

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คปสอ.....เมืองลำปาง..... จังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ 11..การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ.

ตัวชี้วัดหลักและค่าเป้าหมาย

1. รพ.สต./ศสม. /โชนเครือข่ายบริการ มีผลงานทางวิชาการ CQI นวัตกรรม หรือ R2R ต่อเนื่อง
2. รพ.สต./ศสม. ทุกแห่งผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดตาม ในระดับ 5 ดาว ร้อยละ 100

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของโครงการ	งบประมาณ		ระดับ ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
1	<b>รหัสโครงการ010301</b>							
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเครือข่ายปฐมภูมิ							
	ด้านการเขียนผลงานวิชาการอำเภอเมืองลำปาง ปี 2566							พิทักษ์,
	1. ทบทวนคณะทำงานระดับอำเภอ / คปสอ. เมืองลำปาง	คปสอ./รายไตรมาส		1.ทุกหน่วยบริการปฐมภูมิ มีผลงาน วิจัย/R2R/ นวัตกรรม /CQI			ต.ค.65-ก.ย.66	อมรกานต์, ทองสุข
	2. ประชุมคณะกรรมการ							
	3. ชี้แจง จนท.รพ.สต. ,สสอ.,กลุ่มงานเวชกรรมสังคม (บูรณาการประชุม คปสอ)							
	4.จนท.รพสต.ลงทะเบียนเรียนรู้ออนไลน์ ผ่านเว็บ	จนท.รพสตทุกคน	รพสต.ทุกแห่ง				ตค.65-กค.66	
	5. อบรมเชิงปฏิบัติการ CQI ,นวัตกรรม งานวิจัย/ R2R ในด้านคุณภาพการดูแลผู้ป่วย	2 ครั้ง	วสค., สสอ.	2.คปสอ.มีผลงาน CQI นวัตกรรม , วิจัย ระดับจังหวัด	10,000.00	เงินบำรุง	ม.ค.-ส.ค.66	
	ครั้งที่ 1 ตั้งคำถามวิจัย เค้โครงการวิจัย เครื่องมือวิจัย& ฐานข้อมูลวิจัย การวิเคราะห์ทางสถิติเบื้องต้น	20 รพ.สต. / 7คปส./2ศสม.		การประชุมวิชาการ ระดับเขต ระดับภาค				
	ครั้งที่ 2 ติดตามความก้าวหน้าของงาน วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลวิเคราะห์							
	เขียนรายงานและการนำเสนอ							

	6. ประชุมนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานคุณภาพ, CQI, นวัตกรรมงานวิจัย/R2R ระดับอำเภอ							
	7. ประชุมนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการวิจัย/R2R ระดับจังหวัด							
	8. ส่งผลงานที่ได้รับคัดเลือกนำเสนอระดับเขต,ภาคและประเทศ							
				รวมเงิน	10,000			

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

คปสอ เมืองลำปางหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่๑๑..การพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ.

เป้าประสงค์๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม

ตัวชี้วัดหลักและค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy workplace)
๔. ร้อยละของอำเภอที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	<b>แผนงานพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ</b>						
	<b>HRP : Human Resource Planning (การวางแผนทรัพยากรบุคคล)</b>						
	๑.การบริหารจัดการอัตรากำลัง (Human Resource Management:HRM)						
	๑.๑ ทบพวณคณะกรรมการ CHRO คปสอ ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและทุกระดับ	๑ คณะ	คปสอ.เมือง			มค ๖๖	ชุมพล/นันทนา
	๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ CHRO อำเภอร่วมกับการประชุม คปสอ.	คกก. CHRO	คปสอ.เมือง			ตค.๖๕ - กย๖	ชุมพล/นันทนา
		ครบองค์ประชุม/รายไตรมาส					
	๑.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน กำหนดผู้รับผิดชอบระดับอำเภอ	๒ ครั้ง /ปี	คปสอ.เมือง	-	-	ตค.๖๕	ชุมพล/นันทนา
	วิเคราะห์อัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					มีค ๖๖	

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	เชิงปริมาณ : กรอบ FTE	ทุกวิชาชีพ/รายไตรมาส					
	เชิงคุณภาพ : ความสอดคล้องกับการจัดบริการ PCU และ Service Plan	ทุก SP/รายไตรมาส					
	๑. แผนอัตรากำลังคนและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม ๒. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ						
	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) ระยะเวลาที่ใช้ไปกับกระบวนการทำงาน						
	โดยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณงาน ภาระงาน และคุณภาพงาน						
	๒.๑ จัดทำ Job Analysis , Job Description , แผนพัฒนาบุคลากร						
	จัดทำ Job Rotation และ Job Replacement Mixed Manpower						
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี Multitask และ ทำงานเป็นทีม แบบ Mixed Manpower						
	๒.HRM : Human Resource Management (การบริหารทรัพยากรบุคคล)						
	๑.๔ - การพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลบุคลากร HROPS	บุคลากรทุกประเภท	เขตสอ.เมือง				ชุมพล
	การลงข้อมูลในระบบ HROPS						
	- รายงานข้อมูลอัตรากำลังตามแบบฟอร์มที่ สสจ. กำหนด ทุกประเภท	รายไตรมาส				๕ ม.ค. ๖๖	
	- รายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลัง					๕ เม.ย. ๖๖	
	(บุคลากรออกหรือเข้าใหม่) หรือมีการจ้างผู้พิการ					๕ ก.ค. ๖๖	
						๕ ต.ค. ๖๖	
						พ.ย.๖๕-ธ.ค.๖๖	
	๒.การวางแผนอัตรากำลัง						
	(Human Resource Planing)						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และแผน ๕ ปี	๑ ครั้ง	คปสอ.เมือง			ม.ค. ๖๖	ชุมพล
	สอดคล้องกับ PCU และ Service Plan						
	สายงาน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ (Primary care						
	Secondary & Tertiary care และ Excellence) และสหวิชาชีพ						
	ให้ครอบคลุมทุกระดับทั้งในส่วนของ						
	๑.สมรรถนะบุคลากร		คปสอ.เมือง				
	๑.๑กำหนดสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ	๒ ครั้ง		ไม่ใช้งบ		พ.ย.๖๕	ชุมพล/นันทนา
	ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ					๒๓๐๗๑	
	๑.๒.ประเมินสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ						
	ทั้งส่วนบริการและสนับสนุนบริการ						
	๑.๓ การมอบหมายงานตามกรอบโครงสร้าง และ สอดคล้องกับภาระงาน						
	มอบหมายงานในหน้าที่พิเศษอย่าง ชัดเจน ทั้งในรูปแบบของคำสั่ง หรือรูปแบบของ คำสั่งหรือรูปแบบคณะกรรมการ						
	๒.เตรียมความพร้อมบุคลากร		คปสอ.เมือง				ชุมพล/นันทนา
	๑.ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	๐ คน		ไม่ใช้งบ		ต.ค.๖๕	
						มิ.ย.๖๖	
	๒.เตรียมผู้เกษียณอายุราชการ	๒ คน				ก.ย.๖๖	
	๒.๒ วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน เพื่อวางแผนการ	๑ ครั้ง				ม.ค. ๖๖	
	บริหารกำลังคน ทดแทนในส่วนของการเกษียณอายุราชการ และลาออก						
	จากราชการเพื่อ						
	* วางกำลังคนทดแทน						
	* บริหารตำแหน่งว่าง						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	๒.๓ การบริหารจัดการกำลังคนเป็นแบบ One Province						
	One Hospital One resource ในทุกวิชาชีพ						
	๒.๓.๑ จัดทำแผนกระจายอัตรากำลังหรือshare ทรัพยากรร่วมกัน	รพ.สต.และ PCC	คปสอ.เมือง			ต.ค.๖๕-ก.ย.๖	คปสอ.เมือง
	จัดให้มีการหมุนเวียนบุคลากรในสายสหวิชาชีพทั้ง						
	๑) ;วางแผนบริการ PCU ๑๔ แห่ง						
	- จัดแพทย์ บริการตรวจและคลินิก NCD clinic ๑ วัน/ สัปดาห์						
	ที่, สปไซร , พุงม่านเหนือ , ท่าโทก						
	ใหม่จำบอน , นิคม๗ , กล้วยแพะ , กล้วยม่วง , จำค่า , สบมาย , นิคม ๑๖ , หัววัง , ทรายทอง						
	- จัดแพทย์ บริการตรวจและคลินิก NCD clinic ๒วัน/ สัปดาห์ ที่		คปสอ.เมือง			ต.ค.๖๕-ก.ย.๖	คปสอ.เมือง
	รพ.สต.ท่าข้าว , ม่วงแวง , บ้านพอน , แม่กีย , บ้านกาด , โทกหัวช้าง , ต้นมื่น , ต้นธงชัย						
	เสด็จ						
			คปสอ.เมือง			ต.ค.๖๕-ก.ย.๖	คปสอ.เมือง
	๒) นำร่อง PCU ต้นมื่น NPCU สบเพือง						
	ทำแผนปฏิบัติการ NPCU(สบเพือง, รพ.สต.คำหลวง , รัตนารักษ์ , บ้านเอี่ยม , พุงกล้วย)						
	และ PCU ต้นมื่น						
	๒.๔ สรุปรายงานปัญหา อุปสรรคแก่ คปสอ./จังหวัด		คปสอ.เมือง			ทุกไตรมาส	ชุมพล
	ทุกไตรมาส						
	๓.โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	(Development : HRD)						
๒	พัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง Individual self Learning ผ่านระบบ E-Learning	บุคลากรทุกคน	คปสอ.เมือง			ตค๖๕-กย๖๖	พิทักษ์/นันทนา
	โดยให้บุคลากรเข้าร่วมลงทะเบียน ในเว็บไซต์ต่าง ๆ	จนท.ใน คปสอ.	คปสอ.เมือง			ต.ค.๖๕-ก.ย.	พิทักษ์/นันทนา
	๑. <a href="http://http://ocsc.chulaonline.net/main/default๕๒.asp">http://http://ocsc.chulaonline.net/main/default๕๒.asp</a>	ทั้งหมด/					อัจฉิรา
	เพื่อเข้าร่วมอบรมระบบ E-learning online ของ กพ.		๑				
	๒. www,Application หรือ YouTube ตามความสนใจ						
๓	การพัฒนา core competency ด้าน digital competency	จนท.คปสอ.....	คปสอ.เมือง	.....		มค. - กย .๖๖	พิทักษ์/นันทนา
	Internet ,Cloud, Applications, Technology	จำนวน.....๑๑๗.....คน					อัจฉิรา
	๓.๑ กลุ่มผู้บริหาร	ผช สสอ หัวหน้าฝ่าย					
	- เข้าร่วมอบรมการใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตอบรับของ Google	จำนวน ๑๐ คน					
	- เข้าร่วมอบรมการทำ Pivot Table จากข้อมูล Data Exchange						
	- เข้าร่วมประชุม การสร้างสื่ออินโฟกราฟิกด้วยโปรแกรม powerpoint						
	๓.๒ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ	IT จำนวน ...๒.... คน					
	- เข้าร่วมประชุมหลักสูตร การวางระบบ Server						
	- เข้าร่วม อบรม MySQL for Developer						
	- เข้าร่วมอบรม PHP using Laravel FrameworkFramework						
	๓.๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริการ						
	- เข้าร่วมอบรมเรื่องฐานข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจใน	จำนวน ๒๗ คน (Itและ CM)					
	- เข้าร่วมอบรมการพัฒนาเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ด้วย Google Site เพื่อสร้างทักษะใน	จำนวน ...๒๗... คน (Itและ CM)					
	- อบรมความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ตามหลั	จำนวน ...๑.. ครั้ง ครั้งละ...๒๗. คน					
	๓.๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	- Digital Literacy Project สำนักงาน กพ.						
	- สื่อความรู้ Digital Competency สสจ.ลำปาง						
๔	การจัดทำ KMในองค์กร,conference คลินิกวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพ	จนท.คปสอ.เมือง	คปสอ.เมือง	.....	UC	ม.ค.๖๖-กย.๖๖	พิทักษ์/นันทนา
	ด้านความรู้ ทักษะ ภายในหน่วยงาน โดยจัดทำ เวทีวิชาการทุกเดือน	จำนวน ....๒๗....คน					
๕	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
	๓.๑ กลุ่มผู้บริหาร					ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑.๑ อบรมหลักสูตรผบท.	ผอ.รพสต. จำนวน...	คปสอ.เมือง			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑.๒ อบรมหลักสูตรผบท.	ผอ.รพช.,สสอ.,ผู้ช่วย	คปสอ.เมือง			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
		จำนวน.....๑.....คน					
	๑.๓ พัฒนาสอ.หลักสูตร mini MBA	สสอ.เมืองลำปาง ๑	คปสอ.เมือง			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑.๔ พัฒนาหลักสูตรผู้ช่วยสอ.	ผช.สสอ.เมืองลำปาง	คปสอ.เมือง			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๓.๒ การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน		คปสอ.เมือง				
	(Functional Competency)						
	- พัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพโดย						



ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	เภสัชกร						
	เภสัชกรเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นการบริหารทางเภสัชกรรมเฉพาะทาง สาขาจิต	จำนวน.....คน	รพ.....			มี.ค.๖๖-มิ.ย.๖๖	
	ทันตแพทย์	จำนวน.....คน	รพ.....			มค.๖๖	
	หลักสูตร "ทันตกรรมเฉพาะทางสาขาทันตสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ" ( ๔ เดือน)						
	พยาบาล						
	๑. งานประชุมวิชาการ		คปสอ.เมือง				
	๑.๑ ประชุมวิชาการระดับประเทศ	ตัวแทน พยาบาล ๑ คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑.๒ ประชุมองค์กรพยาบาลระดับอำเภอเพื่อทบทวนอัตราค่าจ้าง บทบาท ภารกิจ	ตัวแทน พยาบาล ๑ คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	ให้สอดคล้องกับนโยบาย และควบคุมกำกับมาตรฐานวิชาชีพ						
	๑.๓ ร่วมประชุมชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนระดับประเทศ	ตัวแทน พยาบาล ๑ คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	(ใช้โควตา องค์กรไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ต่อคน ต่อปี)						
	๒. อบรมหลักสูตร ๔ เดือน		คปสอ.เมือง				
	๒.๑ อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิต						
	และจิตเวชเด็กและวัยรุ่น รุ่นที่ ๑						
	๒.๒ อบรมพยาบาล system manager NCD หลักสูตร ๔ เดือน						
	๒.๓ อบรมพยาบาลหลักสูตรเวชปฏิบัติครอบครัว ๔ เดือน						
	๒.๔ อบรมหลักสูตรฝึกอบรมพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตร สาขาการพยาบาล						
	เวชปฏิบัติชุมชน หลักสูตร ๔ เดือน						
	๒.๕ อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป	๗ คน	คปสอ.เมือง		งบร.	ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	(การรักษาโรคเบื้องต้น) หลักสูตร ๔ เดือน				รพ.สต.		
	๒.๖ เวชปฏิบัติทางการพยาบาล(รักษาพยาบาล)						

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	๒.๗ บริหารการพยาบาล						
	๒.๘ การพยาบาลควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ						
	๒.๙ การพยาบาลผู้สูงอายุ						
	๒.๑๐ การพยาบาลมารดาและทารก						
	๒.๑๑ เวชศาสตร์ฉุกเฉินทางการพยาบาล						
	๒.๑๒ การพยาบาลไต CAPD						
	๒.๑๓ การพยาบาลเด็ก						
	๒.๑๔ การพยาบาลผู้ใหญ่(อายุรศาสตร์ และศัลยศาสตร์)						
	๒.๑๕ การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ(ICU)						
	๖.งานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ IC		คปสอ.เมือง				
	๖.๑ ฟื้นฟูความรู้เฉพาะทางสำหรับ INC						
	๖.๒ อบรมเฉพาะทาง ICWN ระยะดำเนินการ ๒ สัปดาห์						
	๖.๓ ประชุมวิชาการ INC Forum ๒๕๖๖						
	๖.๔ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้เชิงปฏิบัติการ การป้องกันและควบคุม	รพ.สต.ละ ๑ คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	การติดเชื้อในโรงพยาบาลโดยวิทยากร หรือ INC	จำนวน ....๒๗....คน					
	๖.๕ อบรมงานจ่ายกลาง ของชมรมจ่ายกลางแห่งประเทศไทย หรืองานจ่ายกลาง						
	สัญจรการเหนือ						
	๖.๖ ฟื้นฟูความรู้เชิงปฏิบัติการ งานจ่ายกลางแก่เจ้าหน้าที่ รพ.สต.	จำนวน ....๒๗....คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๖.๗ ศึกษาดูงาน งานจ่ายกลาง นอกสถานที่						
	๖.๗ สนับสนุน/ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมความรู้ด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย	รพ.สต.ละ ๑ คน				พย. ๖๕	พิทักษ์
	และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน ....๒๗....คน					
	๙.การพัฒนาวิชาการและศักยภาพบุคลากรด้าน วิชาการ						
	๙.๑ การฟื้นฟูด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	จำนวน ....๒๗....คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	๙.๒ การประชุมวิชาการด้านยาเสพติด ประจำปี						
	๙.๓ อบรมจิตเวชเด็กและวัยรุ่น						
	๙.๔ อบรมสมาคมโรคเอดส์ แห่งประเทศไทย						
	๙.๕ ประชุมวิชาการ Nurse case manager						
	๙.๖ อบรมวิชาการโรคไตเรื้อรัง						
	๙.๗ อบรมวิชาการผู้ป่วยโรคเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง						
	๙.๘ อบรมหลักสูตรการพัฒนารองเท้าโรค ICD ๑๐ (Advance)	จำนวน ...๒๗...คน				ตค.-๖๕-กย.๖๖	อัจฉริยา
	๙.๙ พื้นฟูการไกล่เกลี่ยทางการแพทย์						
	๙.๑๐ อบรมพื้นฟูวิชาการโรคหลอดเลือดสมอง						
	๙.๑๑ จัดบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย service plan ต่างๆ						
	เช่น stroke, MI, trauma, sepsis และงานในหน้าที่รับผิดชอบ IS,						
	Head injury, UGIH, ระบาด, พิษสุนัขบ้า						
	๙.๑๒ อบรมพื้นฟูพยาบาลเวชปฏิบัติ	พยาบาลวิชาชีพเวช	คปสอ.เมือง		งบร.	ตค.๖๕- กย ๖๖	ชุมพล
		๕ ปี ๑ ครั้ง จำนวน ๒๗ คน					
	๔.โครงการ HAPPY MOPH กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงแห่งความสุข						
	๑) นำแบบประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer)	บุคลากรใน คปสอ.	ทุก คปสอ.			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑. วิเคราะห์ข้อมูล/ปัญหา						
	๒. วางแผนแก้ไขปัญหา						
	๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสุขในองค์กร						
	๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ Happy MOPH : สุขสร้างได้					ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑. ทุกหน่วยงานมีการนำเอาดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) เป็นตัวชี้วัด	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	ทุก คปสอ. ประชุมร่วม สสจ.			ตค.-๖๕-กย.๖๖	
	๓) สาธารณสุขสร้างสุข - Happy Body - Happy Relex - Happy Society - Happy Community	บุคลากรใน คปสอ.	ทุก คปสอ.			ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	๑. บุคลากรทุกคนสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย	บุคลากรใน คปสอ.	คปสอ.เมือง				
	๒. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	บุคลากรใน คปสอ.	คปสอ.เมือง				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ (ระบุให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
				จำนวน	แหล่งงบ		
	๔.บุคลากรทุกคนสามารถบริหารจัดการการรับ จ่าย และออมในแต่ละเดือน						
	สาธารณสุขสร้างสุข	บุคลากรใน คปสอ.คปสอ.เมือง					ชุมพล
	- Happy Soul						
	กิจกรรมจิตอาสา๑.บุคลากรสาธารณสุขสมัครเป็นจิตอาสาในโครงการ "เราทำได้"	บุคลากรใน คปสอ.คปสอ.เมือง				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	- Happy Work Life						ชุมพล
	จัดทำบันไดวิชาชีพ ให้ครอบคลุมทุกวิชาชีพและติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนา	บุคลากรใน คปสอ.คปสอ.เมือง				ตค.-๖๕-กย.๖๖	ชุมพล
	กิจกรรมตาม ITA : การพัฒนาชมรมจริยธรรม ขับเคลื่อนชมรม จริยธรรม	สสอ. ๑ ชมรม	ทุก คปสอ.				ชุมพล
	- แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน						
	- ลงทะเบียนชมรมจริยธรรม						
	- จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม						คณะทำงาน
					o		

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2566

คปสอ.....เมืองลำ.....จิปางงหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ 11. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ.

ตัวชี้วัด 1. มีบุคลากรตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) 100%

2. หัวหน้างานของหน่วยงานในสังกัด สสจ.ลำปาง ประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI) 100%

3. มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน ร้อยละ 20

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของ โครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบประมาณ		
	แผนงานดัชนีความสุขของคนทำงาน							
	1) บุคลากรตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)	จนท.ทุกคน		สร้างองค์กร			มค.-64-กพ.66	ชุมพล
	2) หัวหน้างานประเมิน สุขภาวะองค์กร (HPI)	หน.งาน/ผอ.รพ.สต.		แห่งความสุข			มค.-64-กพ.66	

ลำดับ	ชื่อโครงการ/รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน	พื้นที่ดำเนินการ	ผลผลิตของ โครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ(ระบุ ให้ชัดเจน)	ผู้รับผิดชอบ
					จำนวน	แหล่งงบ		
	3) กิจกรรมจิตอาสา 1.บุคลากรสาธารณสุขสมัครเป็นจิตอาสาในโครงการ "เราทำได้ด้วยหัวใจ" 2.กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ 3.การพัฒนาค่านิยมสู่วัฒนธรรมที่ดี 3.1 งานรดน้ำดำหัว 3.2 กิจกรรมถวายเทียนพรรษา 3.3 การทำบุญประจำปี สืบชะตา สสอ.เมืองลำปาง 3.4 ทำบุญตักบาตรวันสำคัญ	จนท.ทุกคน					มค.-66-กพ.66	
	4) กิจกรรม HAPPY MOPH กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงแห่งความสุข							
	4.1) นำแบบประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer)	บุคลากรใน คปสอ.ในทุก คปสอ.					ตค.-65-กย.66	ชุมพล
	1. วิเคราะห์ข้อมูล/ปัญหา							
	2. วางแผนแก้ไขปัญหา							
	3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสุขในองค์กร							
	4.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ Happy MOPH : สุขสร้างได้						มค.-64-กพ.65	ชุมพล
	4.3) ทุกหน่วยงานมีการนำเอาดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) ไปใช้ และมีการจัดทำแผนงานสร้างสุขในหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ					มค.-66-สค.66	
	4.4) สาธารณสุขสร้างสุข 9 happy							
	- บุคลากรทุกคนสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี จนท.สาธารณสุขทุกคน	บุคลากรใน คปสอ.ในทุก คปสอ.					มค.-66-สค.66	ชุมพล

