

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คปสอ.เมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็น / งาน : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ.

ตัวชี้วัด (KPI) / ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1. ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy workplace)
4. ร้อยละของอำเภอที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	<b>รหัสโครงการ010301</b>						
	<b>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ</b>						
	<b>HRP : Human Resource Planning (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)</b>						
	1.การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
	(Human Resource Management:HRM)						
	1.1 ทบทวนคณะกรรมการ CHRO คปสอ	1 คณะ	คปสอ.เมือง			มค 67	สุเทพ/อมรกานต์
	ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและทุกระดับ						
	1.2 ประชุมคณะกรรมการ CHRO อำเภอร่วมกับการประชุม คปสอ.	คกก. CHRO	คปสอ.เมือง			ตค.66 - กย67	สุเทพ/อมรกานต์
		ครบองค์ประชุม/รายไตรมาส					
	1.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน กำหนดผู้รับผิดชอบระดับอำเภอ	2 ครั้ง /ปี	คปสอ.เมือง	-	-	ตค.66	สุเทพ/อมรกานต์
	วิเคราะห์อัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					มีค 67	
	เชิงปริมาณ : กรอบ FTE	ทุกวิชาชีพ/รายไตรมาส					
	เชิงคุณภาพ : ความสอดคล้องกับการจัดบริการ PCUและ Service Plan	ทุก SP/รายไตรมาส					
	1. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม 2. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	1.1 การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)						
	1.2 การทำ Job Description (การบรรยายลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ)						
	1.3 การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)						
	1.4 การทำ P4P (Pay for Performance) ระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการทำงาน						
	โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน						
	2.1 จัดทำ Job Analysis , Job Description , แผนพัฒนาบุคลากร						
	จัดทำ Job Rotation และ Job Replacement Mixed Manpower						
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี Multitask และ ทำงานเป็นทีม แบบ Mixed Manpower						
	2.HRM : Human Resource Management (การบริหารทรัพยากรบุคคล)						
	1.4 - การพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลบุคลากร HROPS	บุคลากรทุกประเภท	คปสอ.เมือง				สุเทพ/อมรกานต์
	การลงข้อมูลในระบบ HROPS						
	- รายงานข้อมูลอัตรากำลังตามแบบฟอร์มที่ สสจ. กำหนด ทุกประเภทการจ้าง	รายไตรมาส				5 ม.ค. 67	
	- รายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลัง					5 เม.ย. 67	
	(บุคลากรออกหรือเข้าใหม่) หรือมีการจ้างผู้พิการ					5 ก.ค. 67	
						5 ต.ค. 67	
	2.การวางแผนอัตรากำลัง						
	(Human Resource Planing)						
	2.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี และแผน 5 ปี	1 ครั้ง	คปสอ.เมือง			ม.ค. 67	สุเทพ/อมรกานต์
	สอดคล้องกับ PCU และ Service Plan						
	สายงาน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ (Primary care						
	Secondary & Tertiary care และ Excellence) และสหวิชาชีพ						
	ให้ครอบคลุมทุกระดับทั้งในส่วนของ						
	1.สมรรถนะบุคลากร		คปสอ.เมือง				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	1.1 กำหนดสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ	2 ครั้ง		ไม่ใช้งบ		พ.ย.66	สุเทพ/อมรกานต์
	ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ						
	1.2.ประเมินสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ						
	ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ						
	1.3 การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และ สอดคล้องกับภาระงาน						
	มอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่าง ชัดเจน ทั้งในรูปแบบของค าสั่ง หรือรูปแบบของ ค าสั่งหรือรูปแบบคณะกรรมการ						
	2.เตรียมความพร้อมบุคลากร		คปสอ.เมือง				สุเทพ/อมรกานต์
	1.ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	๐ คน		ไม่ใช้งบ		ต.ค.66	
						มิ.ย.67	
	2.เตรียมผู้เกษียณอายุราชการ	๒ คน				ก.ย.67	
	2.2 วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน เพื่อวางแผนการ	1 ครั้ง				ม.ค. 67	
	บริหารกำลังคน ทดแทนในส่วนของเกษียณอายุราชการ และลาออก						
	จากราชการเพื่อ						
	* วางกำลังคนทดแทน						
	* บริหารตำแหน่งว่าง						
	2.3 การบริหารจัดการกำลังคนเป็นแบบ One Province						
	One Hospital One resource ในทุกวิชาชีพ						
	2.3.1 จัดทำแผนกระจายอัตรากำลังหรือshare ทรัพยากรร่วมกัน	รพ.สต.และ PCC	คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	คปสอ.เมือง
	จัดให้มีการหมุนเวียนบุคลากรในสายสหวิชาชีพทั้ง						
	1) ;วางแผนบริการ PCU จัดทีมสหวิชาชีพบริการในPCU		คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	คปสอ.เมือง
	2.) สรุปรายงานปัญหา อุปสรรคแก่ คปสอ./จังหวัด		คปสอ.เมือง			ทุกไตรมาส	สุเทพ/อมรกานต์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	ทุกไตรมาส						
	3.โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ (Development : HRD)						
	พัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	บุคลากรทุกคน	คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	พิทักษ์/อมรกันต์
	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
	3.1 กลุ่มผู้บริหาร						
	1.1 อบรมหลักสูตรมบต.	ผอ.รพ.สต. จำนวน 3	คปสอ.เมือง	60,000.00	UC/งบร.	ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกันต์
	1.2 อบรมหลักสูตรมบก.	ผอ.รพ.สต.ผู้ช่วยสสอ.	คปสอ.เมือง	128,000.00	UC/งบร.	ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกันต์
		จำนวน.....4.....คน					
	1.3 พัฒนาศสอ.หลักสูตร mini MBA	สสอ.เมืองลำปาง 1 คน	คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกันต์
	1.4 พัฒนาหลักสูตรผู้ช่วยสสอ.	ผช.สสอ.เมืองลำปาง 4	คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกันต์
	3.2 การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)		คปสอ.เมือง				
	- พัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพโดย						
	เภสัชกร						
	เภสัชกรเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นการบริหารทางเภสัชกรรมเฉพาะทาง สาขาจิตเวช	จำนวน.....คน	รพ.....			มี.ค.66-มิ.ย.66	สุเทพ/อมรกันต์
	ทันตแพทย์	จำนวน.....คน	รพ.....			มค.67	สุเทพ/อมรกันต์
	หลักสูตร "ทันตกรรมเฉพาะทางสาขาทันตสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ" ( 4 เดือน)						
	พยาบาล						
	1. งานประชุมวิชาการ		คปสอ.เมือง				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	1.1 ประชุมวิชาการระดับประเทศ	ตัวแทน พยาบาล 1 คน				ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	1.2 ประชุมองค์กรพยาบาลระดับอำเภอเพื่อทบทวนอัตรากำลัง บทบาท ภารกิจ ให้สอดคล้องกับนโยบาย และควบคุมกำกับมาตรฐานวิชาชีพ	ตัวแทน พยาบาล 1 คน				ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	1.3 ร่วมประชุมชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนระดับประเทศ (ใช้โควตา องค์กรไม่เกิน 5,000 บาท ต่อคน ต่อปี)	ตัวแทน พยาบาล 1 คน				ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	2. อบรมหลักสูตร 4 เดือน		คปสอ.เมือง				
	2.1 อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวชเด็กและวัยรุ่น รุ่นที่ 1						
	2.2 อบรมพยาบาล system manager NCD หลักสูตร 4 เดือน						
	2.3 อบรมพยาบาลหลักสูตรเวชปฏิบัติครอบครัว 4 เดือน						
	2.4 อบรมหลักสูตรฝึกอบรมพยาบาลชั้นสูงระดับวุฒิบัตร สาขาการพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน หลักสูตร 4 เดือน						
	2.5 อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) หลักสูตร 4 เดือน	3คน	คปสอ.เมือง	135000	งบร. รพ.สต.	ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	2.6 เวชปฏิบัติทางการพยาบาล(รักษาพยาบาล)						
	2.7 บริหารการพยาบาล						
	2.8 การพยาบาลควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ						
	2.9 การพยาบาลผู้สูงอายุ						
	2.10 การพยาบาลมารดาและทารก						
	2.11 เวชศาสตร์ฉุกเฉินทางการพยาบาล						
	2.12 การพยาบาลไต CAPD						
	2.13 การพยาบาลเด็ก						
	2.14 การพยาบาลผู้ใหญ่(อายุรศาสตร์ และศัลยศาสตร์)						
	2.15 การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ(ICU)						
	6.งานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ IC		คปสอ.เมือง				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	6.1 พื้นฟูความรู้เฉพาะทางสำหรับ INC						
	6.2 อบรมเฉพาะทาง ICWN ระยะดำเนินการ 2 สัปดาห์						
	6.3 ประชุมวิชาการ INC Forum 2566						
	6.4 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้เชิงปฏิบัติการ การป้องกันและควบคุม การติดเชื้อในโรงพยาบาลโดยวิทยากร หรือ INC	รพ.สต.ละ 1 คน จำนวน ....27....คน				ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	6.5 อบรมงานจ่ายกลาง ของชมรมจ่ายกลางแห่งประเทศไทย หรืองานจ่ายกลาง สัญจรภาคเหนือ						
	6.6 พื้นฟูความรู้เชิงปฏิบัติการ งานจ่ายกลางแก่เจ้าหน้าที่ รพ.สต.	จำนวน ....27....คน				ต.ค.66-ก.ย.67	อัจฉิรา
	6.7 ศึกษาดูงาน งานจ่ายกลาง นอกสถานที่						
	6.7 สนับสนุน/ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมความรู้ด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รพ.สต.ละ 1 คน จำนวน ....27....คน				ต.ค.66-ก.ย.67	ศิริวรรณ
	9.การพัฒนาวิชาการและศักยภาพบุคลากรด้าน วิชาการ						
	9.1 การฟื้นฟูด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	จำนวน ....27....คน				ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	9.2 การประชุมวิชาการด้านยาเสพติด ประจำปี						
	9.3 อบรมจิตเวชเด็กและวัยรุ่น						
	9.4 อบรมสมาคมโรคเอดส์ แห่งประเทศไทย						
	9.5 ประชุมวิชาการ Nurse case manager						
	9.6 อบรมวิชาการโรคไตเรื้อรัง						
	9.7 อบรมวิชาการผู้ป่วยโรคเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง						
	9.8 อบรมหลักสูตรการพัฒนาการลงรหัสโรค ICD 10 (Advance)	จำนวน ....27....คน				ต.ค.66-ก.ย.67	อัจฉิรา
	9.9 พื้นฟูการไกล่เกลี่ยทางการแพทย์						
	9.10 อบรมฟื้นฟูวิชาการโรคหลอดเลือดสมอง						
	9.11 จัดบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย service plan ต่างๆ เช่น stroke, MI, trauma, sepsis และงานในหน้าที่รับผิดชอบ IS, Head injury, UGIH, ระบาด, พิษสุนัขบ้า						



ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	<p>กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>1.บุคลากรสาธารณสุขสมัครเป็นจิตอาสาในโครงการ "เราทำได้ด้วยหัวใจ"</p> <p>2.กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์</p> <p>3.การพัฒนาค่านิยมสู่วัฒนธรรมที่ดี</p> <p>3.1 งานรดน้ำดำหัว</p> <p>3.2 กิจกรรมถวายเทียนพรรษา</p> <p>3.3 การทำบุญประจำปี สืบชะตา สสอ.เมืองลำปาง</p> <p>3.4 ทำบุญตักบาตรวันสำคัญ</p>	บุคลากรใน คปสอ.เมือง	คปสอ.เมือง			ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	- Happy Work Life						
	จัดทำบัณฑิตวิชาชีพ ให้ครอบคลุมทุกวิชาชีพและติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาแต่ละวิชาชีพ ทั้งด้านวิชาการและการปรับเลื	บุคลากรใน คปสอ.เมือง	ทุก คปสอ.			ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	กิจกรรมตาม ITA : การพัฒนาชมรมจริยธรรม ขับเคลื่อนชมรม จริยธรรม	สสอ. ๑ ชมรม	ทุก คปสอ.				
	- แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน					ต.ค.66-ก.ย.67	สุเทพ/อมรกานต์
	- ลงทะเบียนชมรมจริยธรรม						
	- จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม					ต.ค.66-ก.ย.67	คณะทำงาน
				323,000.00			





















แผนปฏิบัติการสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คปสอ.เมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ( Governance Excellence )

ประเด็น/งาน: 11. การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ โครงการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส และบริหารความเสี่ยง

ตัวชี้วัด (KPI) ร้อยละของหน่วยงานภายในกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส moIT (ร้อยละ 90)

วิเคราะห์สถานการณ์/ข้อมูลพื้นฐาน ในปี 2566 อำเภอเมืองลำปาง ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA(100คะแนน) มีการจัดทำระบบควบคุมภายใน

/ ตรวจสอบภายใน บริหารความเสี่ยง ทั้ง 3 หน่วยงาน รพ./รพสต./สสอ.

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	<u>รหัสโครงการ010302</u>						
1	โครงการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสและบริหาร ความเสี่ยงเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต อ.เมืองลำปาง						
	1. ทบทวนแต่งตั้งคณะกรรมการรพ/สสอ	20 คน	รพ./สสอ.			ตุลาคม 2566	คณะกรรมการ ITA
	2. ประชุมคณะกรรมการกำหนดรูปแบบแนวทาง การดำเนินงาน	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			ตค66-สค67	
	3.กำหนดแผน/กิจกรรมการปฏิบัติงานรายเดือน	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			ตค66-สค67	
	4.กำกับติดตาม ความก้าวหน้าการดำเนินงานรายเดือน					ตค66-สค67	
	การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสITA ดังนี้						
	(1)การประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			ตค66-สค67	
	ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส						

สร้างค่านิยม MOPH ใช้เครื่องมือ 3 ป 1 ค						
(2).การวางมาตรการส่งเสริมการป้องกัน	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ						
(3) ประชุม/อบรมให้ความรู้"ผลประโยชน์ทับซ้อน" เพื่อปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก	๑ ครั้ง ๔๐ คน	รพ./สสอ.	4,000 UC			มีค 67
ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต						
(4) การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสITA	๔ ครั้ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
<b>1 ด้านความโปร่งใส</b>						
(1).การพัฒนาความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดหา	๑ แห่ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
(2).การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม	๓ ครั้ง	รพ./สสอ.				มค-มีค 67
แสดงความคิดเห็น/ทำแผน/ดำเนินงาน						
แผนงาน/โครงการตามภารกิจหลัก						
(3) การเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อ	๑ แห่ง	รพ./สสอ.				มค-มีค 67
สาธารณะ ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน						
<b>2. ด้านความพร้อมรับผิดชอบ</b>						
(1)การประกาศเจตจำนงสุจริต	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
(2) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
(3) การรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.				ตค66-สค67
ตามแผนปฏิบัติราชการ(ปีที่ผ่านมา)						

	(4)รายงานผลการติดตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	๒ ครั้ง	รพ./สสอ.			กพ,สค 67	
	และการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติงาน						
	(5) ประชุม/ทำความเข้าใจด้านการปฏิบัติงานตาม	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	หน้าที่ของบุคลากร						
	5.1)จัดทำแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	การดำเนินการกับจนท.ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ						
	5.2) ประกาศรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมิน	๒ ครั้ง	รพ./สสอ.			เม.ย. , กย. 67	
	การปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรที่อยู่ใน						
	ระดับดีเด่นและดีมาก						
	5.3) แนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	เจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
	(6)บริหารจัดการเรื่องการร้องเรียนฯ	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	<b>3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</b>						
	<b>การรับสินบน</b>						
	1) ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนการให้	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	การรับของขวัญ/การเบิกจ่ายยา ชรก การบริจาค/						
	ทรัพย์สินบริจาค/การรับส่วนแถมพิเศษ การจัดสวัสดิการ						
	2) รายงานสรุปผลตามมาตรการป้องกันการรับสินบนฯลฯ	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67	
	<b>4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</b>						

	<b>(4.1.) การสร้างวัฒนธรรมสุจริต</b>	๒ แห่ง	รพ./สสอ.			มค-สค 67
	1) ดำเนินงานตามโครงการเพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมของเจ้าหน้าที่ โดย ชมรมจริยธรรม					
	2.) การดำเนินงานเพื่อการบริหารที่โปร่งใส การขับเคลื่อนแผน"ชมรม STRONG"					
	<b>(4.2.) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-สค 67
	ดำเนินการประชุม/การวิเคราะห์/รายงานผล การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน					
	<b>(4.3.)การจัดทำแผน/การรายงานผล</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-สค 67
	4.3) แนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
	(5.)บริหารจัดการเรื่องร้องเรียนฯ					
	<b>3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67
	<b>การรับสินบน</b>					
	1) ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนการให้ การรับของขวัญ/การเบิกจ่ายยาขรก การบริจาค/ ทรัพย์สินบริจาค/การรับส่วนแถมพิเศษ การจัดสวัสดิการ					
	2) รายงานสรุปผลตามมาตรการการป้องกันการรับสินบนฯลฯ					
	<b>4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67

	<b>(4.1.) การสร้างวัฒนธรรมสุจริต</b>					
	1) ดำเนินงานตามโครงการเพื่อสร้างวัฒนธรรม					
	และค่านิยมของเจ้าหน้าที่ โดย ชมรมจริยธรรม					
	2.) การดำเนินงานเพื่อการบริหารที่โปร่งใส					
	การขับเคลื่อนแผน"ชมรม STRONG"					
	<b>(4.2.) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67
	ดำเนินการประชุม/การวิเคราะห์/รายงานผล					
	การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน					
	<b>(4.3.)การจัดทำแผน/การรายงานผล</b>					
	1.) แผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
	2.) แผนการส่งเสริมคุณธรรมของ "ชมรมจริยธรรม "					
	<b>5. ด้านคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน</b>	๑ ครั้ง	รพ./สสอ.			มค-มีค 67
	<b>(5.1) การกำหนดมาตรการ กลไก การวางระบบ</b>					
	ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
	(1) จัดทำคู่มือหรือ Flowมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
	(2) จัดทำแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
	(3)บันทึกอุบัติการณ์ความเสี่ยง รายงานผู้บริหาร					
	<b>(5.2.)การอำนวยความสะดวกประชาชน(งานบริการ)</b>					
	* (จัดทำคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เผยแพร่)					

	รวมทั้งสิ้น			4,000.00			
--	-------------	--	--	----------	--	--	--

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คปสอ.เมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ 11..การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ.

- ตัวชี้วัด 1. มีบุคลากรตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) 100%
2. หัวหน้างานของหน่วยงานในสังกัด สสจ.ลำปาง ประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) 100%
3. มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน ร้อยละ 20

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบประมาณ		
	<b>รหัสแผนงานp014</b>						
	แผนงานดัชนีความสุขของคนทำงาน						
	1) บุคลากรตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)	จนท.ทุกคน				มค.-67-กพ.67	สุเทพ/อมรกานต์
	2) หัวหน้างานประเมิน สุขภาวะองค์กร (HPI)	หน.งาน/ผอ.รพ.สต.				มค.-67-กพ.67	

<p>3) กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>1.บุคลากรสาธารณสุขสมัครเป็นจิตอาสาในโครงการ "เราทำได้ด้วยหัวใจ"</p> <p>2.กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์</p> <p>3.การพัฒนาค่านิยมสู่วัฒนธรรมที่ดี</p> <p>3.1 งานรดน้ำดำหัว</p> <p>3.2 กิจกรรมถวายเทียนพรรษา</p> <p>3.3 การทำบุญประจำปี สืบชะตา สสอ.เมืองลำปาง</p> <p>3.4 ทำบุญตักบาตรวันสำคัญ</p>	<p>จนท.ทุกคน</p>				<p>มค.-67-กพ.67</p>	
<p>4) กิจกรรม HAPPY MOPH กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงแห่งความสุข</p>						
<p>4.1) นำแบบประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer)</p> <p>1. วิเคราะห์ข้อมูล/ปัญหา</p> <p>2. วางแผนแก้ไขปัญหา</p> <p>3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสุขในองค์กร</p>	<p>บุคลากรใน คปสอ.เมื่อทุก คปสอ.</p>				<p>ตค.-66-กย.67</p>	<p>สุเทพ/อมรگانต์</p>
<p>4.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ Happy MOPH : สุขสร้างได้</p>					<p>มค.-64-กพ.65</p>	<p>สุเทพ/อมรگانต์</p>
<p>4.3) ทุกหน่วยงานมีการนำเอาดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) ไปใช้ และมีการจัดทำแผนงานสร้างสุขในหน่วยงาน</p>	<p>เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทุก คปสอ. ประชุมร่วม สสจ.</p>				<p>มค.-67-สค.67</p>	
<p>4.4) สาธารณสุขสร้างสุข 9 happy</p>						
<p>- บุคลากรทุกคนสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย</p> <p>- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี จนท.สาธารณสุขทุกคน</p>	<p>บุคลากรใน คปสอ.เมื่อทุก คปสอ.</p>				<p>มค.-67-สค.67</p>	<p>สุเทพ/อมรگانต์</p>



