐบาลให้เป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการจัดทำแผนงบประมาณในลักษณะบูรณาการ เรื่อง การป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ แผนงบประมาณดังกล่าวจึงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญ ของการบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ปรับระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ เป็นปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเชื่อมโยงไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญจะตอบสนองกับ สภาพปัญหาและสถานการณ์ด้านกำกับการป้องกัน

และปราบปรามการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความรู้และนวัตกรรมต่อต้านการทุจริต ที่ทันสมัย แผนงบประมาณในลักษณะบูรณาการ เรื่อง การป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ จึงได้รับการทบทวนทบทวนเป้าหมายแผนงานบูรณาการ แนวทางและตัวชี้วัดของแผนงานบูรณาการให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ความพยายามบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ต่อเนื่อง และเป็นทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการเป็นประเทศที่มีมาตรฐานความโปร่งใส เทียบเท่าระดับสากล จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ให้กระทรวง และทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดอนาคต และแก้ปัญหาการทุจริตของประเทศไทยในลักษณะประสานเชื่อมโยงแบบเครือข่าย ที่นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย ในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ

สำหรับการจัดทำแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ใช้หลักการมีส่วนร่วมมีขั้นตอนหลักครบคลุมถึง

๑. ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีอยู่ รวบรวมข้อมูล สถานการณ์ทุจริต ของกระทรวงสาธารณสุข ข้อกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษาการอบุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยความปลอดภัยและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๕๖๐-๒๕๗๙) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการไว้ เพื่อกำหนดเนื้อหาสถานการณ์การทุจริต ทิศทาง การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก โอกาส อุปสรรค ความสำคัญของตัวแปร และการฉายภาพอนาคต

๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนำผลการประชุมเชิง ปฏิบัติการฯ ต่อ (ร่าง) ดังกล่าว มาปรับปรุงเนื้อหาเพื่อจัดทำแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

๕. เสนอแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อทราบและพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖. ประชุมถ่ายทอดแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวง สาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และส่งมอบให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ

## วิสัยทัศน์(Vision)

กระทรวงสาธารณสุข ไส่สะอาด ร่วมต้านการทุจริต

## พันธกิจ(Mission)

สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูป กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์(Objective)

๑. เพื่อเกิดวัฒนธรรมสุจริตในกระทรวงสาธารณสุข บุคลากรมุ่งต้านการทุจริต
๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลไกการป้องกัน การทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อความเข้มแข็งของกลไกการปราบปรามการทุจริต การบังคับใช้กฎหมายให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม
๔. เพื่อส่งเสริมให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ด้านการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริต

### การกำหนดยุทธศาสตร์

แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประเพณีนิยมขอ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประเพณีนิยมขอ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๕๖๐- ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยความปลอดภัยป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยความปลอดภัยป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” มีความหมายว่าประเทศไทยในระยะ ๕ ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นสังคมมีดีใหม่ที่ประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบ โดยได้รับความร่วมมือ จากฝ่ายการเมือง หน่วยงานของรัฐ ตลอดจนประชาชน ในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติและประชาชน เพื่อให้ประเทศไทย มีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิในด้านความโปร่งใสทัดเทียมนานาอารยประเทศ กำหนดพันธกิจ “สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล”

กำหนดยุทธศาสตร์หลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์มีความครอบคลุมการดำเนินงาน ด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่วุ่นวายการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกย่องระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกย่องระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต



ในอนาคต ๕ ปีข้างหน้า เพื่อให้กระทรวงสาธารณสุขเกิดวัฒนธรรมสุขภาพ มีการป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ มีการป้องกันการปราบปรามการทุจริต การบังคับใช้กฎหมายให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม และทรงพลัง ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานภายนอก ยังยืนยันด้วยการนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารราชการและการดำเนินชีวิต มาตรการ ๓ ป. ๑ ค. ที่กำหนดมาตรการว่า **ปลูกและปลูกจิตสำนึก** สร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการทุจริตที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรม ขับเคลื่อนสังคม **ป้องกัน** สร้างระบบคุณธรรมและยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและ **เข้มแข็ง** **ปราบปราม** ปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและปิดช่องโหว่ กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิด อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม **เครือข่าย** สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.) ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส และสร้างความเข้มแข็งของกลไกการตรวจสอบ และร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ แผนแม่บท การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จึงกำหนดยุทธศาสตร์หลัก ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิถีคิดตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างระบบฐานคิดการยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างระบบคิด “**แก้ทุจริต ต้องคิดเป็น**” (Digital Thinking) และ “**แก้ทุจริต ต้องคิดแยกแยะ**” (Digital Thinking) คุณธรรมเชิงสัมพันธ์ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบ ระดับคุณธรรม และความซื่อสัตย์เชิงคุณธรรมแก่บุคลากร กระทรวงสาธารณสุข

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้มีส่วนในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักการพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่สมดุล

๒. เพื่อเสริมสร้างระบบฐานคิดการยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้าง ระบบคิด “**แก่ทจริต** **ต้องคิดเป็น**” (Digital Thinking) และ “**แก่ทจริต ต้องคิดแยกแยะ**” (Digital Thinking) คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระดับคุณธรรม และความขัดแย้งเชิงคุณธรรม

๓. เพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการผลักดันให้เกิด สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและด้านทุจริตทุกรูปแบบ

**กลยุทธ์ที่ ๑** ปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ในบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข

**กลยุทธ์ที่ ๒** วางระบบบรรทัดฐานการนำค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๓** สนับสนุนการสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านสุขภาพ เพื่อป้องกัน และหยุดยั้งการทุจริต

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์นี้มีมุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้าง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับกลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการป้องกัน การทุจริตให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๑** สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับมีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability)

**กลยุทธ์ที่ ๒** เพิ่มประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วย กฎหมาย

**กลยุทธ์ที่ ๓** เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนา กลไกและกระบวนการต่างๆ ของการปราบปรามการทุจริต ทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างและพัฒนา กลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มี ความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริต

๒. เพื่อพัฒนา กฎหมายปรับปรุง กฎ ระเบียบให้เท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริต

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษทางวินัยด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๑** เพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการปราบปรามการทุจริต

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศำนวนย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด และมาตรการ

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด		มาตรการ	
			2563	2564		2565
๑. สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	-เพื่อประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักการพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นำไปสู่เศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมที่สมดุล	๑.) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรใหม่ จิตสำนึกสาธารณะ/สามารถแยกแยะระหว่าง ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม ๒) เผยแพร่องค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวมหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ๓) การจัดกิจกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดสังคมที่ไมทน ต่อการทุจริต	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑. ปรับฐานคิดของบุคลากรใหม่ จิตสำนึกสาธารณะและสามารถแยกแยะ ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม ๒. การจัดทำข้อมูลสื่อสารสนเทศเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ๓. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการ ป้องกันการทุจริต

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอาภาคารอำนาจ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และมาตรการ

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			มาตรการ
			2563	2564	2565	
๒. สร้างกลไกป้องกันการทุจริต	เพื่อยกระดับกลไกมาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี และพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน ในการ ป้องกัน การทุจริตให้เท่า ทันต่อสถานการณ์การ ทุจริต	๑. การประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต ๒. การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วน ราชการ	๑ โครงการ ๑ กิจกรรม	๑ โครงการ ๑ กิจกรรม	๑ โครงการ ๑ กิจกรรม	๑. ผู้บริหารแสดงเจตจำนงในการ ต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน ๒. ควบคุมกำกับ และส่งเสริมข้าราชการ ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอาภากราคำอำนวย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และมาตรการ

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			มาตรการ
			2563	2564	2565	
๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริต	-เพื่อสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและกระบวนการ ปราบปรามการทุจริตให้มี ความรวดเร็วมี ประสิทธิภาพ และเท่าทัน ต่อพลวัตของการทุจริต -เพื่อพัฒนากฎหมาย ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้ เท่าทันต่อพลวัตของการ ทุจริต -เพิ่มประสิทธิภาพในการ บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ ผู้กระทำความผิดถูก ลงโทษทางวินัยด้วย ความ รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย เท่าทันต่อสถานการณ์การ ทุจริต	๑) โครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบและกฎหมายที่บังคับใช้ในการป้องกันมิ ให้เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ	๑ โครงการ กิจกรรม	๑ โครงการ กิจกรรม	๑ โครงการ กิจกรรม	๒.๑) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกา ป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอาภากราคำอำนวย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และมาตรการ

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			มาตรการ
			2563	2564	2565	
๔. พัฒนาระบบการป้องกัน การทุจริตเชิงรุก	การปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมายมีความรวดเร็วเป็นธรรม และได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี	๑) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	๑	๑	๑	๑. สร้างกลไกการป้องกันเพื่อป้องกันการทุจริต เช่น การสร้างกลุ่มเครือข่ายในการเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริต
			โครงการ กิจกรรม	โครงการ กิจกรรม	โครงการ กิจกรรม	
๕. ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต	ปรับปรุง พัฒนากลไก และกระบวนการปราบปรามการทุจริตของสำนักงานฯ ให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต	๑) ช่องทางการร้องเรียนและแจ้งปัญหา การทุจริตของบุคลากรสำนักงานฯ ๒) การเผยแพร่ข้อมูลการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทางเว็บไซต์	๒	๒	๒	๑. ปรับปรุงระบบร้องเรียน การทุจริตให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ ในการเผยแพร่ข้อมูลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
			ช่องทาง	ช่องทาง	ช่องทาง	
			๔ ครั้ง/ปี	๔ ครั้ง/ปี	๔ ครั้ง/ปี	

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอาภากราคำอำนวย  
 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
 ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการ กิจกรรม เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย
๑. สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้สำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักการพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศไทยชาติ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่สมดุล	๑) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกสามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ๒) เผยแพร่องค์ความรู้ในเรื่องการชดเชยระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ๓) การจัดกิจกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดสังคมที่มุ่งต่อการทุจริต	๑. ปรับฐานความคิดของบุคลากรให้มีจิตสำนึก ๒. การจัดทำข้อมูลสื่อสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ๓. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในการป้องกันการทุจริต	การบรรยายฯ / อบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	จัดทำสื่อสารสนเทศเอกสาร และสิ่งพิมพ์ เรื่องการชดเชยระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม การบรรยายฯ / อบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	จนท.รพ.และเจ้าหน้าที่ รพ.สต.ทุกแห่ง จนท.รพ.และเจ้าหน้าที่ รพ.สต.ทุกแห่ง



แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศอำนวย  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
 ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการ กิจกรรม เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย
๒. สร้างกลไกป้องกัน การทุจริต	เพื่อยกระดับกลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี และพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรทุก หน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ร่วมทั้งสร้างการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน ในการ ป้องกัน การทุจริตให้เท่าทัน ต่อสถานการณ์การทุจริต	๑) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	๑. สร้างกลไกการป้องกันเพื่อ ยับยั้งการทุจริต เช่น การสร้าง กลุ่มเครือข่ายในการเฝ้าระวังมิ ให้เกิดการทุจริต	การสร้างเครือข่าย	จนท.รพ.และ จนท. รพ.สต. ทุกแห่ง หน่วยงาน ราชการใน อำเภอ และอสม.ใน พื้นที่

**แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศอำนวย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการ กิจกรรม เป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย
๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริต	-เพื่อสร้างและพัฒนากลไกและกระบวนการ ปราบปรามการทุจริตให้มี ความรวดเร็ว ประสิทธิภาพ และเท่าทัน ต่อพลวัตของการทุจริต -เพื่อพัฒนากฎหมาย ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้เท่า ทันต่อพลวัตของการทุจริต -เพิ่มประสิทธิภาพในการ บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ ผู้กระทำผิดความผิดถูกลงโทษ ทางวินัยด้วย ความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้อง ตามหลักกฎหมาย เท่าทัน ต่อสถานการณ์การทุจริต	๑) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	๑. สร้างกลไกการป้องกันเพื่อ ยับยั้งการทุจริต เช่น การสร้าง กลุ่มเครือข่ายในการเฝ้าระวังมิ ให้เกิดการทุจริต	การสร้างเครือข่าย	จนท.รพ.และ จนท. รพ.สต. ทุกแห่ง หน่วยงาน ราชการใน อำเภอ และอสม.ใน พื้นที่

**แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลกาฬงาย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการ กิจกรรม เป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มาตรการ	กิจกรรม	เป้าหมาย
๔. พัฒนาระบบป้องกัน การทุจริตเชิงรุก	การปราบปรามและ การบังคับใช้กฎหมาย มีความรวดเร็วเป็นธรรม และได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรสำนักงานฯ และสร้างวัฒนธรรม ในการทำงานที่ดี	๑) โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	๑. สร้างกลไกการป้องกันเพื่อ ยับยั้งการทุจริต เช่น การสร้าง กลุ่มเครือข่ายในการเฝ้าระวังมิ ให้เกิดการทุจริต	การสร้างเครือข่าย	จนท.รพ.และ จนท. รพ.สต. ทุกแห่ง หน่วยงาน ราชการใน อำเภอ และอสม.ใน พื้นที่
๕. ปฏิรูปกลไก และกระบวนการปราบปราม การทุจริต	ปรับปรุง พัฒนากลไก และกระบวนการ และการดำเนินงานฯ ให้มีความรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพเท่าทัน ต่อพลวัตของการทุจริต	๑) ช่องทางการร้องเรียนและแจ้ง ปัญหาการทุจริตของบุคลากร ๒) การเผยแพร่ข้อมูลการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตทาง เว็บไซต์	๑. ปรับปรุงระบบการร้องเรียน การทุจริตให้มีประสิทธิภาพ อย่าง ต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมการใช้ระบบ สารสนเทศ ในการเผยแพร่ข้อมูลด้านการ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	สร้างช่องทางในการร้องเรียน ทั้งทางระบบเอกสารและ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน  เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และสื่อ ประชาสัมพันธ์ในด้านการ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในทุกไตรมาส	จนท.รพ.และ เจ้าหน้าที่ รพ. สต.ทุกแห่ง  จนท.รพ.และ เจ้าหน้าที่ รพ. สต.ทุกแห่ง

## แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศอำนวย

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

นโยบาย ข้อ ๑๒ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๑๘ การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมื่อและราชการประจำ

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ข้อ ๕ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ข้อ ๕.๑ ให้ทุกหน่วยงานยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

แนวทาง : ปลู่ฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค ปลู่กฝักริวิตติค

แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นแบบอย่างด้าน การส่งเสริมให้เป็นองค์กรคุณธรรม/โรงพยาบาลคุณธรรม แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โครงการ : โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

วัตถุประสงค์ตามแผนบูรณาการ ลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ โดยสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต ทัศนคติทุกช่วงวัยให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมพัฒนาภาคีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายอย่างรวดเร็วเป็นธรรมโดยได้รับความร่วมมือจากประชาชน กิจกรรม เสริมสร้างพฤติกรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง									
กลยุทธ์ที่ ๑ ปฎิบัติจิตสำนึก ให้ยึดถือประโยชน์ของรวมเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม และวินัยแก่เจ้าหน้าที่	๑. มีการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมในการประชุม/อบรมเจ้าหน้าที่  ๒. ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่โรงพยาบาล สอดแทรกความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการทุจริต  ๓. ป่านรณรงค์ต่อต้านการทุจริต "Transparent THAILAND ประเทศไทยโปร่งใส สาธารณสุขไทยไม่โกง" และ สธ.ไร้ทุจริต มีจิตสำนึกไม่โกง					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารฯ	
กลยุทธ์ที่ ๒ วางระบบรากฐานในการสร้างวัฒนธรรม MOPH เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต	๑. ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ประพฤติดี หรือผู้ที่มีความประพฤติดีต่อสังคม ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และจริยธรรม						๑,๕๐๐ บาท	กลุ่มงานบริหารฯ	
							ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร รพ.	

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศอันวย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันทุจริต									
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหารทุกระดับมีความพร้อมรับผิดชอบ	๑. ประสิทธิภาพเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต	-เพื่อแสดงออกถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน	๑ ครั้ง					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารฯ
	๒. ประสิทธิภาพเจตจำนงเจ้าหน้าที่ต่อต้านการทุจริต	-เพื่อสร้างความตระหนักในการต่อต้านการทุจริต	๑ ครั้ง					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มการพยาบาล กลุ่มงานบริหารฯ
	๓. สร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรมีความรับผิดชอบ	-การประกาศและเผยแพร่เจตจำนงนโยบายต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน แก่สาธารณชน/เผยแพร่ค่านิยม/ประมวลจริยธรรม องค์กรตลอดจนข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ผ่านช่องทางต่างๆ	๑ ครั้ง						กลุ่มงานบริหารฯ
กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย	๑. พัฒนาและยกระดับคุณธรรมความโปร่งใส การใช้ดุลยพินิจตามหลักกฎหมายในการปฏิบัติงาน	-การสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง -บริหารจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ -ใช้คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ประเมิน ITA ผ่าน	๘๐	๙๒	๑๐๐		ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารรพ.

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของโรงพยาบาลอากาศอำนาจานวราย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปรามการทุจริต		โครงการ/กิจกรรม							
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริต	๑. พัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ๒. การให้และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการดำเนินการตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีช่องทาง/สื่อสารเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ทางเว็บไซต์ ทางเฟสบุ๊ก ทางกลุ่มไลน์	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานและเครือข่าย Website ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน				๑๒,๖๐๐	กลุ่มงานบริหารฯ	
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการด้านการปราบปรามการทุจริต	๑. การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนในการต่อต้านการทุจริต	๑. จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากประชาชน ๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับ การทุจริตประพฤติมิชอบ ๓. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนรวมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	หน่วยงานราชการต่าง ๆ อสม. หน่วยงานราชการต่าง ๆ อสม.				ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร รพ. กลุ่มงานบริหารฯ	

ลงชื่อ.....ผู้เสนอ  
(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติแผน  
(นายกิตติมาถ ตีระพิบูลย์เขยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนาจานวราย

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย โรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลอากาศอำนวยให้เป็น “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ” ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ

- ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน
- ๒ พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
- ๓ พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่าย ในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ดังนี้

### วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนากุศลกร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

### ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ ๑** เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

**ยุทธศาสตร์ ๒** พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ ๓** พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

**ยุทธศาสตร์ ๔** พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ ๕** เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลอากาศอำนวยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลอากาศอำนวยการสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลอากาศอำนวยการมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมีความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒)การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลอากาศอำนวยได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวยต่อไป

## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัย ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## ๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแนวทาง HR Scorecard

## ๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

### ๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

### ๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถและลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ.</li> <li>โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บันทึกอนุมัติดำเนินการ</li> </ul>
๒. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสถานการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PPT. การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card</li> <li>SWOT Analysis</li> <li>แบบประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์</li> <li>- การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย</li> </ul>

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
			อิทธิพลต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงาน โครงการรองรับ
๔. นำร่างแผน ยุทธศาสตร์เสนอ ต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริหารเพื่อ พิจารณา	• เพื่อพิจารณาให้ ความเห็น	• นำเสนอร่างแผน ยุทธศาสตร์ต่อที่ ประชุม อ.ก.พ.	• PPT.กระบวนการจัดทำ วิธีการ ผลการวิเคราะห์ และร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุปประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	• ร่างแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลโรงพยาบาล อากาศอำนวยการ
๕. นำแผนสู่การ ปฏิบัติ	• เพื่อขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลสู่การปฏิบัติ	• นำร่างแผนยุทธศาสตร์ เสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารและ เสนอผู้อำนวยการ ประกาศใช้ • เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	• PPT. และเอกสารแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ผ่าน ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหาร	• แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอากาศ อำนวยการ

### ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

โรงพยาบาลอากาศอำนวยการได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ” ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ

๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ

#### มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์
๒. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ตัวชี้วัด

๑. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐ %
๒. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐ %
๓. ร้อยละ ของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ อย่างน้อย ๘๐ %

#### กิจกรรมโครงการ

๑. ตามรอยคุณภาพและจัดมหกรรมคุณภาพ
๒. การนิเทศในงานประจำ
๓. เฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้ครอบคลุม
๔. พัฒนาความรู้ทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
๕. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่อง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี

##### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. อาคาร สถานที่ น่าอยู่ น่าทำงาน เหมาะสมแก่การให้บริการ
  ๒. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความปลอดภัย
  ๓. บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ
- เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๒. ไม่เกิดความเสียหาย ต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

#### มาตรการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ตัวชี้วัด

๑. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม = ๐
๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐาน

#### โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล มากกว่า ๘๐ %
๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ระดับ ๕

#### กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๓. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม



๔. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๕. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ**  
**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบภาคีเครือข่าย ในการให้บริการ ในกลุ่มโรคเบาหวาน, โรคหัวใจและหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย
๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชน ที่สำคัญ ๕ กลุ่มโรค

๓. พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ  
 ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรร จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๘๐ %

๒. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย

๓. มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ ครอบคลุม ร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน

๔. มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษร  
 กิจกรรมโครงการ

๑. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรมสู่การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหสาขาวิชาชีพ  
 ๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม  
 ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพโรงพยาบาล มากกว่า ร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมหกรรมคุณภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน  
 กิจกรรมโครงการ
๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี  
 เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพในการลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค
๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑. มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่  
 ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ มากกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐
๓. ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน น้อยกว่าร้อยละ ๑
๔. ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป-มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ ๘๐  
 กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสาร  
 สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ด้วย SWOT Analysis

### ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๓. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมใน

การปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง
๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก
๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์โรงพยาบาลอากาศอำนวย
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาคณาจารย์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย

#### กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

##### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็น

#### ที่ยอมรับ

##### เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

##### ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์โรงพยาบาลอากาศอำนวย
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการ

#### ขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

##### กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

##### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่

ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาคณาจารย์ที่ครบถ้วนและทันสมัย

๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบได้

ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับ

องค์กร

เป้าหมาย

๑. บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
๒. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสอบสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม อากาศอำนวย
๗. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
๑๐. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๑๑. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตามประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลอากาศอำนวย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย

วัน/เดือน/ปี ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

หัวข้อ ขออนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกัน ปรามปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑.ขออนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกัน ปรามปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒.ขออนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ขอเผยแพร่ข้อมูลทาง

เว็บไซต์ โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ทางเฟสบุ๊ก

ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์

Linkภายนอก ไม่มี

หมายเหตุ:.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ภิตินันท์ วงศ์คำนาม

ใบอ่อน ปาปะเพ

(นางสาวภิตินันท์ วงศ์คำนาม)

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ภิตินันท์ วงศ์คำนาม

(นางสาวภิตินันท์ วงศ์คำนาม)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓