



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติแผน

(นายสุวรรณ เพ็ชรรุ่ง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

วันที่

7 กุมภาพันธ์ 2568

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Vision)

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Mission)

๑. จัดบริการสุขภาพ เพื่อประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ มีคุณภาพ และครอบคลุมแบบไร้รอยต่อ
๒. บริหารจัดการระบบสุขภาพอย่างมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม (Core Value)

“MOPH”

M : Mastery

เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O = Originality

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered

ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H : Humility

อ่อนน้อมถ่อมตน คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย (Goal)

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ +๑ ด้านเศรษฐกิจสุขภาพเป็นเลิศ (Health-Related economy Excellence)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้มีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ตามเอกสารดังนี้



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย ให้เกิดผลสำเร็จ และเป็นไปตามเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ดังนี้

๑.การวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยระบบคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒.พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ตลอดจนปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๓.บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔.พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคน ครอบคลุมทุกประเภทการจ้างและทุกวิชาชีพ

๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิด ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และหากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๔

๙๗

(นายสุวรรณ เพ็ชรรุ่ง)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเกี่ยวข้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence ในแผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมี ๒ โครงการคือ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ข้อที่ ๒๕ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๒๕.๑ การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง

๒๕.๒ ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ

รอบ ๓ เดือน เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย

รอบ ๖ เดือน เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย
มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕

รอบ ๙ เดือน เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย
มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕

รอบ ๑๒ เดือน เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย
มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕

ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครอบคลุมด้าน HRP : Human Resource Planning, ด้าน HRM : Human Resource Management, ด้าน HRD : Human Resource Development เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์และกลยุทธ์เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญและแนวทางแก้ไขทั้งด้าน HRP ด้าน HRM และด้าน HRD ตามแผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตามโครงการกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว

๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

รอบ ๓ เดือน

มีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย ภายในวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘

รอบ ๖ เดือน

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕
ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์

รอบ ๙ เดือน

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕
ภายในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์

รอบ ๑๒ เดือน

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕
ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์

ด้าน HRP (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม
๒. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในสายงาน สายวิชาชีพ ประเภทการจ้าง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (การบริหารตำแหน่งว่าง)

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสมกับภาระงาน

แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)
- ๑.๒ การทำ Job Description (การบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ)
- ๑.๓ การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)
- ๑.๔ การทำ P&P (Pay for Performance) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการทำงานจนถึงมีผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงานวิชาการ โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. กรอบอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง

แนวทางแก้ไข :

- ๒.๑ ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘)
- ๒.๒ หน่วยงานจัดทำ Job Analysis, Job Description, แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ Job Rotation และ Job Replacement
- ๒.๓ Mixed Manpower

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๓. แผนอัตรากำลังปฏิบัติงานทดแทน (เกษียณ ลาออก)

แนวทางแก้ไข :

- ๓.๑ บริหารอัตรากำลังภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด
- ๓.๒ หน่วยงานจัดทำแผนกำลังคน ทุกประเภทการจ้างงาน
- ๓.๓ วางแผนงานเรื่อง Job Replacement
- ๓.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี Multitask และทำงานเป็นทีม แบบ Mixed Manpower

ด้าน HRM (การบริหารทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

๑. อัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
๒. การพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. ดำเนินการจัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
๒. ผลักดันให้มีการทำ Job Analysis, Job Description, Job Rotation, Job Replacement
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
๔. อัตรากำลังที่มีความก้าวหน้าตามสายงาน
๕. อัตรากำลังที่ได้รับการปรับเปลี่ยนประเภทการจ้าง

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path

แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ จัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถ้อยง่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
- ๑.๒ การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และสอดคล้องกับภาระงาน
- ๑.๓ มีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่ง หรือรูปแบบคณะกรรมการ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง

แนวทางแก้ไข :

- ๒.๑ บริหารจัดการให้ตรงคน ตรงบัญชีถ้อยง่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง
- ๒.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานและจัดทำกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๓. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

- ๓.๑ การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ
(ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากขึ้นอยู่กับพิจารณากระจายความก้าวหน้าจากเขตสุขภาพ)
- ๓.๒ กรณีเลื่อนไหล มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย
- ๓.๓ กรณีนอกเลื่อนไหล ติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการ

เลื่อนระดับหลังถูกชี้ตัว

ด้าน HRD (การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานระดับมืออาชีพ
๒. บุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

- ๑.๑ การประเมิน Competency ของบุคลากรในแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ
- ๑.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามส่วนขาดขององค์กร
- ๑.๓ การ Self Learning
๒. กลุ่ม Succession Plan ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

- ๒.๑ ส่งกลุ่มเป้าหมายอบรม ผบต. , ผบก.
- ๒.๒ ประสานงานกับเขตสุขภาพให้จังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการจัดหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

(โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข)

ตัวชี้วัด : -

เกณฑ์เป้าหมาย : ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

วัตถุประสงค์ : ๑. บุคลากรมีความสุขและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒. องค์กรบรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ที่ตั้งไว้

๓. มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขบุคลากร

แนวทางการดำเนินงาน :

- ๑) จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขและมอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข
- ๒) หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมสร้างสุข
- ๓) Happy Money MOPH
- ๔) ทำบุญวันเกิดของเจ้าหน้าที่ทุกเดือน

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. แผนภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

๒. แผนงานประจำ

๓. แผนแก้ไขปัญหา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล.....

- ชื่อโครงการ
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการอัตรากำลัง

รหัสโครงการ
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน

รหัสโครงการ
3. โครงการผลิตและพัฒนาคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

รหัสโครงการ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สาธารณสุข จ.ลำปาง : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ : ยุทธศาสตร์ที่ แผนงานที่ โครงการที่

ผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : 1.บุคลากรมีความสุขและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. องค์การบริหารลุ่มเป้าหมายปีงบประมาณ 2568 ที่ตั้งไว้

3. มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขบุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งบ		
1	แผนงาน : ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)										
	รหัสโครงการ										
1	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการอัตรากำลัง										
	1) จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับการะงานและบริบทของพื้นที่ ดังนี้ 1.1) ระบุจำนวนคน และศักยภาพว่า - พอเพียง - ขาด - เกิน	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) หน่วยงานจัดทำแผนกำลังคน ทุกประเภทการจ้างงาน 2.1) ระบุกำลังคนที่หน่วยงานมีอยู่ทุกประเภทการจ้าง ณ 1 ต.ค 2567	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งบ		
	3) ระบุกำลังคนที่จะมีในอนาคต 3.1) ทดแทนเกษียณ ลาออก ย้ายโอน 3.2) เพิ่มเติมตามภาระงานที่มีการปรับเปลี่ยน	สสจ./รพช. 12 แห่ง/	สสจ./รพช.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (การบริหารตำแหน่งว่าง)	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	5) ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2	<u>การบริหารตำแหน่งว่างในส่วนของระดับบริหาร</u>										
	1) จัดทำ Succession Plan เพื่อเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นผู้นำ	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) จัดทำแผนในปีงบประมาณ 2568 เพื่อทดแทนการสูญเสีย ในอีก 5 ปีงบประมาณข้างหน้า	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3	<u>การบริหารตำแหน่งว่างระดับปฏิบัติงาน</u>										
	1) หน่วยงานจัดทำข้อมูล - ผู้เกษียณ 3 ปีงบประมาณ - ผู้ย้าย/โอน/เสียชีวิต/ลาออก ของปีงบประมาณ 2567	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) จัดทำแผนทดแทนในส่วนของนักเรียนทุน	สสจ./รพช. 12 แห่ง/	สสจ./รพช.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งบ		
	3) ปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลงล่าง ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานจริง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
4	โปรแกรมบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงาน (go to win)										
	1) บันทึกข้อมูลด้านบุคลากรในโปรแกรมบริหารจัดการทรัพยากร ในหน่วยงาน (go to win) ของ สสจ.ลำปาง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผู้รับผิดชอบด้าน HR ของ รพช. สสอ./กลุ่มงาน พัฒนาศาสตร์ สาธารณสุข/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2	แผนงาน : ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)										
	รหัสโครงการ										
1	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน										
	1) บริหารจัดการให้ตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) ให้หน่วยงานมีการจัดทำกรอบหมายงานตามกรอบโครงสร้างและ สอดคล้องกับภาระงาน รวมถึงมีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษ อย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่งหรือรูปแบบคณะกรรมการ	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	3) ขับเคลื่อนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งบ		
	4) การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ - กรณีเลื่อนไหล ให้มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย - กรณีนอกเลื่อนไหล ให้มีการติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการเลื่อนระดับหลังถูกชี้ตัว	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2	<u>การบริหารอัตรากำลัง</u>										
	1) วางแผนรับการจัดสรรนักเรียนทุน	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) จัดทำ Work Content 2.1 กำลังคนขาด 2.2 กำลังคนเกิน 2.3 กำลังคนที่ต้องการ - ประเภท/ตำแหน่ง - จำนวน	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	3) แผนเกลี่ยกำลังคนและเตรียมการทดแทนอัตรากำลัง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4) จัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องและทดแทนตำแหน่ง	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3	<u>Career Path</u>										
	1) บุคลากรประสงค์ศึกษาต่อในทุกระดับให้บรรจุในแผน HRD	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) การทำวิจัย/ผลงานวิชาการ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้ง - ในเลื่อนไหล - นอกเลื่อนไหล	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผู้รับผิดชอบ ตามกลุ่มวิชาชีพ/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	3) จัดทำผังความก้าวหน้าของบุคลากรตามประเภทการจ้าง เช่น จากจ้างเหมา เป็น พกส. ,ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จาก พกส. , ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เป็น พนักงานราชการ	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3	แผนงาน : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)										
	รหัสโครงการ										
1	โครงการผลิตและพัฒนาคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ										
	1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ธ.ค.67-มิ.ย.68	ผู้บริหารระดับสูง ที่ดูแลด้าน HR/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) การพัฒนาศักยภาพกลุ่ม Succession Plan	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ธ.ค.67-มิ.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	3) บุคลากรทุกวิชาชีพได้รับการพัฒนาศักยภาพ	สสจ./รพช. 12 แห่ง/ สสอ. ทุกแห่ง	สสจ./รพช./สสอ.							ธ.ค.67-มิ.ย.68	ผอ.รพช.ทุกแห่ง/ สสอ.ทุกแห่ง/ กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
4	รหัสโครงการ										
1	โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข										
	1) จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข 2) หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมสร้างสุข 3) Happy Money MOPH 4) ทำบุญวันเกิดของเจ้าหน้าที่ทุกเดือน	บุคลากรทั้งหมดใน สังกัด สสจ.ลำปาง	สสจ./รพช./สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ชื่อโครงการโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ..... รหัสโครงการ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สาธารณสุข จ.ลำปาง : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ : ยุทธศาสตร์ที่ แผนงานที่ โครงการที่

ผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : 1.บุคลากรมีความสุขและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. องค์กรบรรลุเป้าหมายปีงบประมาณ 2568 ที่ตั้งไว้

3. มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขบุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		

ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)

1	รหัสโครงการ										
	● โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ										
	1. จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่										
	กิจกรรมดำเนินการ										
	1) ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนกำลังคน และการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากรระดับอำเภอจำนวน 50 คน เจ้าหน้าที่ HR จำนวน 10 คน รวม 60 คน	ทุกอำเภอ		8,400			8,400 [(80)+30*2]*60 คน	สสจ.	1 วัน มี.ค.68	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	1.1) ประชุมชี้แจงนโยบายด้านการจัดทำแผนกำลังคน เพื่อแก้ปัญหาด้านอัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสม กับภาระงาน - ทุกอำเภอมีการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทของพื้นที่ - มีการทำ Job Analysis , Job Description , Job Rotation - มีการทำ P4P (Pay for Performance) 1.2) ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนกำลังคน และการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS), รายงานอัตราากำลังบุคลากร ในโปรแกรมบริหารจัดการทรัพยากร ในหน่วยงาน (go to win) ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - ทุกอำเภอมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS) และโปรแกรมรายงานอัตราากำลังบุคลากร ตลอดจนจัดการข้อมูลที่ต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากรระดับอำเภอ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากรระดับอำเภอ	ทุกอำเภอ ทุกอำเภอ								
	2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ										
	กิจกรรมดำเนินการ										
	1) ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและดำเนินการคัดเลือก ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	จ.ลำปาง						สสจ.	ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

[illegible]

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	กิจกรรมดำเนินการ										
	คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ.2567 1) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น 2) มอบเกียรติบัตรข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระดับหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ.2567 (จำนวน 4 กลุ่ม)	1.คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการ ดีเด่นจำนวน 10 ราย 2. ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำดีเด่น สสจ. 1 แห่ง (4กลุ่ม) รพศ. 1 แห่ง (4กลุ่ม) รพช. 12 แห่ง (4กลุ่ม) สสอ. 13 แห่ง (4กลุ่ม) (108 ราย)	สสจ./รพศ./รพช. /สสอ.		19,840 400 19,440			19,840			
	รวมทั้งสิ้น							35,200			

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ชื่อโครงการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน รหัสโครงการ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สาธารณสุข จ.ลำปาง : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่

สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ : ยุทธศาสตร์ที่ แผนงานที่ โครงการที่

ผู้รับผิดชอบ : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : 1.บุคลากรมีความสุขและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. องค์การบริหารมุ่งเป้าหมายปีงบประมาณ 2568 ที่ตั้งไว้

3. มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขบุคลากร

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

1	รหัสโครงการ										
	●โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน										
	1. ขับเคลื่อนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น										
	กิจกรรมดำเนินการ										
	1) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ .ลป.							20,000	สสจ.	ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1.1) โครงการประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดการส่งผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สสจ .ลำปาง	คกก.คัดเลือก ตำแหน่งชำนาญ การพิเศษ 2 ครั้ง/ปี	จ.ลำปาง		5,000		5,000	10,000		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1.2) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ .ลป. (คัดเลือกตำแหน่งระดับอาวุโส)	คกก.คัดเลือก ตำแหน่งอาวุโส 1 ครั้ง/ปี	จ.ลำปาง		2,500			2,500		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	1.3) ประชุมคณะกรรมการฯ อ.ก.พ.สป.	คกก.อ.ก.พ.สป. จำนวน 7 คน คัดเลือก 3 ครั้ง/ปี	จ.ลำปาง		2,500			2,500		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1.4) ประชุมคณะกรรมการฯ อ.ก.พ.จังหวัด เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และดำเนินการคัดเลือก	คกก.อ.ก.พ.จังหวัด จำนวน 7 คน คัดเลือก 2 ครั้ง/ปี	จ.ลำปาง		2,500			2,500		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	1.5) ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผอ.รพ.สต.	คณะกรรมการ คัดเลือก ผอ.รพ. สต. 2 ครั้ง/ปี	จ.ลำปาง		2,500			2,500		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2. เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีของ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง										
	กิจกรรมดำเนินการ										
	1) ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และดำเนินการบันทึกข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในระบบ DPIS ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดลำปาง รอบที่ 1/2568				30,000			30,000	สสจ.	มี.ค.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2) ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และดำเนินการบันทึกข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในระบบ DPIS ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดลำปาง รอบที่ 2/2568						45,000	45,000	สสจ.	ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	รวมทั้งสิ้น							95,000			

[illegible]

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	2.1 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร/รองนายแพทย์ สสจ./ผอ.รพช. /สสอ. / หน.กลุ่มงานในสสจ. - โครงการ.....	1. รองนายแพทย์ สสจ. 4 คน 2. ผอ.รพช. 11 คน 3. สสอ. 13 คน 4. หน.กลุ่มงาน ในสสจ. 14 คน 5. รองผอ.รพช. ขนาด M2 2 คน 6. นพ.เชี่ยวชาญ 7 คน (รวม 51 คน)	สสจ./รพช./สสอ.					"รอข้อสั่งการ จากผู้บริหาร"		ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2.2 พัฒนาศักยภาพรองหัวหน้างานกลุ่มงานใน สสจ./รองแพทย์ รพช. / ผู้ช่วย สสอ. - โครงการ.....	1. รองหัวหน้างาน ภายในสสจ.ลำปาง 15 คน 2. รองหัวหน้างาน สายเฉพาะ M2 (เกิน/เกาะคา) -พยาบาล 2*2 คน -เภสัชกร 2*2 คน -ทันตกรรม 2*2 คน -บริหารทั่วไป 2*2 คน 3. ผู้ช่วย สสอ. 26 คน 4. รองแพทย์ รพช. 12 คน	สสจ./รพช./สสอ.					"รอข้อสั่งการ จากผู้บริหาร"		ธ.ค.67-มิ.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	2.3 จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผ.บ.ก.)	1. ทนท.สสจ./ รท.ทนท/ ทนท./ ทนท.รพช. 2. ผอ.รพ.สต./ รท.ผอ.รพ.สต. 3.ผู้ช่วยสาธารณสุข อำเภอ จำนวน 25 คน	สสจ./รพช./สสอ.							พ.ค.68-ส.ค.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2.4 จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผ.บ.ต.)	1. ทนท.สสจ./ รท.ทนท/ทนท./ ทนท.รพช. 2. ผอ.รพ.สต./ รท.ผอ.รพ.สต. 3.ผู้ช่วยสาธารณสุข อำเภอ จำนวน 20 คน	สสจ./รพช./สสอ.							พ.ค.68-ก.ค.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	3) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรรายวิชาชีพ เพื่อตอบสนองนโยบาย สุขภาพ service plan	บุคลากรในสังกัด ทุกระดับ	สสจ./รพช. /สสอ.							ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4) จัดโครงการอบรมเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพบุคลากร สสจ.ลำปาง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ให้มีศักยภาพ มีพลัง เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าแก่ครอบครัว สังคม ชุมชน และประเทศชาติต่อไป 3.1 จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ณ วัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 3.2 กิจกรรมมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากร สังกัด สสจ.ลำปาง ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2567 3.3 กิจกรรมชี้แจงสิทธิสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุ จังหวัดลำปาง	1.ข้าราชการที่จะ เกษียณอายุราชการ ประจำปี งบประมาณ 2567 จำนวน 59 ราย 2. ลูกจ้างประจำที่ จะเกษียณอายุ ราชการ ประจำปี งบประมาณ 2567 จำนวน 5 ราย	สสจ./รพช. /สสอ.				83,650 2,400 54,850 26,400	83,650	สสจ.	ต.ค.66-ก.ย.67	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมหลักของโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ไตรมาสที่ดำเนินการและงบประมาณที่ใช้				รวมงบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส1	ไตรมาส2	ไตรมาส3	ไตรมาส4	จำนวน	แหล่งงบ		
	5) ประชุมมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการ สู่เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 190 คน x 30 บาท x 2 มื้อ = 11,400 บาท - ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 190 คน x 80 บาท x 1 มื้อ = 15,200 บาท รวมทั้งสิ้น 26,600 บาท	บุคลากรใน สสจ. จำนวน 190 คน	สสจ.	26,600 (ธ.ค.)	26,600 (ก.พ.)	53,200 (เม.ย.,มิ.ย.)	26,600 (ส.ค.)	133,000	สสจ.	ต.ค.67-ก.ย.68	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	รวมทั้งสิ้น							218,575			

สรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ลำดับ	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	งบประมาณ					รวมงบประมาณ
			บำรุง	สสจ.	กสต.	งบประมาณ สป.	งบ อื่นๆ	
1		โครงการการพัฒนาบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ						
		1. จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่		8,400				
		2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ		6,960				
		3. คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2567		19,840				
2		โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน						
		1. ขั้บเคลื่อนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น		20,000				
		2. เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง รอบที่ 1/2568 และ รอบที่ 2/2568		75,000				
3		โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ						
		1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
		- การจัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (สสจ.ลำปาง) บุคลากรใหม่		1,925				
		- การจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร		"รอข้อสั่งการจากผู้บริหาร"				
		- จัดโครงการอบรมเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพบุคลากร สสจ.ลำปาง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่จะเกษียณอายุ		83,650				
		- ประชุมมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการสู่เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง		133,000				
รวม Functional Based ทั้งหมด ...3.... โครงการ เป็นเงิน				348,775				