แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Vision)

เป็นองค์กรด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Mission)

๑. จัดบริการสุขภาพ เพื่อประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ มีคุณภาพ และครอบคลุมแบบไร้รอยต่อ

๒. บริการจัดการระบบสุขภาพอย่างมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม (Core Value)

“MOPH”

M : Mastery

เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O = Originality

เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered

ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้

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)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้มีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ตามเอกสารข้างล่างนี้

ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

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

๑.การวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยระบบคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒.พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ตลอดจนปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

๓.บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔.พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคนครอบคลุมทุกประเภทการจ้างและทุกวิชาชีพ

๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และหากพบว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๔๘ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมิน ปี ๒๕๖๖

<u>รอบ ๓ เดือน</u>

เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย

<u>รอบ ๖ เดือน</u>

เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๖

<u>รอบ ๙ เดือน</u>

เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕

<u>รอบ ๑๒ เดือน</u>

เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย มีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๔๙ : หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับจังหวัด/เขตสุขภาพ/กรม)

๔๙.๑ หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับจังหวัด

๔๙.๒ หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับเขตสุขภาพ

๔๙.๓ หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับกรม

ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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

๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว

๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางมีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

<u>รอบ ๓ เดือน</u>

มีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย

<u>รอบ ๖ เดือน</u>

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๖

<u>รอบ ๙ เดือน</u>

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๕

<u>รอบ ๑๒ เดือน</u>

มีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย และมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔

๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยมีตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว

๒.๑ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๒.๑.๒ ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับจังหวัด) จำนวน ๒ แห่ง

<u>ด้าน HRP</u> (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)

เป้าประสงค์

๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม

๒. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ

๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในสายงาน สายวิชาชีพ

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 P๔P (Pay for Performance) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการทำงานจนถึงมีผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงานวิชาการ โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยปริมาณงาน 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

<u>ด้าน HRM</u> (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

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๑. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path

แนวทางแก้ไข :

๑.๑ จัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง

๑.๒ การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และสอดคล้องกับภาระงาน

๑.๓ มีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่ง หรือรูปแบบคณะกรรมการ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดรับกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง

แนวทางแก้ไข :

๒.๑ บริหารจัดการให้ตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย (จ.๑๘) ตามกรอบโครงสร้าง

๒.๒ สรุปผลการปฏิบัติงานและจัดทำ Blue print อัตรากำลังให้เหมาะสม

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๓. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

แนวทางแก้ไข :

๓.๑ การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ
(ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากขึ้นอยู่กับการพิจารณากระจายความก้าวหน้าจากเขตสุขภาพ)

๓.๒ กรณีเลื่อนไหล มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย

๓.๓ กรณีนอกเลื่อนไหล ติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการเลื่อนระดับหลังถูกชี้ตัว

<u>ด้าน HRD</u> (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 ประสานงานกับเขตสุขภาพให้เป็นหน่วยงานหลักในการจัดหลักสูตร

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัด : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

- ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับกรม และ สป.) (ระดับจังหวัด)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์:

๑. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “เจ้าหน้าที่มีความสุข”

๒. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

แนวทางการดำเนินงาน :

ไตรมาสที่ ๔ หน่วยงานจัดส่งผลการคัดเลือกหน่วยงานที่มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม พร้อมเอกสารหลักฐานมายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sdp.happymoph@gmail.com

เกณฑ์เป้าหมาย : **ปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

A1 = จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับจังหวัด จำนวน 2 แห่ง

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. แผนภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

๒. แผนงานประจำ

๓. แผนแก้ปัญหา

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

งาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

☐ **สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์** ☑ งานประจำ

ตัวชี้วัด (KPI) /ผลลัพธ์ที่ต้องการ : บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานระดับมืออาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ
2. ศักยภาพของบุคลากรในส่วนขาดขององค์กร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
1	**รหัสโครงการ**						
	● โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ						
	1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
	กิจกรรมดำเนินการ						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	1) การจัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (สสจ.ลำปาง) บุคลากรใหม่	บุคลากรบรรจุใหม่ หรือย้ายมาปฏิบัติงานใน สสจ.ลำปาง จำนวน 34 คน จัดปฐมนิเทศ 2 รุ่น -รุ่นที่ 1 จำนวน 33 คน - รุ่นที่ 2 จำนวน 1 คน	สสจ./รพช.	850		2 ครั้ง/ปี (มิ.ย. 65 , ส.ค.65)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	2) การจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร						
	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.กลุ่มงานในสสจ. 14 คน 5. รองผอ.รพช. ขนาด M2 2 คน 6. นพ.เชี่ยวชาญ 7 คน (รวม 51 คน)	สสจ./รพช./สสอ.	รอข้อสั่งการจากผู้บริหาร		ต.ค.65-ก.ย.66	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	2.2 พัฒนาศักยภาพรองหัวหน้างานกลุ่มงานใน สสจ./รองแพทย์ รพช. / ผู้ช่วย สสอ. - โครงการ.....	1. รองหัวหน้างานภายในสสจ.ลำปาง 15 คน 2. รองหัวหน้างานสายเฉพาะ M2 (เถิน/เกาะคา) -พยาบาล 2*2 คน -เภสัชกร 2*2 คน -ทันตกรรม 2*2 คน -บริหารทั่วไป 2*2คน 3. ผู้ช่วย สสอ. 26คน 4. รองแพทย์ รพช. 12 คน	สสจ./รพช./สสอ.	รอข้อสั่งการจากผู้บริหาร		ธ.ค.65-มิ.ย.66	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	2.3 จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผ.บ.ก.)	1. หนก./รองหนก.สสจ รก.หนก/ หนก. รพช.จำนวน 20 คน 2.ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 คน	สสจ./รพช./สสอ.			เม.ย.65-ส.ค.65	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	2.4 จัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผ.บ.ต.)	1. หนก.สสจ./ รก.หนก/ หนก. รพช.จำนวน 9 คน 2. ผอ.รพ.สต./ รก.ผอ.รพ.สต. จำนวน 8 คน 3.ผู้ช่วยสาธารณสุข อำเภอ จำนวน 1 คน	สสจ./รพช./สสอ.			เม.ย.65-ก.ค.65	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	3) จัดโครงการอบรมเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาดุลยภาพบุคลากร สสจ.ลำปาง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ให้มีศักยภาพ มีพลัง เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าแก่ครอบครัว สังคม ชุมชน และประเทศชาติต่อไป 3.1 จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ณ วัดพระแก้วดอนเต้าสุชาดาราม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 3.2 กิจกรรมมอบโล่ห์ประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากร สังกัด สสจ.ลำปาง ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2566 3.3 กิจกรรมชี้แจงสิทธิสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุ จังหวัดลำปาง	1.ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 46 ราย 2. ลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 10 ราย□	สสจ./รพช. /สสอ.	76,900 1,200 35,700 40,000		ต.ค.65-ก.ย.66	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล