




แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ.....  ..... ผู้อนุมัติแผน  
(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)  
ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง  
วันที่..... ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๔ .....

## คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง มีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข Excellence ๔ ด้าน และเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนขับเคลื่อนให้การดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) , ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ด้านการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ ให้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต ด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญและการเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ธันวาคม ๒๕๖๔

# สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑   | ๑    |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์  | ๑    |
| • วิสัยทัศน์  | ๑    |
| • พันธกิจ   | ๑    |
| • ค่านิยมร่วม   | ๑    |
| • เป้าหมาย  | ๑    |
| • ประเด็นยุทธศาสตร์   | ๑    |
| ส่วนที่ ๒   | ๒    |
| นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๒    |
| ส่วนที่ ๓   | ๓    |
| ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ | ๓    |
| ส่วนที่ ๔   | ๓    |
| สาระสำคัญของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๓    |
| • การวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)  |      |
| • การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)  |      |
| • การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)   |      |
| ส่วนที่ ๕   | ๗    |
| แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  | ๗    |
| • แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)  |      |
| • แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แผนงานประจำ)  |      |
| • แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แผนแก้ไขปัญหา)  |      |

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Vision)

เป็นองค์กรด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

### พันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง (Mission)

- จัดบริการสุขภาพ เพื่อประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ มีคุณภาพ และครอบคลุมแบบไร้รอยต่อ
- 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 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)

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 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 การเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.บริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคุณภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔.พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคน ครอบคลุมทุกประเภทการจ้างและทุกวิชาชีพ

๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และหากพบว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

### ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคล กับประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

#### แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๑. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๐ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

การพัฒนา

โครงการกระทรวงสาธารณสุข : ๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข :

ตัวชี้วัดข้อที่ ๕๒ : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๕๒.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

๕๒.๒ ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๕๒.๒.๑ ระดับกรม และ สป. (ส่วนกลาง)

๕๒.๒.๒ ระดับจังหวัด

### 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 ๒ ตัว

๑.๑ ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

๒. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยมีตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว

๒.๑ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน

(Happinometer)

๒.๑.๒ ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับจังหวัด)

## ด้าน HRP (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)

### เป้าประสงค์

๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม
๒. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ

### 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. ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน 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 หรือรูปแบบ

คณะกรรมการ

ประเด็นสำคัญ/แผนงาน : ๒. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง  
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 เนื่องจากขึ้นอยู่กับพิจารณากระจายความก้าวหน้าจากเขตสุขภาพ)
- ๓.๒ กรณีเลื่อนไหล มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือนเฉพาะราย
- ๓.๓ กรณีนอกเลื่อนไหล ติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำเอกสารวิชาการในการ

เลื่อนระดับหลังถูกชี้ตัว

**ด้าน HRD (การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)**

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานระดับมืออาชีพ

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



## โครงการกระทรวงสาธารณสุข : โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

**ตัวชี้วัด :** องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

- ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
- ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับกรม และ สป.) (ระดับจังหวัด)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน้อย และชุมชนสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงาน ส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) สามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

**แนวทางการดำเนินงาน :**

ไตรมาสที่ ๑ จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

ไตรมาสที่ ๒ แจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer & HPI) ระหว่างวันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๔ - ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๕ ทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th>

ไตรมาสที่ ๓ หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมสร้างสุข ผ่านการประชุมของหน่วยงาน หรือทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <http://happy.moph.go.th>

ไตรมาสที่ ๔ หน่วยงานมีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุขที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมจัดทำผลการดำเนินงานการสร้างสุขของหน่วยงาน ให้กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน ภายในวันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๕ ทาง E-mail : [sdp.happymoph@gmail.com](mailto:sdp.happymoph@gmail.com)

**เกณฑ์เป้าหมาย : ปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

1. ร้อยละ 70 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)
2. มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ - ระดับกรม และสป. (ส่วนกลาง) ร้อยละ 20 , ระดับจังหวัด ร้อยละ 20

ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. แผนภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
๒. แผนงานประจำ
๓. แผนแก้ไขปัญหา

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์)  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ตัวชี้วัด (KPI) /ผลลัพธ์ที่ต้องการ : 1. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

3. องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

3.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

3.2 ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับจังหวัด)

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1) ด้าน HRP : เรื่องอัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสมกับภาระงาน , กรอบอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับอัตรากำ

2) ด้าน HRM : เรื่องการกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง , การจัดอัตรากำลังคนไม่ตรง จ.18 , การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path

3) ด้าน HRD : เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และการขับเคลื่อนองค์กรให้คนทำงานมีความสุข โดยใช้ผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน            | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลลัพธ์ของโครงการ   | งบประมาณ |               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|------------------------------------|----------------------|---|----------|---------------|--|--|
|       |   |                                    |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบประมาณ |  |  |
|       | แผนงาน : ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)                                     |                                    |                      |   |          |               |  |  |
| 1     | <b>รหัสโครงการ</b>  |                                    |                      |   |          |               |  |  |
|       | <b>● โครงการการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ</b>                    |                                    |                      |   |          |               |  |  |
|       | 1) จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่ | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 1.แผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่ |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล / สสอ. ทุกแห่ง / ผอ.รพช. ทุกแห่ง |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน            | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|------------------------------------|----------------------|---|----------|---------|--|--|
|       |   |                                    |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |  |
|       | 2) หน่วยงานจัดทำแผนกำลังคน ทุกประเภทการจ้างงาน  | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 2.หน่วยงานมี<br>แผนกำลังคน<br>ทุกประเภทการ<br>จ้างงาน   |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง /<br>ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |
|       | 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (การบริหารตำแหน่งว่าง)  | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 3.ระบบบริหาร<br>จัดการกำลังคน<br>การบริหารตำแหน่ง<br>ว่าง ที่มีประสิทธิภาพ  |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | 4) ดำเนินการจัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบ<br>โครงสร้าง   | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 4.การจัดอัตรา<br>กำลังคนให้ตรงคน<br>ตรง จ.18 ตามกรอบ<br>โครงสร้าง ได้อย่าง<br>ถูกต้องและครบถ้วน                                       |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | 5) หน่วยงานจัดทำ Job Analysis , Job Description เพื่อจัดอัตรากำลังให้แต่ละ<br>หน่วยงาน , มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ Job Rotation และ Job<br>Replacement ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 5.หน่วยงานมีการ<br>จัดทำ Job Analysis<br>, Job Description<br>, แผนพัฒนา<br>บุคลากร เพื่อจัดทำ<br>Job Rotation และ<br>Job Replacement |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน            | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|------------------------------------|----------------------|---|----------|---------------|--|--|
|       |   |                                    |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบประมาณ |  |  |
|       | 6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี Multitask และทำงานเป็นทีม แบบ Mixed Manpower  | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 6.สามารถพัฒนา<br>ศักยภาพบุคลากรให้<br>มี Multitask และ<br>ทำงานเป็นทีมแบบ<br>Mixed Manpower |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | แผนงาน : ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)   |                                    |                      |   |          |               |  |  |
| 2     | <b>รหัสโครงการ</b>  |                                    |                      |   |          |               |  |  |
|       | <b>● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน</b>  |                                    |                      |   |          |               |  |  |
|       | 1) บริหารจัดการให้คนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง  | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 1.การบริหารจัดการ<br>ให้ตรงคน ตรงจ.18<br>อย่างทั่วถึง และ<br>มีประสิทธิภาพ                  |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | 2) การจัดทำ blue print อัตรากำลังให้เหมาะสม   | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 2.การจัดทำ blue<br>print อัตรากำลัง<br>มีความเหมาะสม  |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | 3) ให้นำหน่วยงานมีการจัดทำกรอบหมายงานตามกรอบโครงสร้างและ<br>สอดคล้องกับภาระงาน รวมถึงมีหนังสือมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่าง<br>ชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่งหรือรูปแบบคณะกรรมการ | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 3.มีการจัดทำกร<br>อบหมายงานตาม<br>กรอบโครงสร้างและ<br>สอดคล้องกับภาระ<br>งาน อย่างชัดเจน    |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง /<br>ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน            | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ  |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|------------------------------------|----------------------|--|-----------|---------|--|--|
|       |   |                                    |                      |  | จำนวน     | แหล่งงบ |  |  |
|       | 4) ขับเคลื่อนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น   | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 4.สามารถผลิต<br>บุคลากรให้มีความ<br>พร้อมรองรับการเข้า<br>สู่ตำแหน่งสูงขึ้น<br>ได้มากขึ้น                    |           |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง /<br>ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |
|       | 5) การสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ<br>- กรณีเลื่อนไหล ให้มีการดำเนินการในเชิงรุก ด้วยการทำหนังสือแจ้งเตือน<br>เฉพาะราย<br>- กรณีนอกเลื่อนไหล ให้มีการติดตามผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อให้จัดทำ<br>เอกสารวิชาการในการเลื่อนระดับหลังถูกชี้ตัว | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 5.บุคลากรได้รับ<br>ความก้าวหน้าในสาย<br>งาน/สายวิชาชีพ<br>ได้ทันเวลาตามที่<br>กำหนด                          |           |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |
|       | แผนงาน : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)  |                                    |                      |  |           |         |  |  |
| 3     | <b>รหัสโครงการ</b>  |                                    |                      |  |           |         |  |  |
|       | <b>● โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ</b>  |                                    |                      |  |           |         |  |  |
|       | 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร/รองนายแพทย์ สสจ./ผอ.รพช. /สสอ. /หน.<br>กลุ่มงานในสสจ.   | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | จังหวัดลำปางมี<br>ผลิตภาพทางด้าน<br>การแพทย์และ<br>สาธารณสุขที่ดีจาก<br>การนำของผู้บริหาร<br>ที่มีศักยภาพสูง | 1,300,000 |         | ธ.ค.64-มิ.ย.65                           | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล  |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม  | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน                     | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|--|---|----------------------|---|----------|---------|--|--|
|       |  |   |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |  |
|       | 2) การพัฒนาศักยภาพรองหัวหน้างานกลุ่มงานใน สสจ./รพช. /<br>ผู้ช่วย สสอ.  | สสจ./รพช. 12 แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง          | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | รองหัวหน้างานกลุ่ม<br>งานใน สสจ./รพช.<br>/ผู้ช่วย<br>สสอ. มีความพร้อม<br>ในการเข้าสู่ตำแหน่ง<br>บริหาร  |          |         | ธ.ค.64-มิ.ย.65                           | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง /<br>ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |
|       | 3) การพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์<br>3.1) งานวิจัยทำได้เราไปกันเป็นทีม (6 Module)<br>ระยะที่ 1 ตั้งคำถามวิจัย เคาะโครงวิจัย เครื่องมือวิจัย&ฐานข้อมูลวิจัย<br>ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ทางสถิติเบื้องต้นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์<br>และตารางนำเสนอผลวิจัย<br>ระยะที่ 3 ติดตามความก้าวหน้าของงาน<br>ระยะที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลวิเคราะห์<br>ระยะที่ 5 เขียนรายงานวิจัยแบบเตรียมส่งตีพิมพ์วารสารวิชาการ<br>ระยะที่ 6 นำเสนอผลการวิจัย | บุคลากรในสังกัด<br>สสจ.ลำปาง<br>จำนวน 80 คน | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | 1.มี COI ทุกรพ.สต.<br>≥ 1 เรื่อง ,<br>ทุก สสอ.≥ 1 เรื่อง ,<br>ทุก รพ.งานคลินิก<br>≥ 5 เรื่อง ,งาน<br>สนับสนุน ≥ 3 เรื่อง<br>2.มี R2R /วิจัย<br>ทุก รพ.สต.,ทุก สสอ.<br>3.มี R2R /วิจัย<br>ทั้ง 2 ด้านของ รพ.<br>รวม 4 เรื่อง<br>ด้านคลินิก<br>ด้านบริหารจัดการ | 190,000  |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง /<br>ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |



| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน          | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                |
|-------|---|----------------------------------|----------------------|--|----------|---------------|--|-----------------------------|
|       |   |                                  |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบประมาณ |  |                             |
| 4     | <b>รหัสโครงการ</b>  |                                  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | <b>● โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข</b>   |                                  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | <p><u>ไตรมาสที่ 1 :</u><br/>จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข</p> <p><u>ไตรมาสที่ 2 :</u><br/>แจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานตอบแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer &amp; HPI) ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 64 – 28 ก.พ. 65 ทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <a href="http://happy.moph.go.th">http://happy.moph.go.th</a></p> <p><u>ไตรมาสที่ 3 :</u><br/>หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุข หรือกิจกรรมสร้างสุข ผ่านการประชุมของหน่วยงาน หรือทางเว็บไซต์ Happy MOPH ทาง <a href="http://happy.moph.go.th">http://happy.moph.go.th</a></p> <p><u>ไตรมาสที่ 4 :</u><br/>หน่วยงานมีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุขที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมจัดทำผลการดำเนินงาน การสร้างสุขของหน่วยงาน ให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ภายในวันที่ 15 ส.ค. 65 ทาง E-mail : <a href="mailto:sdp.happymoph@gmail.com">sdp.happymoph@gmail.com</a></p> | บุคลากรทั้งหมดในสังกัด สสจ.ลำปาง | สสจ./รพช./สสอ.       | <p>1.มีข้อมูลจากการตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)</p> <p>2. มีข้อมูลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)</p> <p>3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ในการสร้างสุขหรือกิจกรรมสร้างสุข</p> <p>4.มีการประเมินองค์กรตนเองด้วยเกณฑ์การประเมินองค์กรสร้างสุขที่มีคุณภาพ</p> |          |               | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล |

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
(ด้าน HRP / HRM / HRD)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

งาน ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (HRP)

สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

/

งานประจำ

ตัวชี้วัด (KPI) / ผลลัพธ์ที่ต้องการ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1. อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสมกับภาระงาน
2. กรอบอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริง
3. แผนอัตรากำลังปฏิบัติงานทดแทน (เกษียณ ลาออก) ยังไม่ครบถ้วน

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน                                      | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                |
|-------|---|--|----------------------|--|----------|---------------|--|-----------------------------|
|       |   |  |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบประมาณ |  |                             |
| 1     | <b>รหัสโครงการ</b>  |  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ</li> </ul> |  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | 1. จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของพื้นที่                         |  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | กิจกรรมดำเนินการ  |  |                      |  |          |               |  |                             |
|       | 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนกำลังคน และการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร                            | เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากร ระดับอำเภอ จำนวน 50 คน | ทุกอำเภอ             | 1.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากร ระดับอำเภอเข้าร่วมประชุมครบทุกแห่ง | 6,000    |               | 1 วัน<br>ม.ค.65- มี.ค.65                 | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม  | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน   | พื้นที่<br>ดำเนินการ            | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|--|---|---------------------------------|---|----------|---------|--|---|
|       |  |   |                                 |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
|       | <p>1.1) ประชุมชี้แจงนโยบายด้านการจัดทำแผนกำลังคน เพื่อแก้ปัญหาด้านอัตรากำลังคนไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสมกับภาระงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกอำเภอมีการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับปัญหาตามบริบทของพื้นที่</li> <li>- มีการทำ Job Analysis , Job Description , Job Rotation</li> <li>- มีการทำ P4P (Pay for Performance)</li> </ul> <p>1.2) ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนกำลังคน และการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS) ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกอำเภอมีการใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HROPS) และจัดการข้อมูล ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> </ul> | <p>เจ้าหน้าที่<br/>ผู้รับผิดชอบงานด้าน<br/>บุคลากร ระดับอำเภอ</p> <p>เจ้าหน้าที่<br/>ผู้รับผิดชอบงานด้าน<br/>บุคลากร ระดับอำเภอ</p> | <p>ทุกอำเภอ</p> <p>ทุกอำเภอ</p> | <p>2. ผู้เข้าร่วมประชุม<br/>มีความ<br/>เข้าใจที่ถูกต้อง<br/>เกี่ยวกับการ<br/>จัดทำแผนกำลังคน</p> <p>3.ทุกอำเภอมีการ<br/>จัดทำ<br/>แผนกำลังคน และ<br/>จัดการฐานข้อมูล<br/>บุคลากร<br/>เป็นปัจจุบัน</p> |          |         |  |   |
|       | <b>2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ</b>   |   |                                 |   |          |         |  |   |
|       | <b><u>กิจกรรมดำเนินการ</u></b>   |   |                                 |   |          |         |  |   |
|       | 1) ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและดำเนินการคัดเลือก ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง  | คณะกรรมการ<br>คัดเลือกเพื่อบรรจุ<br>เข้ารับราชการใน<br>สังกัดของสำนักงาน<br>สาธารณสุขจังหวัด<br>ลำปาง                               | จ.ลำปาง                         | 1.คัดเลือกและบรรจุ<br>บุคคลเข้ารับราชการ<br>ได้ตามจำนวน<br>ที่ได้รับจัดสรร  |          |         | ต.ศ64-ก.ย.65                             | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน  | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|--|----------------------|--|----------|---------------|--|---|
|       |   |  |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบประมาณ |  |   |
|       | <p>2) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง และพิจารณาการโยกย้ายบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง</p> <p>2.1) ดำเนินการกลั่นกรองและพิจารณาโยกย้ายบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดอัตรากำลังตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18)</li> <li>- หน่วยงานจัดทำ Job Analysis , Job Description , แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ Job Rotation และ Job Replacement</li> <li>- Mixed Manpower</li> </ul> <p>2.2) กระบวนการกลั่นกรองและพิจารณาโยกย้ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ</p> | คณะกรรมการ<br>กลั่นกรองและ<br>พิจารณาโยกย้าย<br>บุคลากรสังกัด สสจ.<br>ลำปาง จำนวน 40<br>คน | จ.ลำปาง              | 1. คณะกรรมการฯ<br>เข้าประชุมครบ<br>ตามจำนวน<br>2.กระบวนการ<br>กลั่นกรอง<br>และพิจารณาโยกย้าย<br>เป็นไปด้วยความ<br>เรียบร้อย และมี<br>ประสิทธิภาพ                               | 2,500    |               | 2 ครั้ง/ปี<br>ต.ค.64-ก.ย.65              | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|       | 3. จัดทำแผนทดแทนบุคลากร (แผนอัตรากำลังปฏิบัติงานทดแทน เกษียณลาออก)  |  |                      |  |          |               |  |   |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>   |  |                      |  |          |               |  |   |
|       | <p>1) ประชุมคณะกรรมการวางแผนกำลังคนระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>1.1) ดำเนินการวางแผนกำลังคนระดับจังหวัด โดยบูรณาการร่วมกับ กวป.</p>  | คณะกรรมการ<br>วางแผนกำลังคน<br>ระดับจังหวัด จำนวน<br>45 คน                                 | จ.ลำปาง              | 1.คณะกรรมการ<br>วางแผนกำลังคน<br>ระดับจังหวัดเข้าร่วม<br>ประชุมครบตาม<br>จำนวน<br>2.กระบวนการ<br>พิจารณา<br>การจ้างบุคลากร<br>เป็นไปด้วยความ<br>เรียบร้อย และมี<br>ประสิทธิภาพ |          |               | 4 ครั้ง/ปี<br>ต.ค.64-ก.ย.65              | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน   | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                |
|-------|---|---|----------------------|--|----------|---------|--|-----------------------------|
|       |   |   |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบ |  |                             |
|       | <p>2) ประชุมคณะกรรมการ และดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการ ในสังกัด สสจ.ลำปาง</p> <p>2.1) ดำเนินการประชุมหรือการจัดสรรตำแหน่ง</p> <p>2.2) ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการ ที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้</p> | คณะกรรมการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการ ในสังกัดของ สสจ. ลำปาง จำนวน 10 คน | จ.ลำปาง              | <p>1. คณะกรรมการการสรรหาบุคคลฯเข้าร่วมประชุมครบตามจำนวน</p> <p>2. ได้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาฯ ที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้</p> <p>3. สรรหาและบรรจุบุคคลเป็นพนักงานราชการได้ตามเป้าหมาย</p> |          |         | 2 ครั้ง/ปี<br>ต.ค.64-ก.ย.65              | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล |

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

งาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

/ งานประจำ

ตัวชี้วัด (KPI) / ผลลัพธ์ที่ต้องการ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path ,การจัดอัตรากำลังคนไม่ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง
2. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน                             | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|---|----------------------|---|----------|---------|--|---|
|       |   |   |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
| 1     | <b>รหัสโครงการ</b>  |   |                      |   |          |         |  |   |
|       | <b>● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน</b>  |   |                      |   |          |         |  |   |
|       | <b>1. ขยับเคลื่อนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</b>   |   |                      |   |          |         |  |   |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>   |   |                      |   |          |         |  |   |
|       | 1) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ.ลป.  |   |                      |   | 665      |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|       | 1.1) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ.ลป. (คัดเลือกตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ) | คกก.คัดเลือก<br>ตำแหน่งชำนาญการ<br>พิเศษ 1 ครั้ง/ปี | จ.ลำปาง              | 1.คัดเลือกข้าราชการ<br>เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง<br>ตำแหน่งในระดับ<br>ชำนาญการพิเศษ ได้<br>ตามเป้าหมาย |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม  | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน                                | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|--|--|----------------------|---|----------|---------|--|---|
|       |  |  |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
|       | 1.2) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ.ลพ. (คัดเลือกตำแหน่งระดับอาวุโส)                                 | คกก.คัดเลือก<br>ตำแหน่งอาวุโส<br>1 ครั้ง/ปี            | จ.ลำปาง              | 1.คัดเลือกข้าราชการ<br>เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง<br>ตำแหน่งในระดับ<br>อาวุโส ได้ตาม<br>เป้าหมาย    |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|       | 1.3) ประชุมคณะกรรมการฯ และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในสังกัด สสจ.ลพ. (คัดเลือกตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)                              | คกก.คัดเลือก<br>ตำแหน่งเชี่ยวชาญ 1<br>ครั้ง/ปี         | จ.ลำปาง              | 1.คัดเลือกข้าราชการ<br>เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง<br>ตำแหน่งในระดับ<br>เชี่ยวชาญ ได้ตาม<br>เป้าหมาย |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|       | 1.4) ประชุมคณะกรรมการฯ อ.ก.พ.สพ.   | คกก.อ.ก.พ.สพ.<br>จำนวน 7 คน<br>คัดเลือก 3 ครั้ง/ปี     | จ.ลำปาง              | 1.คณะกรรมการฯ<br>เข้าร่วมประชุมครบ<br>ตามจำนวน  |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|       | 1.5) ประชุมคณะกรรมการฯ อ.ก.พ.จังหวัด เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์<br>วิธีการ คัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง<br>ในระดับสูงขึ้น และดำเนินการคัดเลือก | คกก.อ.ก.พ.จังหวัด<br>จำนวน 7 คน<br>คัดเลือก 2 ครั้ง/ปี | จ.ลำปาง              | 1.คณะกรรมการฯ<br>เข้าร่วมประชุมครบ<br>ตามจำนวน  |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |



| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม           | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน                        | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|--|----------------------|--|----------|---------|--|---|
|       |   |  |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
|       | 1.6) ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผอ.รพ.สต. | คณะกรรมการ<br>คัดเลือก ผอ.รพ.สต.<br>2 ครั้ง/ปี | จ.ลำปาง              | 1.คณะกรรมการฯ<br>เข้าร่วมประชุมครบ<br>ตามจำนวน<br>2.คัดเลือกข้าราชการ<br>เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง<br>ตำแหน่งในระดับ<br>อาวุโส ได้ตาม<br>เป้าหมาย |          |         | เม.ย.65- ก.ค.65                          | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (งานประจำ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

งาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

/ งานประจำ

ตัวชี้วัด (KPI) / ผลลัพธ์ที่ต้องการ : บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานระดับมืออาชีพ

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ
2. ศักยภาพของบุคลากรในส่วนขาดขององค์กร

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน  | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|--|----------------------|--|----------|---------|--|---|
|       |   |  |                      |  | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
| 1     | <b>รหัสโครงการ</b>  |  |                      |  |          |         |  |   |
|       | <b>● โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ</b>                          |  |                      |  |          |         |  |   |
|       | <b>1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</b> |  |                      |  |          |         |  |   |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>   |  |                      |  |          |         |  |   |
|       | 1) การจัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (สสจ.ลำปาง) บุคลากรใหม่                                  | บุคลากร<br>บรรจุใหม่ หรือ<br>ย้ายมาปฏิบัติงาน<br>ใน สสจ.ลำปาง<br>จำนวน 19 คน<br>จัดปฐมนิเทศ 2 รุ่น<br>-รุ่นที่ 1 จำนวน 16<br>คน<br>- รุ่นที่ 2 จำนวน 3<br>คน | สสจ./รพช.            | บุคลากรใหม่<br>ได้รับการปฐมนิเทศ<br>ครบทุกคน และได้<br>รับทราบนโยบาย<br>ระเบียบข้อปฏิบัติ<br>ต่างๆ และการเรียนรู้<br>เตรียมความพร้อม<br>ก่อนเข้าสู่การ<br>ปฏิบัติงาน | 800      |         | 2 ครั้ง/ปี<br>(มี.ย. 64 ,<br>ส.ค.64)     | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน   | พื้นที่<br>ดำเนินการ   | ผลผลิตของโครงการ   | งบประมาณ         |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                          |
|-------|---|---|------------------------|--|------------------|---------|--|---------------------------------------|
|       |   |   |                        |  | จำนวน            | แหล่งงบ |  |                                       |
|       | 2) การจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร  |   |                        |  |                  |         |  |                                       |
|       | <p>2.1 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร/รองนายแพทย์ สสจ./ผอ.รพช. /สสอ. /หน. กลุ่มงานในสสจ.</p> <p>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง ด้านสาธารณสุข (นบส.ส) (Mini Master of Management in Health: Mini M.M.) สัญจร จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p> | <p>1. รองนายแพทย์ สสจ. 4 คน</p> <p>2. ผอ.รพช. 11 คน</p> <p>3. สสอ. 13 คน</p> <p>4. หน.กลุ่มงานใน สสจ. 14 คน</p> <p>5. รองผอ.รพช.ขนาด M2 2 คน</p> <p>6. นพ.เชี่ยวชาญ รพ.แม่ทะ 1 คน</p> <p>7. นพ.รพ.ลำปาง 4 คน</p> <p>8. ผู้ช่วย หน.กง. การพยาบาล รพ.ลำปาง 1 คน (รวม 50 คน)</p> | <p>สสจ./รพช./ สสอ.</p> | <p>จังหวัดลำปางมี ผลิตภาพทางด้าน การแพทย์และ สาธารณสุขที่ดีจาก การนำของผู้บริหาร ที่มีศักยภาพสูง</p> | <p>1,300,000</p> |         | <p>ธ.ค.64-มี.ย.65</p>                    | <p>กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล</p> |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม                                   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน   | พื้นที่<br>ดำเนินการ | ผลผลิตของโครงการ  | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|---|----------------------|---|----------|---------|--|---|
|       |   |   |                      |   | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
|       | 2.2 พัฒนาศักยภาพรองหัวหน้างานกลุ่มงานใน สสจ./รพช. /ผู้ช่วย สสอ. | <p>1. รองหัวหน้างาน<br/>ภายในสสจ.ลำปาง<br/>15 คน</p> <p>2. รองหัวหน้างาน<br/>สายเฉพาะ M2<br/>(เถิน/เกาะคา)<br/>-พยาบาล 2*2 คน<br/>-เภสัชกร 2*2 คน<br/>-ทันตกรรม 2*2 คน<br/>-บริหารทั่วไป 2*2คน</p> <p>3. ผู้ช่วย สสอ. 26คน</p> <p>4. รพช. 12 คน</p> | สสจ./รพช./<br>สสอ.   | ผู้เข้ารับการอบรม<br>มีความพร้อมในการ<br>เข้าสู่ตำแหน่งบริหาร |          |         | ธ.ค.64-มิ.ย.65                           | กลุ่มงาน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการสาธารณสุข (แก้ไขปัญหา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

งาน ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD)

ตัวชี้วัด (KPI) /ผลลัพธ์ที่ต้องการ : การจัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง

ข้อมูลพื้นฐาน/ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา

1. การมอบหมายงานไม่ได้สนับสนุนความก้าวหน้าตาม Career path
2. การกระจายอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้าง
3. ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม   | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน               | พื้นที่ดำเนินการ | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ  |
|-------|---|---------------------------------------|------------------|----------|---------|--|---|
|       |   |                                       |                  | จำนวน    | แหล่งงบ |  |   |
| 1     | <b>รหัสโครงการ</b>  |                                       |                  |          |         |  |   |
|       | <b>● โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน</b>   |                                       |                  |          |         |  |   |
|       | 1. การจัดอัตรากำลังคนตรงคน ตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18) ตามกรอบโครงสร้าง   |                                       |                  |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            |   |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>   |                                       |                  |          |         |  |   |
|       | 1) รวบรวมข้อมูลอัตรากำลังคนตามบัญชีถือจ่าย(จ.18) และอัตรากำลังคนตามปฏิบัติงานจริง ของแต่ละพื้นที่<br>2) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อปรับข้อมูลอัตรากำลังคนให้ตรงตามกรอบตรงบัญชีถือจ่าย(จ.18)<br>3) ดำเนินการจัดอัตรากำลังคนตามบัญชีถือจ่าย(จ.18) ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสังกัด สสจ.ลำปาง<br>4) จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนตรง จ.18 ตามกรอบ และรายงานให้ผู้บริหารได้รับทราบในการประชุมผู้บริหาร | สสจ./รพช. 12<br>แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./สสอ.   |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล /<br>สสอ.<br>ทุกแห่ง / ผอ.รพช.<br>ทุกแห่ง |

| ลำดับ | ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม  | กลุ่มเป้าหมาย/<br>จำนวน               | พื้นที่ดำเนินการ | งบประมาณ |         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ(ระบุ<br>ให้ชัดเจน) | ผู้รับผิดชอบ                    |
|-------|--|---------------------------------------|------------------|----------|---------|--|---------------------------------|
|       |  |                                       |                  | จำนวน    | แหล่งงบ |  |                                 |
|       | 2. การทำ Job Analysis , Job Description , Job Rotation ,<br>Job Replacement  |                                       |                  |          |         |  |                                 |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>  |                                       |                  |          |         |  |                                 |
|       | 1) ผลักดันและขับเคลื่อนให้หน่วยงานมีการทำ<br>1.1 การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)<br>1.2 การทำ Job Description (การบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ)<br>1.3 การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)<br>1.4 การทำ P4P (Pay for Performance) ทำให้ทราบถึงระยะเวลาที่ใช้ไปกับ<br>กระบวนการทำงานจนถึงมีผลการปฏิบัติงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงาน<br>วิชาการ โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน | สสจ./รพช. 12<br>แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./สสอ.   |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            | กลุ่มงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |
|       | <b>● โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ</b>   |                                       |                  |          |         |  |                                 |
|       | 1. Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ  |                                       |                  |          |         | ต.ค.64-ก.ย.65                            |                                 |
|       | <b>กิจกรรมดำเนินการ</b>  |                                       |                  |          |         |  |                                 |
|       | 1) การประเมิน Competency ของบุคลากรในแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ<br>2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามส่วนขาดขององค์กร<br>3) การ Self Learning  | สสจ./รพช. 12<br>แห่ง/<br>สสอ. ทุกแห่ง | สสจ./รพช./สสอ.   |          |         | ต.ค64-ก.ย.65                             | กลุ่มงานบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล |

