



สถาบันพัฒนาศาสตร์

15/17/10

เลขที่ ๙๘/๑ ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๗๔ ๓๕๑๑ , ๐ ๒๒๗๔ ๓๕๑๒ , ๐ ๒๒๗๔ ๓๕๑๓ โทรสาร ๐ ๒๒๗๔ ๓๕๑๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
ที่เลขที่ ๑๓๒๓๑
วันที่ ๑๕/๑๑/๒๕๕๖
๑๔.๓๐

ที่ สพศ. ๐๑๘ / ๒๕๕๖

๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ
เลขที่ 1695
วันที่ 16/10/56
เวลา 13.00

เรื่อง สมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด สาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ /
โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการฝึกอบรม และใบสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๓ หลักสูตร

ด้วยสถาบันพัฒนาศาสตร์ ได้พัฒนาความรู้ใหม่ ในการสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาให้กับเครือข่าย
บริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ด้วยการจัดการฝึกอบรมและเป็นพี่เลี้ยง ในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุภารกิจที่
สำคัญของหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๓ หลักสูตร ตามรายละเอียด ดังนี้

- (๑) หลักสูตร ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคนและจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
ในหน่วยงานสาธารณสุข
วันพุธที่ ๖ - วันศุกร์ที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
- (๒) หลักสูตร การบริหารพัสดุแนวใหม่และความคิดทางละเมิด
วันพุธที่ ๑๓ - วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
- (๓) หลักสูตร การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นองค์การชั้นนำแห่งความเชี่ยวชาญการสร้างสุขภาพ และบริการ
สุขภาพมาตรฐานสากล
วันจันทร์ที่ ๑๘ - วันศุกร์ที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกหลักสูตร ดำเนินการ ณ โรงแรมกานต์มณี พาเลซ เลขที่ ๑ ถนน
ประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

ในการนี้ สถาบันฯ ได้ขอเชิญผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานสาธารณสุข และผู้สนใจทั่วไปที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานทั่วไปที่มีความสนใจทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงกลุ่มเป้าหมายตามที่ระบุไว้ใน
หลักสูตรประชาสัมพันธ์ สมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม และส่งหลักฐานการสมัครมายังสถาบันพัฒนาศาสตร์ ตามรายละเอียดของสิ่งที่ส่ง
มาด้วยตามที่ได้แนบมาพร้อมนี้ ผู้สมัครเข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าใช้จ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง เมื่อได้รับอนุมัติ
จากผู้บังคับบัญชาแล้ว อนึ่ง หลักฐานการสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม สถาบันฯ ถือว่าเป็นการตอบรับการเข้าร่วมการฝึกอบรม และ
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม ครั้งนี้ด้วยดีเช่นเคย ใคร่
ขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้ และสามารถติดตามข่าวสารด้านนี้โดยเอกสารเพิ่มเติมได้ที่ [WWW.idsprofessional.com](http://www.idsprofessional.com)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์แจ้งหน่วยงานและผู้สนใจ เพื่อสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรมตาม วัน เวลา
และสถานที่ตามที่หลักสูตรกำหนดด้วย จักเป็นพระคุณอย่างสูง

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน พัฒนาคุณภาพ
ดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิรันดร์ นิลจันทร์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาศาสตร์

- มณฑุภาภรณ์ นิลจันทร์
ปศ.ศิริพร
๒๕-๑๑-๒๕๕๖

(นายนิรันดร์ นิลจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานสาธารณสุข
ปฏิบัติการการแผน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑๖ ต.ค. ๒๕๕๖



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคนและจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

ในหน่วยงานสาธารณสุข

ระหว่างวันพุธที่ 6 – วันศุกร์ที่ 8 พฤศจิกายน 2556

ณ โรงแรมกานต์มณเฑียร พาเลซ ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

หลักการและเหตุผล

1. การวางแผนอัตรากำลังคนในไตรมาสที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมของแผนอัตรากำลังคนก่อนการนำไปใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
2. การแก้ไขปัญหาอัตรากำลังสหวิชาชีพที่สำคัญในระบบบริการสุขภาพ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ต้องได้รับการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
3. แผนอัตรากำลัง (Work Force Plan) นอกจากต้องสอดคล้องกับแผนรูปแบบบริการ (Service Plan) แล้วยังสอดคล้องกับภาระงานจริงที่ปฏิบัติ (Workload) และผลิตภาพของงาน (Productivity) รวมทั้งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์การที่เน้นความเที่ยงพอกับลักษณะงาน
4. แผนเกลี่ยอัตรากำลัง (Redeployment Plan) เป็นแผนที่ต่อยอดจากรจัดการทำแผนอัตรากำลังที่เน้นความเหมาะสมในหน่วยงานที่วิกฤต
5. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ยังจำเป็นและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติกับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข ที่กำลังหารูปแบบที่เหมาะสมอยู่ในเวลานี้ คือ การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังที่เน้นสหสาขาวิชาชีพที่สำคัญ
2. เพื่อให้ได้รูปแบบการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะงานในหน่วยงาน รพ.สต. สสอ. รพช. รพท. รพศ. สจว. และหน่วยงานสาธารณสุขอื่น ๆ
3. เพื่อออกแบบวิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลตามหลักวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตร

หัวข้อที่ 1 เทคนิคการแก้ไขปัญหาอัตรากำลัง

1. เทคนิคและวิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
 - 1.1. การใช้เครื่องมือมาตรฐานในการวิเคราะห์งาน (Position Analysis Questionnaire)
 - 1.2. การวิเคราะห์ระดับความยากง่ายในงาน
2. เครื่องมือการวิเคราะห์งาน
 - 2.1. แบบสำรวจภารกิจของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคล (Task list)
 - 2.2. แบบสำรวจภารกิจของกลุ่มงาน (activity list)

- 2.3. ผังการกระจายของงาน (Work Distribution Chart)
3. เครื่องมือการออกแบบงาน การจัดระบบงานเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคนในการทำงานไม่เพียงพอ
 - 3.1 เทคนิคการทำงานให้ง่าย (Work Simplification)
 - 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดัชนีสุขภาพด้านทรัพยากรบุคคล
4. การวิเคราะห์และออกแบบการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานในหน่วยงานสาธารณสุข
 - 4.1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
 - 4.2. เครือข่ายบริการสุขภาพ (โรงพยาบาล + สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ + โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)
5. การจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานตามเกณฑ์คุณภาพ HA QA PCA
 - 5.1. หน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงและวิกฤต
 - 5.2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

หัวข้อที่ 2 แผนบริหารและพัฒนากำลังคน ประกอบด้วย

1. แผนอัตรากำลัง (Workforce Plan) มีรายละเอียด
 - 1.1 การทบทวนภารกิจการปรับปรุงระบบงาน โดยใช้ผังการไหลของงาน (Work Flow) ทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณ ระยะเวลาที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพการให้บริการ
 - 1.2 การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายหลังการปรับปรุงระบบงาน จากการเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภาระงาน
 - 1.3 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล
 - 1.4 การสร้างความเข้าใจในการใช้กำลังคน ตามช่วงระยะเวลาที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
2. แผนเกลี่ยอัตรากำลัง (Redeployment Plan)
 - 2.1 การตรวจสอบการใช้กำลังคน โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ภารกิจ (Business Analysis) ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการทำงาน ตามผังการไหลของงาน (Work Flow) ได้เหมาะสมและเกิดการประหยัด
 - 2.2 สร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการเกลี่ยอัตรากำลังคนให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน รวมทั้งกระจายภารกิจที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง
 - 2.3 การกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมตามภาระงานและความต้องการของบุคลากร

หัวข้อที่ 3 เทคนิควิธีการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนในหน่วยงานสาธารณสุขกับ การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance)

1. การบริหารค่าตอบแทนแนวใหม่
 - 1.1 เป้าหมายของการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.2 แนวคิดพื้นฐานการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.3 องค์ประกอบของค่าตอบแทน
 - 1.4 หลักการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.5 กระบวนการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.6 ความเชื่อมโยงการบริหารค่าตอบแทน กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.7 ปัญหาของระบบค่าตอบแทนภาครัฐในปัจจุบัน และในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข
 - 1.8 ระบบค่าตอบแทนภาครัฐการแนวใหม่

1.9 กรณีศึกษาค่าตอบแทนในภาคเอกชน

1.10 แนวทางปฏิบัติการปรับปรุงค่าตอบแทนตามนโยบายรัฐบาล

2. การจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน (Pay for Performance)

2.1 หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

2.2 การออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ในหน่วยงานสาธารณสุข

2.3 เทคนิควิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามอัตรากำลังคนกับลักษณะงาน

(1) การจ่ายตามแผนอัตรากำลังคนปกติ

(2) การจ่ายตามแผนการเกลี่ยและกระจายอัตรากำลังคน

(3) รูปแบบการบริหารจัดการการจ่ายค่าตอบแทนตามลักษณะงานที่เหมาะสม ในหน่วยงานสาธารณสุข

(4) ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการจ่ายค่าตอบแทนแนวใหม่

2.4 กระบวนการธรรมาภิบาลในระบบการจ่ายค่าตอบแทนแนวใหม่กับการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคน ในหน่วยงานสาธารณสุข

กลุ่มเป้าหมาย

- (1) คณะกรรมการบริหาร ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และ คปสอ.
- (2) คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) คณะกรรมการงานแผนงานและประเมินผล
- (4) ผู้รับผิดชอบหลัก การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
- (5) ผู้รับผิดชอบแผนงาน และงานคุณภาพ
- (6) หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน
- (7) ผู้สนใจทั่วไป

วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษา อ.ดร.บัทมา สุขสันต์ ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

การรับสมัคร ส่งใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกับหลักฐานการชำระเงินภายใน วันจันทร์ที่ 28 ตุลาคม 2556

การรายงานตัว รายงานตัวลงทะเบียนรับเอกสารศึกษาล่วงหน้าและเข้าพักวันอังคารที่ 5 พฤศจิกายน 2556 เวลา 17.00-20.00 น.

หมายเหตุ : ค่าลงทะเบียน 4,500 บาท (จำนวน 3 วัน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากเงินบำรุงตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยงานบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและตามระเบียบกระทรวงการคลัง และเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ



สถาบันพัฒนาฯ

เลขที่ 95/1 ถนนประดิษฐ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0-2271-3521, 0-2271-3522, 0-2271-3523 โทรสาร 0-2271-3524

สงวนลิขสิทธิ์
รหัส 56/010

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร การบริหารพัสดุแนวใหม่และความผิดทางละเมิด
วันพุธที่ 13 – วันศุกร์ที่ 15 พฤศจิกายน 2556

ณ โรงแรมกานต์มณี พาเลซ ถนนประดิษฐ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

หลักการและเหตุผล

1. ทุกปีงบประมาณจะมีการปรับเปลี่ยนคำสั่งมอบหมาย อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานบริหารพัสดุ ซึ่งจะมีทั้งบุคลากรที่มีและไม่มีประสบการณ์มารับผิดชอบงาน หากไม่ได้เตรียมความพร้อมด้านองค์ความรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความผิดทางละเมิดในหน้าที่ราชการได้
2. การกระจายอำนาจให้ รพ.สต. สสอ. รพช. รพท./รพศ. บริหารจัดการพัสดุได้ด้วยตนเองภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดปัญหาความผิดทางละเมิดเกี่ยวกับพัสดุมากพอสมควร หากไม่เรียนรู้หลักการจะได้รับผลกระทบจากกฎหมายการปกครอง ระเบียบการบริหารงาน และวินัยข้าราชการแบบหลีกเลี่ยงมิได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุฉบับใหม่ให้กับผู้รับผิดชอบงานพัสดุมือใหม่และผู้รับผิดชอบเดิม
2. เพื่อวิเคราะห์และชี้ประเด็นความผิดทางละเมิดในการบริหารพัสดุที่ผ่านมาภายใต้การใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตร

1. ความหมายและความรู้ทั่วไปก่อนการจัดหาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535
 - คน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดพัสดุ / บทบาทและหน้าที่
 - เงิน งบประมาณต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดหา (เงินงบประมาณ / เงินบำรุง / เงินบริจาค)
 - สิ่งของ ความหมายของวัสดุ / วัสดุภัณฑ์และการเบิกค่าใช้จ่าย
 - การบริหารจัดการ เป็นกรดำเนินการจัดหาในทุกวิธี
2. การจัดหาในวิธีต่าง ๆ
 - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
 - วิธีตกลงราคา / สอบราคา / พิเศษ / กรณีพิเศษ
 - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2549
 - วิธีประกวดราคาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
3. การบริหารสัญญา
 - การตรวจรับพัสดุ / การตรวจการจ้าง
 - การเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา
 - การงตลดค่าปรับ
 - การยกเลิกสัญญา



สถาบันพัฒนศาสตร์

เลขที่ 95/1 ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0-2271-3521, 0-2271-3522, 0-2271-3523 โทรสาร 0-2271-3524

สงวนลิขสิทธิ์
รหัส 56/011

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นองค์การชั้นนำแห่งความเชี่ยวชาญการสร้างสุขภาพ
และบริการสุขภาพมาตรฐานสากล

ระหว่างวันจันทร์ที่ 18 – วันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน 2556

ณ โรงแรมกานต์มณีนี พาเลซ ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

เหตุผลและความจำเป็น

1. จุดอ่อนที่ 1 ในการวางแผนพัฒนาระบบสุขภาพในพื้นที่ผ่านมาก็คือ ขาดการนำเอาสามปัจจัยทางระบาดวิทยา (Host Agent Environment) และลักษณะของการระบาดวิทยา (Person Place Time) ของ (1) โรคติดเชื้อ (2) โรคไร้เชื้อ (3) บริการแพทย์และการสาธารณสุข (4) อนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย และ (5) งานวิจัยด้านการแพทย์และการสาธารณสุข มาใช้ในการวางแผน ทำให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนาไม่สอดคล้องกับพื้นที่
2. จุดอ่อนที่ 2 ในระบบบริการสุขภาพของเครือข่ายบริการสุขภาพยังขาดการใช้หลักการระบาดวิทยาทางคลินิกที่เชื่อมกับชุมชนคือใช้กระบวนการดูแลผู้ป่วย (Care Process) และโรคที่เป็นตัวแทนของแต่ละกระบวนการ (Proxy Diseases) ที่มีความเสี่ยงสูง และเชื่อมโยงตั้งแต่บุคคล ครอบครัว ชุมชน รพ.สต. รพช. รพท./รพศ. และศูนย์แห่งความเป็นเลิศ
3. จุดอ่อนที่ 3 การวิเคราะห์กลุ่มประชากรทางคลินิก (Clinical Population) ที่เป็นกลุ่มป่วย กลุ่มเสี่ยง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่เจาะจง ส่วนใหญ่เน้นแต่กลุ่มป่วย กิจกรรมในกลุ่มเสี่ยงค่อนข้างน้อย และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ครอบคลุมและรอบด้าน
4. จุดอ่อนที่ 4 ขาดการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เชิงระบบที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังในการนำมากำหนดเป็นนโยบายที่บูรณาการกับ Agenda based Functional based และ Area based
5. จุดอ่อนที่ 5 การจัดการทรัพยากรสนับสนุนในการจัดทำแผนมีการแยกส่วนและไม่ครอบคลุมตั้งแต่ การวิเคราะห์ งาน คน เงิน ของ และเวลา โดยใช้โรคเป็นฐานในการวิเคราะห์
6. การนำเครื่องมือการบริหารแบบบูรณาการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Integration for Results Based Management : IRBM) มาใช้ในการพัฒนาระบบคุณภาพแบบบูรณาการ ทั้ง HA QA และ PCA ทำให้เกิดมาตรฐานที่ดีกว่าเดิม คือ ระบบแผนงานแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยง สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แต่ยังมีจุดอ่อนในการบริหารแผนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ ที่จะทำให้ระบบคุณภาพแบบบูรณาการมีความต่อเนื่อง ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยเร็ว
7. สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจาก การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามข้อ 1 ยังมีข้อจำกัดอยู่มากพอสมควร ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามเป้าหมายค่อนข้างล่าช้า จึงเป็นอีกเหตุผลเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เชื่อมโยงและบูรณาการวิสัยทัศน์ของกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพ ที่มีการปฏิรูปการทำงานใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
2. เพื่อปรับกระบวนการทัศน์ในการวางแผนพัฒนาระบบสุขภาพและพัฒนาคุณภาพแบบบูรณาการโดยใช้หลักการและเทคนิคทางระบาดวิทยาของแต่ละโรคมานำด้านภาระส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค (สร้างสุขภาพเชิงรุก) เป็นอันดับแรก
3. เพื่อจัดทำแผนที่เห็นกิจกรรมเชิงป้องกัน (Preventive Action) ในชุมชน และ รพ.สต. กับการใช้กิจกรรมเชิงป้องกันจากกระบวนการดูแลผู้ป่วย (Care Process) ในการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพที่ได้จาก Proxy Diseases

4. ความรับผิดชอบทางละเมิดเกี่ยวกับพัสดุ
5. วัสดุพินิจในทางกฎหมายปกครอง
 - เกี่ยวกับการพัสดุ
 - เกี่ยวกับการบริหารงาน
 - เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

กลุ่มเป้าหมาย (1) ผู้รับผิดชอบงานพัสดุในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (2) ผู้ปฏิบัติงานพัสดุมือใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และหน่วยงานสาธารณสุข (3) ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ฝ่ายการพัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้สนใจทั่วไป

วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ธีรเดช บุญวาส ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารพัสดุ การบริหารงานก่อสร้าง ตามกฎหมายและระเบียบราชการทุกฉบับของกระทรวงสาธารณสุข

อาจารย์สุจินต์ สิริอภัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสืบสวนสอบสวนและดำเนินการทางวินัย ความรับผิดชอบทางละเมิด และกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และเป็นทีปรึกษาด้านกฎหมายของหน่วยงานสาธารณสุขทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน

การรับสมัคร ส่งใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกับหลักฐานการชำระเงินภายใน วันจันทร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2556

การรายงานตัว รายงานตัวลงทะเบียนรับเอกสารศึกษาล่วงหน้าและเข้าฝึก วันอังคารที่ 12 พฤศจิกายน 2556 เวลา 17.00 - 20.00 น.

หมายเหตุ : ค่าลงทะเบียน 4,500 บาท (จำนวน 3 วัน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากเงินบำรุง ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยงานบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและตามระเบียบกระทรวงการคลัง และเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

4. ออกแบบการบริหารแผนให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับการปฏิรูปการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ทั้ง Regulatory Body และ Systems Managers เพื่อบริหารจัดการและสนับสนุน Service Providers รวมทั้งการออกแบบการจัดการตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ.2556 (Public Private Partnership : PPP) ที่กระทรวงจะออกระเบียบปฏิบัติและจะประกาศใช้ วันที่ 1 ตุลาคม 2556

5. ปรับกลยุทธ์การดำเนินงานแบบบูรณาการ การรายงานผลสัมฤทธิ์ ด้วยการใช้สารสนเทศในการกำกับ และติดตามงานแบบทันเวลา (Real - time)

6. ออกแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยใช้การ IRBM Ranking Award ที่จะใช้ในการบริหารงานบุคคล (Performance Management System : PMS) โครงการบูรณาการและแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป

7. ออกแบบแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ Focal Point ของเขตสุขภาพ และ Service Plan ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ความบริบทของแต่ละแห่ง

8. เพื่อเรียนรู้ที่เน้นภาคปฏิบัติจากประสบการณ์จริงของวิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมกับทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงในทุกพื้นที่ของประเทศไทย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. แผนพัฒนาระบบสุขภาพในบริบทที่เชื่อมโยง สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ในการใช้เป็นเครื่องมือ Regulator และ System Managers เพื่อสนับสนุนและดูแล หน่วยงานในกำกับดูแลในฐานะ Provider
2. การฝึกอบรมครั้งนี้อย่างไรก็ตามที่ปรึกษาจะใช้กรณีศึกษาที่มีบริบท (1) โรคหลักตามนโยบาย (2) โรคและอาการที่พบบ่อยในพื้นที่ (3) การสาธารณสุขชายแดน (4) การสาธารณสุขเพื่อการท่องเที่ยว (5) การสาธารณสุขที่จะเป็นผู้นำประชาคมอาเซียน (6) Medical Hub (7) มิติการกระจายอำนาจด้านการสาธารณสุขกับ อปท. และอื่น ๆ มาเป็นกรอบการสอน โดยเน้นนำพาปฏิบัติและเขียนตาม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. เป็นการเขียนแผน ภาพรวมของเครือข่ายบริการสุขภาพที่ตอบได้ทั้ง (1) Agenda based (2) Function abased (3) Area based ครอบคลุมทุกพันธกิจของหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ
4. นำพา รพ.สต. ประเมินตนเองจาก CUP แล้วเขียน Service Profile และนำพาเขียนแผนปฏิบัติการของแต่ละ รพ.สต. 3 ส่วน คือ (1) แผนปฏิบัติการเชื่อมโยงกับ CUP (2) แผนปรับปรุง รพ.สต. (3) แผน PP Area based ตามลักษณะของพื้นที่
5. รูปแบบการบริหารแผนงานแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
6. รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โครงการ และแผนกลยุทธ์
7. รูปแบบแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับรูปแบบบริการทั้ง Service Plan ตาม Agenda based, Functional based Area based การสาธารณสุขกับการท่องเที่ยว และการสาธารณสุขกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตเนื้อหาหลักสูตร

IRBM, ระบบแผนงานแบบบูรณาการ

1. ทบทวนแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2557
 - 1.1 ความสัมพันธ์และความสอดคล้อง ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ฉบับใหม่ล่าสุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2561 เขตบริการสุขภาพ
 - 1.2 ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่องตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข (Specific Issues)
 - 1.3 การบริหารทรัพยากรสนับสนุนการบริหารแผนงานแบบบูรณาการ (งาน คน เงิน ของ เวลา)
 - 1.4 เว็บบูรณาการร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ พ.ศ.2556 (Public Private Partnership : PPP) ที่จะใช้ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 นี้
2. เริ่มต้นด้วย ประเมินโครงสร้างองค์การของแต่ละแห่ง
 - 2.1 วิเคราะห์และสังเคราะห์การบริหารจัดการโรคเชิงระบบในภาพรวมของเครือข่ายบริการสุขภาพที่ใช้หลักและเทคนิคทางระบาดวิทยา และจัดอันดับโรคและกลุ่มโรคด้วยเกณฑ์ Risk Cost Volume Policy และเกณฑ์อื่น ๆ ในแต่ละพื้นที่

- 2.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์กลุ่มประชากรทางคลินิกที่เน้นกลุ่มผู้ป่วย และกลุ่มเสี่ยงรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการโรคในแต่ละพื้นที่
- กำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ จากการบริหารจัดการโรคเชิงระบบที่ผ่านมาเพื่อให้ได้ (1) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (2) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และ (3) การปรับปรุงและพัฒนา
3. ตามด้วย ปฏิบัติการวางแผนพัฒนาระบบสุขภาพและพัฒนาคุณภาพแบบบูรณาการ
- 3.1 **ขั้นที่ 1** นำโรคที่สำคัญของเครือข่ายและโรคหรืออาการที่พบบ่อยในพื้นที่มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การด้วย **TOWS Analysis** [เน้นความแตกต่าง การแข่งขันตามพื้นที่และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน]
- 3.2 **ขั้นที่ 2** กำหนดกลยุทธ์ที่เป็นความได้เปรียบ ความท้าทาย การปรับปรุง และพัฒนาด้วย **TOWS Matrix**
- 3.3 **ขั้นที่ 3** กำหนดวิสัยทัศน์ที่สะท้อนความเชี่ยวชาญพิเศษ (Core Competence) ของแต่ละแห่ง
- 3.4 **ขั้นที่ 4** กำหนดพันธกิจที่ผลักดันให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง
- 3.5 **ขั้นที่ 5** กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละพันธกิจ แล้วนำมากำหนดเป็น Roadmap เพื่อจัดทำเป็นแผนหลักระยะยาว 5 ปี (Master Plan หรือ Service Plan)
- 3.6 **ขั้นที่ 6** กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ในแต่ละปีที่จะเป็นเกณฑ์วัดความก้าวหน้าของ Roadmap ทั้ง 5 ปี เพื่อนำไปเป็นกรอบในการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการในแต่ละปี
- 3.7 **ขั้นที่ 7** กำหนดค่านิยมหลักที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะผลักดันให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์บรรลุผลสัมฤทธิ์
- 3.8 **ขั้นที่ 8** นำแผนกลยุทธ์ตั้งแต่ขั้นที่ 2 - ขั้นที่ 7 แปลงสู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard ด้วยการกำหนดผลสัมฤทธิ์รวมทั้งคาดหวัง (KRA) เพื่อนำไปจัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) แล้วกำหนดจุดเน้น (Focus) และเชื่อมโยง (Alignment) ตามความท้าทายที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง
- 3.9 **ขั้นที่ 9** นำผลสัมฤทธิ์รวมทั้งคาดหวัง (KRA) ที่เน้นในแผนที่กลยุทธ์มากำหนด KPI ทำความท้าทายระดับองค์การทั้ง 7 ด้าน คือ
- (1) ด้านที่ 1 ด้านผลการดูแลผู้ป่วย
 - (2) ด้านที่ 2 ด้านการมุ่งเน้นผู้ป่วยและผู้รับผลงาน
 - (3) ด้านที่ 3 ด้านการเงิน
 - (4) ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากรบุคคล
 - (5) ด้านที่ 5 ด้านระบบงานและกระบวนการที่สำคัญ
 - (6) ด้านที่ 6 ด้านการนำ
 - (7) ด้านที่ 7 ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ
- 3.10 **ขั้นที่ 10** จัดทำแผนพัฒนาในรูปแบบบริการ (Service Plan) หรือแผนหลัก 5 ปี (2557 - 2561) ครอบคลุม (1) แผนพัฒนาบริการสุขภาพ (2) แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (3) แผนบริหารสินทรัพย์ (4) แผนการเงิน การคลัง (5) แผนพัฒนาและรับรองคุณภาพ (6) แผนบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์
- 3.11 **ขั้นที่ 11** นำกรอบแผน 5 ปี ที่เป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ปีงบประมาณ 2557 มาจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 4 ระดับ คือ (1) ระดับคณะกรรมการบริหาร (Roadmap) (2) ระดับทีม (Profile) (3) ระดับหน่วยงาน (Unit) และ (4) ระดับผู้ปฏิบัติ (Individual)
- 3.12 **ขั้นที่ 12** นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายทั้ง 4 ระดับ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณที่ครอบคลุมงาน กิจกรรม เป้าหมาย สดวนที่ ระยะเวลา 4 ไตรมาส ประมาณการค่าใช้จ่าย แหล่งเงินและงบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ที่จะทำให้ KPI ทั้ง 4 ระดับบรรลุผลสัมฤทธิ์
- 3.13 **ขั้นที่ 13** เขียนโครงการบูรณาการเพื่อขออนุมัติ

- (1) ในขั้นที่ 11 - ขั้นที่ 13 จะได้แผนของ CUP ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- (2) ในขั้นที่ 14 จะได้แผนของ รพ.สส. ดังนี้

- 3.14 ชั้นที่ 14 นำพา รพ.สต. ประเมินตนเองด้วยการนำพาเขียนภาพรวมการให้บริการทั้งเชิงรุกและตั้งรับ ด้วยการเขียน Service Profile ที่เชื่อมโยงกับแผนของ CUP
- 3.15 ชั้นที่ 15 นำพา รพ.สต. เขียนแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับ CUP และ พื้นที่แต่ละแห่ง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
- (1) ส่วนที่ 1 แผนปฏิบัติการเชื่อมโยงมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพกับ รพ.แม่ข่าย (1) ภาพรวมการบริหารหมวด 1 – หมวด 6 (2) มาตรฐาน 9 ระบบงานที่สำคัญ (3) 6 กระบวนการดูแลผู้ป่วยในการ Early Detection ของโรคที่สำคัญในแต่ละแห่ง [ใช้งบประมาณของ CUP]
 - (2) ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างอาคาร สถานที่ ให้พร้อมให้บริการตามมาตรฐานที่ต้องปรับภาพลักษณ์ (Re-branding) ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสมบูรณ์แบบ [ใช้งบประมาณค่าเสื่อมและงบลงทุน]
 - (3) ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการในแต่ละโซนในเขตพื้นที่รับผิดชอบที่เน้นการเฝ้าระวังการระบาดวิทยาเชิงรุก การปรับเปลี่ยนสุขภาพกลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพที่บ้าน [ใช้เงิน PP Area based]

IRBM, ระบบบริหารแผนงานแบบบูรณาการ

4. ทบทวน วิเคราะห์ ออกแบบโครงสร้างการบริหารแผนงานแบบบูรณาการ
 - 4.1. ทบทวนและวิเคราะห์ข้อเด่น ข้อด้อย โครงสร้างการทำงาน ระบบสาธารณสุขประเทศไทย โครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพใหม่กับโครงสร้างการบริหารของ สสจ. สสอ. รพ. เดิม
 - 4.2. ออกแบบและปรับโครงสร้างการบริหารใหม่ตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง ข้อ 2.1
 - 4.3. กำหนดขอบเขตงานที่บูรณาการจากกฎกระทรวง พ.ศ.2545 โครงสร้างการบริหาร รพ. สสอ. เดิมและการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557
 - 4.4. วิเคราะห์และทบทวนอัตรากำลัง ชีตความสามารถ ตามขอบเขตงานใหม่ จากข้อ 2.3
 - 4.5. มอบหมายภารกิจ ที่เป็นขอบเขตงานให้กับกลุ่มงานและโครงการบูรณาการตาม Roadmap ปี 2557
 - 4.6. สรรหาและคัดเลือก คณะกรรมการบริหารโครงการตาม Roadmap ปี 2557
 - 4.7. สิวเข้ม ความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์การบริหารโครงการแบบก้าวหน้า ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง
 - 4.8. รูปแบบการวิเคราะห์งานใหม่ที่บุคลากร จะต้องเรียนรู้ร่วมกัน
 - 4.9. การใช้สารสนเทศเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการ 3 ระดับ ได้แก่
 - (1) คณะผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System: EIS)
 - (2) คณะผู้บริหารระดับทีม (Profile Information system : PIS)
 - (3) คณะผู้บริหารระดับกลาง (Management Information System: MIS)
 - (4) คณะผู้บริหารระดับต้น (Operations Information System: OIS)

IRBM, ระบบประเมินผลสัมฤทธิ์

5. ออกแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์
 - 5.1. ออกแบบโครงสร้างเพื่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ ที่ครอบคลุมตั้งแต่
 - (1) การบริหารผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Performance Management System : PMS)
 - (2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการบูรณาการ (Project Evaluation)
 - (3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนกลยุทธ์ (Strategic Evaluation)
 - (4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ CUP และทุก Roadmap ในรูปแบบ Ranking Award
 - 5.2. รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล : ตามบริบทของหน่วยงานที่ปรึกษา
 - (1) หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล
 - (2) วิธีการจัดทำและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)
 - (3) วิธีการจัดทำและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ (Competency)
 - (4) วิธีการจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
 - (5) การจูงใจและจัดสรรสิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการ

- 5.3. รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการบูรณาการ
- (1) หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการบูรณาการ ในบริบทของหน่วยงานที่ปรึกษาทุกแห่ง
 - (2) รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการบูรณาการพัฒนาแบบก้าวหน้า
 - ด้านคุณภาพบริการของโครงการ
 - ด้านระบบสนับสนุนของโครงการ
 - ด้านต้นทุนของโครงการ
 - ด้านความยั่งยืนของโครงการ
- 5.4. รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์แผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
- (1) ทบทวน เจาะลึก ปรับประเด็นกลยุทธ์เฉพาะ (Strategic Issues) ตามแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2560
 - (2) การประเมินผลความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และค่านิยมหลัก
 - (3) การประเมินผลความสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์
- 5.5. รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ CUP และ Roadmap ของ หน่วยงานที่ปรึกษา ในรูปแบบ IRBM Ranking Award
- (1) Ranking ผลลัพธ์ ของ CUP
 - (2) Ranking ผลลัพธ์ ของ CUP สลอ. รพ. ทุก Roadmap
 - (3) วิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผลงานการ Ranking Award
- 5.6. หลักการและเทคนิควิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ และการเขียนรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์
- (1) วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการบูรณาการ
 - การเขียนข้อเสนอ เพื่อการประเมินผลโครงการ (Project Proposal Evaluation)
 - วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการพัฒนาแบบก้าวหน้า ทั้ง 4 ด้าน ตามข้อ 3.3. (2)
 - (2) การเขียนรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
 - รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Report)
 - รายงานฉบับสมบูรณ์
 - รายงานเพื่อการเผยแพร่

กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์

1. องค์ความรู้ตามกระบวนการบริการทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 การสรรหาและคัดเลือก
 - 1.2 การพัฒนา
 - 1.3 การรักษาไว้
 - 1.4 การใช้ประโยชน์
2. วิธีประเมินขีดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของ HR Scorecard
 - HR Scorecard_1_ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - HR Scorecard_2_ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - HR Scorecard_3_ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - HR Scorecard_4_ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - HR Scorecard_5_คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สรุป (1) รูปแบบแผนงานแบบบูรณาการ (2) รูปแบบการบริหารแผนงานแบบบูรณาการ (3) รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ (4) รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (5) การนำไปใช้ปฏิบัติจริง

กลุ่มเป้าหมาย

1. คณะกรรมการบริหาร ของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และ คปสอ.
2. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาคุณภาพ
- (3) คณะกรรมการงานแผนและประเมินผล
- (4) ผู้รับผิดชอบหลัก ด้านแผนงานของ รพ. และด้านคุณภาพ
- (5) หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน
- (6) สสอ. ผอ.รพ.สต. ผู้รับผิดชอบงาน PCA ใน รพ.สต. หรือผู้แทน
- (7) ผู้สนใจทั่วไป

วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษา	อ.ดร.ภิญโญ นิลจันทร์ อ.ดร.ปัทมา สุขสันต์	วิทยากรและที่ปรึกษาทรงคุณวุฒิในการพัฒนาระบบบริหารแบบบูรณาการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ในหน่วยงานบริการสุขภาพภาครัฐและเอกชน วิทยากรและที่ปรึกษาในการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
----------------------------	---	---

การรับสมัคร ส่งใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกับหลักฐานการชำระเงินภายใน วันศุกร์ที่ 8 พฤศจิกายน 2556
การรายงานตัว รายงานตัวลงทะเบียนรับเอกสารศึกษาล่วงหน้าและเข้าพักวันอาทิตย์ที่ 17 พฤศจิกายน 2556 เวลา 17.00-20.00 น.

หมายเหตุ : ค่าลงทะเบียน 6,000 บาท (จำนวน 5 วัน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากเงินบำรุง
ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยงานบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและตามระเบียบ
กระทรวงการคลัง และเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ใบสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ของสถาบันพัฒนาศสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 [ประจำปีเดือนพฤศจิกายน 2556]

ชื่อหลักสูตร [ประจำปีเดือนพฤศจิกายน 2556]	วัน เดือน ปี	ค่าลงทะเบียน	ระยะเวลาในการรับสมัคร	ค่าห้องพัก
<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มคนและชายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ในหน่วยงานสาธารณสุข	6-8 พ.ย. 56	4,500 บาท	ตั้งแต่วันที่ 28 ต.ค. 56	เดี่ยว / คู่ 1,000 บาท
<input type="checkbox"/> การบริหารหลักสูตรแนวใหม่และความยืดหยุ่น	13-15 พ.ย. 56	4,500 บาท	ตั้งแต่วันที่ 4 พ.ย. 56	เดี่ยว / คู่ 1,000 บาท
<input type="checkbox"/> การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นองค์การชั้นนำแห่งความเชี่ยวชาญเชิงสุขภาพ และบริการสุขภาพ มาตรฐานสากล	18-22 พ.ย. 56	6,000 บาท	ตั้งแต่วันที่ 8 พ.ย. 56	เดี่ยว / คู่ 1,000 บาท

สถานที่ดำเนินการฝึกอบรม : ณ โรงแรมกานต์มีพี พลาซ่า เลขที่ 1 ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

สถาบันพัฒนาศสตร์ เลขที่ 95/1 ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

โทรศัพท์ 0-2271-3521, 0-2271-3522, 0-2271-3523 โทรศัพท์ 0-2271-3524

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 08 - 1173 - 1969 , 08 - 9812 - 8974 , 08 - 9921 - 4335

เว็บไซต์ : www.idsprofessional.com

E-mail : Thaids95@hotmail.com

ลำดับ	ชื่อ-สกุล (ตัวบรรจง)	ตำแหน่ง (ระบุตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ. 2551)	ชื่อหน่วยงาน-ที่อยู่หน่วยงาน (เลขที่ / หมู่ที่ / ตำบล / อำเภอ / จังหวัด)	เลขหมายโทรศัพท์		ทำเครื่องหมาย (✓) การจองห้องพัก		
				สำนักงาน / โทรสาร	เคลื่อนที่	เดี่ยว	คู่ (ระบุชื่อผู้พัก)	ว/คป เข้าพัก
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /
						<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/> / /

มีความประสงค์เข้าร่วมการฝึกอบรมและได้ชำระเงินค่าลงทะเบียน โดย

- * ชื่อนามสกุล นาย..... ผู้ดำเนินการสถาบันพัฒนาศสตร์ ที่ปรายณีสสามเสนใน หลักฐานแนบมาติดต่อกัน..... ลงวันที่..... ที่ได้แนบมาพร้อมนี้
- * โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาประดิพัทธ์ 13 หมายเลขบัญชี 034-0-01653-1 ชื่อผู้รับ บริษัท บริหารตามรัฐ จำกัด วันที่..... พร้อมกับส่งสำเนาพร้อมนี้

หมายเหตุ : (1) กรุณาระบุ ชื่อ-สกุล, ชื่อที่อยู่หน่วยงาน ให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการออกใบเสร็จรับเงินค่าลงทะเบียน (2) ส่งใบสมัครพร้อมหลักฐานการลงทะเบียนภายใน วันที่..... (ส่งทางไปรษณีย์หรือโทรสาร)

การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

- (1) ค่าลงทะเบียน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจากเงินบำรุงตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2548 (4) หนังสือกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส 0408 7 / 3 51 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2548 (5) หนังสือกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส 0408 6 / 3 95 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2549
- (2) อัตราค่าที่พักและ ห้องพักเดี่ยว : ผู้ บำนาญ 1,000 บาท (ผู้เดินทางจากจังหวัดอื่นนอกเหนือจากจังหวัดกาฬสินธุ์) และมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2548 ปรับปรุงเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ฉบับที่ 27 กุมภาพันธ์ 2549 ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการประชุมราชการ พ.ศ. 2550 ตามหนังสือที่ กส 0409 6 / 265 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2550 และระเบียบกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการประชุมราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 ตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กส 0406 6 / 3 - 485 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2552)