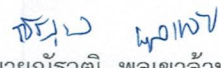


แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ
ตามประกาศโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2567

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก อำเภอเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี วัน/เดือน/ปี : 1 กุมภาพันธ์ 2567 ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 หัวข้อ: ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน 1.รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) - แผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๗ 2. Linkภายนอก: ไม่มี หมายเหตุ:..... 	
1. ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางวีรยา อุ่นท้าว) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567	2. ผู้ตรวจสอบ-เห็นชอบรับรองข้อมูล (หัวหน้า)  (นางสุรารัตน์ ทองหิน) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567
3. ผู้ตรวจสอบ-เห็นชอบรับรองข้อมูล(คณะทำงาน)  (นางสาวจินตนา บุญสุข) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567	4. ผู้อนุมัติให้ดำเนินการเผยแพร่  (นายณัฐวุฒิ พูลเชื้อล้าน) นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก
5. ผู้ดำเนินการขึ้นเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก ได้ดำเนินการเผยแพร่แล้วเมื่อวันที่ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 16.30 น. สามารถดำเนินการได้(/) ปกติ () ไม่ปกติเนื่องจาก.....  (นางวีรยา อุ่นท้าว) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ วันที่ กุมภาพันธ์ 2567	

แผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗

โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก

อำเภอเหล่าเสือโก้ก

จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก ได้คำนึงถึงภารกิจหลักตาม กฎหมายของส่วนราชการ คำนึงถึงอำนาจ และหน้าที่ และการบริหารทรัพยากรทั้ง คน เงิน ของ ให้ ตอบสนองเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก เหมาะสมตรงกับ เป้าประสงค์ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรภาครัฐที่ดี จึงได้ กำหนด แนวทางและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแยกตามบทบาท ภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบงาน ของแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนา ภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติตามแผนการเงินการคลังประจำปี นั้น ๆ

แผนพัฒนาบุคลากรของ โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จัดทำเป็นแผนระยะ 3 ปี เพื่อให้มีความ เหมาะสม ยืดหยุ่นและปรับตามการมอบหมายบทบาท หน้าที่ ของบุคลากร รวมถึงงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ ทั้งนี้ การพัฒนามีรูปแบบแตกต่างกัน ตามความเหมาะสม ซึ่งคณะกรรมการ HR จะพิจารณาและนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก เพื่อพิจารณา และอนุมัติ ตามลำดับ

โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง

หน้า

บทนำ

๑-๓

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนามูลฐาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

แนวทางการพัฒนามูลฐาน

๔-๖

ของฝ่ายและกลุ่มงานต่าง ๆ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 5 ปี กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดบริการด้านสุขภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสมรรถนะและมีความสุข ดังนั้น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติงาน แล้วทำการทดสอบความรู้ความสามารถ ให้ทดลองปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึง การสร้าง และการเลิกจ้าง

ดังนั้น เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการตามบทบาทและหน้าที่ของการเป็นข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรภาครัฐที่ดี โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการได้มีความรู้ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบ อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามที่ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ วิธีการฝึกอบรมให้ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้ง Online อ่านคู่มือ หรือค้นคว้าด้วยตนเองอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานจัดหลักสูตรหลัก(CBL) และจัดหาหลักสูตร หรือวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมตามความจำเป็น โดยการดำเนินงานดังกล่าว จะต้องมีการเสนอแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและนำเสนอผล ให้คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลอนุมัติ ตามลำดับ และหากมีหลักสูตรที่จำเป็นอื่นจะต้องได้รับการกลั่นกรอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ให้ดำเนินการตามกระบวนการเสนอแผน ซึ่ง ในการจัดทำแผนการพัฒนา ต้องดำเนินงานตามกรอบของแผนแม่บทด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหน่วยงาน

แผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จึงกำหนดใช้ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก ตั้งแต่ การคัดเลือกสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การลด เลิก และให้ออก อีกทั้งยังถือเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความพร้อมที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนให้ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ทั้งการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเฉพาะทางหรือ การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร เป็นต้น

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนา

๒) วิธีการ สามารถเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการใน ลักษณะภาพรวมและหน่วยงานดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นที่จัดหลักสูตร ส่งเข้าอบรมกับหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอก

๓) ส่งไปศึกษาดูงาน หรือ ส่งไปฝึกปฏิบัติ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์สำหรับผู้ที่มีความรู้พอสมควรกับทีมอื่น ๆ

๕. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

การกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องกำกับ ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล อย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนา แล้ว เพื่อประเมินผล

๒) มีการติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก

ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนให้ครอบคลุมบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ส่วนลักษณะการดำเนินการ ให้จัดตามความจำเป็นตามแผนพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับตามแผนการเงินการคลังประจำปี ซึ่งแบ่งตามระดับความรับผิดชอบงานไว้ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารองค์กร(หัวหน้าหน่วยงาน)
๒. หัวหน้ากลุ่มงาน
๓. หัวหน้างาน / รองหัวหน้ากลุ่มงาน
๔. ผู้รับผิดชอบงานหลัก หรือ KPI สำคัญตามนโยบายส่วนกลาง หรือของหน่วยงาน
๕. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์
๖. กลุ่มข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงที่รับผิดชอบงานที่สำคัญตามนโยบายและ KPI ของส่วนกลางหรือของหน่วยงาน
๗. ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
โรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี

แผนพัฒนาบุคลากร /เป้าหมายการพัฒนา ๓ ปี

ลำดับ ที่	หลักสูตร และเงื่อนไขการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ/ กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		หน่วยงาน ดำเนินการ เอง	อบรมกับ หน่วยงา น ภายนอก
				คน	คน	คน			
๑	สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร -หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (สำหรับ ผอ. และหัวหน้ากลุ่มงาน) -หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับสูง (สำหรับ ผอ. ที่อายุราชการครบ ๕ ปี	เพื่อพัฒนาความรู้/วิสัยทัศน์ ในการเป็นผู้บริหาร พัฒนาเทคนิคการบริหารงานให้กับ ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน) ๑. เป้าหมายปี ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑. ผอ. ๒. หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม ๒. เป้าหมายปี ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑. หัวหน้ากลุ่มงานบริการปฐมภูมิ ๒. หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ๓. เป้าหมายปี ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๑. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชฯ ๒. ๔. หัวหน้ากลุ่มงานประกัน(ทำหน้าที่ยี่รองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล)	ส่งบุคลากร ระดับ ผู้บริหาร ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน เข้า รับการฝึกอบรมกับหน่วย งานภายนอก	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐/ปี รวม ๓ ปี ๑๘๐,๐๐๐ บาท		✓
	-หลักสูตรบริหารทางการแพทย์(สำหรับรองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล)		นางสุภาวิณี ทองหิน		๑		๓๐,๐๐๐/ปี รวม ๑ ปี ๓๐,๐๐๐		✓

๒	ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรระดับ หัวหน้างาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน -หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เป้าหมายปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ เรียงลำดับดังนี้ ๑. รองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ๒. หัวหน้างาน IPD ๓. รองหัวหน้าฝ่ายบริหารฯ ๔. รองหัวหน้าฝ่ายเภสัช ๕. หัวหน้างาน ER ๖. หัวหน้างาน OPD ๗. หัวหน้างานแพทย์แผนไทย ๘. รองหัวหน้าฝ่ายทันตกรรม ๙. รองหัวหน้าฝ่ายเวชฯ ๑๐. หัวหน้างานกายภาพ ๑๑. หัวหน้างาน IT	ส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐/ปี รวม๓ปี ๙๐,๐๐๐ บาท		✓
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป(การเงินบัญชีและพัสดุ	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.นักวิชาการพัสดุ ๓. จพ.การเงินและบัญชี ๔.นักวิชาการสาธารณสุข (ยุทธศาสตร์) ๕. ช่างไฟฟ้า ๖. พชร.	๒	๒	๒	๖,๐๐๐/ปี รวม ๓ ปี ๑๘,๐๐๐ บาท		✓
๔	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	๑. พยาบาลวิชาชีพ IC ๔ เดือน ๒.การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ	๑ ๒	๐ ๒	๐ ๒	๑๐๐,๐๐๐/ปี ๑๘,๐๐๐/ปี		✓

๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรม สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกลุ่ม งานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์+งาน กายภาพ	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามแผน ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเหล่าเสือโก้ก	๓.การพยาบาลผู้ป่วย เรื้อรัง	๒	๒	๒	๑๘,๐๐๐/ปี		
			๔.การพยาบาลคลินิก เฉพาะอื่นๆ	๒	๒	๒	๑๘,๐๐๐/ปี รวม ๓ ปี ๕๔,๐๐๐.-		
๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพในกลุ่มงานประกันสุขภาพ และยุทธศาสตร์+งานกายภาพ		บุคลากรในกลุ่มงานฯ	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐/ปี		✓
			ได้รับการฝึกอบรม						
๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานและ นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๓,๐๐๐/ปี		✓
			ได้รับการฝึกอบรม						
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพในกลุ่มงานเภสัชกรรมและ คุ้มครองผู้บริโภค	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ประจำปี	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐/ปี		✓
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพในกลุ่มงานเวชปฏิบัติ ครอบครัว+งานแพทย์แผนไทย	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ประจำปี	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐/ปี		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		โรงพยาบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
				จำนวนคน	จำนวนคน	จำนวนคน			
๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพใน กลุ่มงานเทคนิคบริการทาง การแพทย์	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมประจำปี	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐/ปี		✓
๑๐	โครงการศึกษาดูงานพัฒนา บุคลากร	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประจำ	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ๑๐๐%	๐	๗๒	๘๐	๖๕๐,๐๐๐ ปี๒๕๖๑ และ ๘๐๐,๐๐๐ ปี๒๕๖๒	✓	
๑๑	โครงการพัฒนามาตรฐานทาง คุณธรรม และจริยธรรม	เพื่อพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม/ ประชุมชี้แจงให้ถือปฏิบัติตาม ประกาศมาตรฐานคุณธรรม/ จริยธรรม	๐	๗๒	๘๐	๑๒,๐๐๐/ปี	✓	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		โรงพยาบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
				จำนวนคน	จำนวนคน	จำนวนคน			
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ อบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพใน การAudit Chart	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานเคลมและการสรุป Chart	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมประจำปี และมีการสอบทานข้อมูลสรุปการ รักษาพยาบาลเพื่อเคลมเบิกเงินคืน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๐,๐๐๐/ปี	✓	✓
๑๓	โครงการซ่อมแผนอุบัติเหตุ หมู่ และซ่อมแผนเตรียม ระงับอัคคีภัยภายในหน่วย งาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลา กรผู้รับผิดชอบงานและเตรียม ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ ให้	จัดประชุม และซ้อมโดยการจำ ลองสถานการณ์จริง ร่วมกับ ภาคีเครือข่าย และจากผู้มี ประสบการณ์	๖๔	๗๒	๘๐	๒๐,๐๐๐ /ปี	✓	
๑๔	โครงการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล HA	เพื่อให้ระบบบริการมีมาตรฐาน ผ่านการรับรองจากสถาบันสรพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และแนวทางการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลโดยใช้ กระบวนการและแนวทางที่ สรพ. กำหนด	๖๔	๗๒	๘๐	๑๒๐,๐๐๐/ ปี	✓	