แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน
อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568							
กลุ่มงานยุทธศาสตร์ คปสอ.เถิน จังหวัดลำปาง							
ประเภทของแผน		(/) agenda	( ) area	( ) functional			
สถานการณ์/GAP	ในปีงบประมาณ 2567 อำเภอเถินได้ดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการให้บริการ เพิ่มอัตรากำลัง สมรรถนะ						
	เพื่อให้สามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่มารับบริการได้ รวมถึงได้พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล						
	เพื่อให้มีทั้งอัตรากำลังและทักษะที่องค์กรต้องการในเวลาที่เหมาะสม มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการวางตัวบุคลากร						
	เพื่อสืบทอดตำแหน่งสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ แต่ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรค ขีดจำกัดอีกหลายอย่างทำให้						
	ต้องมีการดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2568 ต่อ						
ตัวชี้วัดหลัก :	1.ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ						
ตัวชี้วัดรอง OKR :	1.ร้อยละของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่ผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมาย						
มาตรการ/กลยุทธ์	1.สรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน และทดแทนจำนวนที่สูญเสีย						
	2.ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับ						
	3.จัดให้มีกิจกรรมสร้างสุขสำหรับบุคลากร						
	4.บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง และตามทักษะต่างๆ						
	5.จัดทำแผนการอบรมที่สนับสนุนภารกิจองค์กร และ Service Plan						
	6.บุคลากรที่ลาศึกษาทุกระดับ ได้รับการกำหนดในแผน และดำเนินการตามระเบียบ						

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย/จำนวน(คน)	พื้นที่ดำเนินการ	รวมงบประมาณ จำนวนเงิน(รวม)	ระยะเวลาดำเนินการ	รพ.	รพ.สต.
1.00	**<u>โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2568 คปสอ.เถิน</u>**						
	<u>กิจกรรม ที่ 1 :การบริหารจัดการอัตรากำลัง (Human Resource Management:HRM)</u>						
	1.1 ทบทวนคณะกรรมการ CHRO คปสอ.เถิน	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	19-ต.ค.-67	พิณญาดา	เทอดธง
	ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและทุกระดับ						
	1.2 ประชุมคณะกรรมการ CHRO อำเภอร่วม	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	6-พ.ย.-67	พิณญาดา	เทอดธง
	กับการประชุม คปสอ.เถิน						
	1.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน กำหนด	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	ทุกไตรมาส	พิณญาดา	เทอดธง
	ระดับอำเภอ วิเคราะห์อัตรากำลังทั้งเชิงปริมาณ						
	และคุณภาพ เชิงปริมาณ : กรอบ FTE						
	เชิงคุณภาพ : ความสอดคล้องกับการจัดบริการและ						
	Service Plan						

	1.4 การพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลบุคลากร HROPS	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	ทุกไตรมาส	พิณญาดา	เทอดธง
	การลงข้อมูลในระบบ HROPS รายงานข้อมูลอัตรา						
	กำลังตามแบบฟอร์มที่ สสจ.กำหนด ทุกประเภท						
	การจ้าง รายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลัง						
	(บุคลากรออกหรือเข้าใหม่) หรือมีการจ้างผู้พิการ						
	1.5 กรณีสูญเสียบุคลากร จัดทำหนังสือขอทดแทน	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	ทุกครั้งที่มีบุคลากรลาออก	พิณญาดา	เทอดธง
	ตำแหน่งว่างไปที่ สสจ. ให้เป็นปัจจุบัน						
	<u>กิจกรรม ที่ 2 : การวางแผนอัตรากำลังและแผนทดแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม (Human Resource Planing)</u>						
	2.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี และแผน 5 ปี	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	ธ.ค.67	พิณญาดา	เทอดธง
	สอดรับกับ Service Plan และ Blue print	2 ครั้ง					
	สายงาน แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และ						
	พยาบาลวิชาชีพ (Primary care Secondory &						
	Tertiary care และ Excellence) และสหวิชาชีพ						
	ให้ครอบคลุมทุกระดับ โดย						
	-การทำ Job Analysis (การวิเคราะห์งาน)						
	-การทำ Job Description(การบรรยายลักษณะงาน)						
	- การทำ Job Rotation (การหมุนเวียนงาน)						
	- การทำ P4P (Pay for Performance)						
	2.2.กำหนด Competency บุคลากรแต่ละสายงาน/	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	ธ.ค.67	พิณญาดา	เทอดธง
	สายวิชาชีพ	2 ครั้ง					
	1.กำหนดสมรรถนะหลักบุคลากรทุกระดับ						
	2.ประเมินสมรรถนะหน้างานบุคลากรทุกระดับ						
	(functional competency) ของบุคลากร						
	ในแต่ละสายงาน/สายวิชาชีพ						
	3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามส่วนขาด						
	4.การ Self Learning						

	2.3.เตรียมความพร้อมบุคลากร				
	1.อบรมปฐมนิเทศ ให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ	บุคลากรบรรจุใหม่	คปสอ.เถิน	4,000	
	ให้แก่บุคลากรใหม่	จำนวน 40 คน			
	2. วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังคน เพื่อ	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	
	วางแผนการบริหารกำลังคน ทดแทนในส่วนของการ	1 ครั้ง			
	เกษียณอายุราชการ และลาออกจากราชการเพื่อ				
	-วางกำลังคนทดแทน				
	-บริหารตำแหน่งว่าง				
	-ทำ Succession Plan เพื่อเตรียมบุคลากรที่มี				
	ศักยภาพเป็นผู้นำและบริหารจัดการให้พร้อมที่จะรับ				
	ตำแหน่งบริหาร				
	2.4.การบริหารจัดการกำลังคนเป็นแบบ	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	
	One Province One Hospital One resource				
	ในทุกวิชาชีพ				
	2.5.ความก้าวหน้าในสายงาน/สายวิชาชีพ	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	
	(Career Path Analysis)				
	2.6.สรุปรายงานปัญหา อุปสรรคแก่ คปสอ/จังหวัด	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	
	ทุกไตรมาส				
	กิจกรรม ที่ 3 : ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ คปสอ.เถิน (Development : HRD)				
	1.งานวิจัย/นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และ				
	เทคโนโลยีทางการแพทย์				
	1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม	ตัวแทน	คปสอ.เถิน	-	
	การวิจัยในมนุษย์ เครือข่ายสถานบริการโซนใต้	รพ.เถิน 5 คน			
	เพื่อกลั่นกรอง EC ระดับ รพ.สต. สสอ. และ รพ.	รพ.สต. 2 คน			
	1.2.จัดทำคลังความรู้ ข้อมูล R2R นวัตกรรม				
	และงานวิจัยที่กำลังดำเนินการใน ปี 2568				
	1.3.จัดเวทีวิชาการ สนับสนุนการทำ R2R วิจัย				
	และนวัตกรรม				
	1.4.ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน R2R				
	และนวัตกรรม	รพ.สต. 18 แห่ง	คปสอ.เถิน	-	
	1.5.นำเสนอผลการดำเนินงาน R2R และนวัตกรรม	รพ.เถิน สสอ.เถิน			
	ระดับจังหวัด				
	1.6 พิจารณากลั่นกรองงานวิชาการทั้งอำเภอ				
	ก่อนส่งให้จังหวัด กรณีขอเลื่อนระดับ หรือขอรับเงิน				
	ประจำตำแหน่ง				
	2.พัฒนาบุคลากร โดยให้เรียนรู้ด้วยตนเอง				
	Individual self Learning ผ่านระบบ E-Learning				
	โดยให้บุคลากรเข้าร่วมลงทะเบียน ในเวปไซต์ต่าง ๆ				
	1.http://http://ocsc.chulaonline.net/main/default52.asp				
	เพื่อเข้าร่วมอบรบระบบ E-learning online				
	ของ กพ. และของกระทรวงสาธารณสุข				
	2. www, Application หรือ YouTube	บุคลากรทุกคน	คปสอ.เถิน	-	
	ตามความสนใจ	ใน คปสอ.เถิน			
	3.การพัฒนา core competency				
	ด้าน digital competency				
	Internet ,Cloud, Applications, Technology				
	4.การจัดทำ KM ในองค์กร, conference				
	คลินิกวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ ทักษะ				
	ภายในหน่วยงาน โดยจัดทำ เวทีวิชาการทุกไตรมาส				
	5.พัฒนาสมรรถนะบุคลากร				
	5.1. อบรมหลักสูตร ผบต.	รพ.เถิน 1 คน	คปสอ.เถิน	80,000	
		รพ.สต. 1 คน			
	5.2. อบรมหลักสูตร ผบก.	รพ.เถิน 2 คน	คปสอ.เถิน	120,000	
		รพ.สต. 1 คน			
	6.การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน				
	(Functional Competency)				
	6.1 พัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพ ดังนี้				
	กลุ่มงานเภสัชกรรม				
	1.ประชุมเชิงปฏิบัติการงานเภสัชกรรมคลินิก	จำนวน 1 คน	รพ.เถิน	15,000	
	ปี2568 เรื่อง Pharmacotherapy of Interesting				
	Common Disease 2025;PICD 2025				

	๒.ประชุมวิชาการกลุ่มเภสัชกรเยี่ยมบ้าน	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	มิ.ย.๖๘	มนตรี	
	ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘						
	๓.ประชุมเชิงปฏิบัติการงานเภสัชกรรมคลินิก	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ก.ค.๖๘	มนตรี	
	ปี ๒๕๖๘ เรื่อง Cardiovascular Pharmacotherapy						
	& Pharmacist Practice ๒๐๒๕						

	๔.ประชุมวิชาการด้านเภสัชกรรมประจำปี ๒๕๖๘	จำนวน ๓ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	เม.ย.๖๘ - ก.ย.๖๘	มนตรี	
	กลุ่มงานทันตกรรม						
	๑. การประชุมวิชาการประจำปี	จำนวน ๗ คน	รพ..เถิน	๓๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ณชนก	
	๒.หลักสูตร โครงการศึกษาต่อเนื่อง อบรมระยะสั้น	จำนวน ๑ คน	รพ..เถิน	๘๐,๐๐๐	มิ.ย.๖๘	ณชนก	
	“Excellence in oral mucosal disease						
	management Ep. I”รุ่นที่ ๓ (๕ เดือน)						
	๓.หลักสูตรการอบรมระยะสั้นสำหรับทันตบุคลากร	จำนวน ๑ คน	รพ..เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ณชนก	
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘						
	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์						
	๑. การวิชาการประจำปีสมาคมเทคนิคการแพทย์	จำนวน ๒ คน	รพ..เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทินทรรศน์	
	แห่งประเทศไทย						
	๒. การวิชาการมาตรฐานเทคนิคการแพทย์	จำนวน ๒ คน	รพ..เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทินทรรศน์	
	ประจำปี ๒๕๖๘						
	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู						
	๑. การประชุมวิชาการประจำปีทางกายภาพบำบัด	จำนวน ๕ คน	รพ.เถิน	๒๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สุรีรัตน์	
	กลุ่มงานรังสีการแพทย์						
	๑ ประชุมวิชาการเพื่อทบทวนและรับความรู้	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ธารารัตน์	
	ความก้าวหน้าวิทยาการรังสีการแพทย์ ปี ๒๕๖๘						
	กลุ่มงานแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก						
	๑.อบรมความรู้หลักสูตรการนวดตอกเส้น	จำนวน ๕ คน	รพ.เถิน	๒๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทัตธนพงษ์	
	๒.อบรมความรู้หลักสูตรการสักยา	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทัตธนพงษ์	

	๓.อบรมความรู้หลักสูตร นวดสปาเพื่อสุขภาพ/	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทัตธน พงษ์	
	นวดด้วยน้ำมันหอมระเหย						
	๔.อบรมความรู้หลักสูตร ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ๓๓๐	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ทัตธน พงษ์	
	ชั่วโมง						
	กลุ่มการพยาบาล						
	๑.อบรมหลักสูตรระยะสั้น ในการดูแลผู้ป่วยวิกฤติที่	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	onVentilator ที่ รพศ. ลำปาง (๑ เดือน)						
	๒.อบรมหลักสูตรการ พยาบาล เฉพาะทางสาขา	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	การพยาบาลผู้ป่วยโรคติด เชื้อและ การป้องกัน						
	การติดเชื้อ						
	๓.อบรมหลักสูตรการ พยาบาลผู้ป่วยบาดแผล ออสโตมี	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	และควบคุมการขับถ่าย ไม่ได้ (๔ เดือน)						
	๔.อบรมหลักสูตรระยะสั้น ในการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๖,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	ด้านศัลยกรรม ที่รพศ. ลำปาง (๑ สัปดาห์)						
	๕.อบรมระยะสั้น แก่ Scrub Nurse OR การช่วย	จำนวน ๔ คน	รพ.เถิน	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	แพทย์ทำผ่าตัดผ่านกล้องที่ รพศ. ลำปาง						
	๖.อบรมการให้คำแนะนำ ของพยาบาลในคลินิก	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	มีบุตรยาก						
	๗.อบรมการพยาบาลหญิง ตั้งครรภ์ที่มีภาวะฉุกเฉิน	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	หลักสูตรระยะสั้น						
	๘.อบรมการพยาบาลผู้ป่วย เด็กหลักสูตรระยะสั้น	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	

	(๒ สัปดาห์) ที่ รพศ.ลำปาง						
	๙.อบรมพยาบาลเฉพาะทางสาขากุมารเวชกรรม	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๖๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	(๔ เดือน)						
	๑๐.อบรมเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติฉุกเฉิน	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๖๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	(ENP = Emergency Nurse Practitioner)						
	(๔ เดือน)						
	๑๑.ส่งหัวหน้าหน่วยงานอบรมผู้บริหาร	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	อภิวัน	
	(ผู้บริหารทางการพยาบาล)						
	กลุ่มการแพทย์						
	๑.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทาง	จำนวน ๑ คน	รพ..เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	ด้านสูตินรีเวชกรรม						
	๒.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทาง	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	ด้านกุมารเวชกรรม						
	๓.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทางด้านอายุรกรรม	จำนวน ๓ คน	รพ.เถิน	๔๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	๔.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทางด้านศัลยกรรม	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	๕.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทาง	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	ด้านเวชศาสตร์ฉุกเฉิน						
	๖.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทาง	จำนวน ๓ คน	รพ.เถิน	๔๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	ด้านแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว						
	๗.ประชุมวิชาการประจำปีเฉพาะทางด้านวิสัญญี	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	๘.ประชุมอบรมสำหรับแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป	จำนวน ๗ คน	รพ.เถิน	๑๐๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	
	๙.อบรมการเพื่อการพัฒนาคลินิกผู้สูงอายุ	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	สาธิต	

	และสถานชีวาภิบาล						
	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด						
	๑.หลักสูตรการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก (๕ เดือน)	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ยุวลี	
	๒.หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลจิตเวชเด็กและวัยรุ่น (๔ เดือน)	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	ยุวลี	
	กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และเทคโนโลยี						
	๑.อบรมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ MRA เรื่องคุณภาพการบันทึกเวชระเบียนและ การประชุมเชิง	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	เด่นเดือน	
	ปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพเวชระเบียนตามประเภทบริการ External และ Internal Audit						
	๒.อบรมหลักสูตร Digital ที่สำนักสุขภาพดิจิทัล DHT, CISO, Digital Health	จำนวน ๑ คน	รพ.เถิน	๑๕,๐๐๐	พ.ค.๖๘	นนธภพ	
	๓.อบรมหลักสูตร Cybersecurity สำหรับผู้ดูแลระบบ	จำนวน ๒ คน	รพ.เถิน	๑๐,๐๐๐	มี.ค.๖๘	นนธภพ	

5.สาธารณสุขสร้างสุข Happy Heart						
Happy Soul						
5.1.สร้างคุณค่าให้กับบุคลากรโดยเป็นที่ยอมรับและ	จนท.รพ.สต. และ สสอ.	คปสอ.เถิน	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	จุฑารัตน์	
ศรัทธาของบุคลากรในองค์กรมอบเกียรติบัตร	จำนวน 377 คน				พิณญาดา	
บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่						
-พยาบาลดีเด่น 4 คน						
-ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ดีเด่น 4 คน						
-คนดีศรีสาธารณสุข 1 คน						
-คนดีประจำองค์กร 1 คน						
-การคัดเลือกหน่วยงานดีเด่น 2 คน						
ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายและจัดบอร์ดเพื่อให้						
บุคลากรในองค์กรและประชาชนทั่วไปรับทราบ						
5.2.กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร	จนท.รพ.สต. และ สสอ.	คปสอ.เถิน	15,000	มี.ค.68	เทอดธง	
คปสอ.เถิน	จำนวน 377 คน				พิณญาดา	
	แบ่งเป็น 3 รุ่น ๆ ละ					
	129 คน					
5.3.กิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความผูกพันใน	จนท.รพ.สต. และ สสอ.	คปสอ.เถิน	196,500	16-พ.ค.-68	จุฑารัตน์	
องค์กร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ กระบวนการ	จำนวน 377 คน				พิณญาดา	
ทำงาน และการเตรียมความพร้อมใน	แบ่งเป็น 3 รุ่น ๆ ละ					
วัยเกษียณอายุราชการ	129 คน					

6.Happy Work Life						
6.1 ประชุมให้ความรู้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตาม	คปสอ.เถิน	คปสอ.เถิน	15,000	มี.ค.68	เทอดธง	
ค่านิยมร่วม (Service Mind) และปรับปรุงระบบ	150 คน					
บริการให้มีคุณภาพเรื่องการให้บริการที่ดีด้วย						
จิตบริการที่ดี (Service mind)						
6.2 จัดทำบันไดวิชาชีพ ให้ครอบคลุมทุกวิชาชีพ						
และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาแต่ละวิชาชีพ						
ทั้งด้านวิชาการและการปรับเลื่อนตำแหน่ง						
7. ประเมินผลและสรุปรายงานกิจกรรม	คกก. CHRO 20 คน	คปสอ.เถิน	-	มี.ค.68, ก.ย.68	จุฑารัตน์	เทอดธง
สรุปผลการดำเนินงานกิจกรรม					พิณญาดา	
รวมทั้งหมด	**3 กิจกรรม**	**รวมเป็นเงิน**	**1,863,900**			

บริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

****

ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรปี ๒๕๖๘ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มี การเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งในตัวชี้วัดด้าน Learning & Growth มุ่งเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายในเรื่องของการเพิ่มสัดส่วนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีขีด ความสามารถสอดคล้องและเพียงพอ เพื่อรองรับธุรกิจดิจิทอลและแผน Digital Transformation ขององค์กร โดยมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินมีแผนจ้างงานและบรรจุ พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการจ้างงานและ บรรจุ ต้องมีคุณวุฒิประสบการณ์และ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินจะให้ โอกาส และพิจารณาคัดเลือกพนักงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน ที่มีอยู่ ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หากไม่ สามารถสรรหา พนักงานจากภายใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนการสรรหาและ ว่าจ้างบรรจุบุคคลภายนอก

๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินธุรกิจของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน และมีการ ทบทวนเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์

๓. การบริหารคำตอบแทน แผนการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและ บริหารคำตอบแทนด้วยหลักความเป็นธรรม เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มี กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีรวมทั้ง ยังดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้สามารถ แข่งขันได้เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทาง ธุรกิจ สภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดย เข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กรต่อไป

๔. สวัสดิการ แผนการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม จากค่าตอบแทนเพื่อมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุโดยการ กำหนดอัตราการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม กับสถานการณ์เติบโตขององค์กรโดยและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร

/๕. สภาพแวดล้อม...

๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินมีแผนให้พนักงานทำงานใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เถิน อย่างมีความสุขและปลอดภัย ดังนั้น จึงได้ จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

๖. เครื่องแบบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะ งาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ พนักงาน เช่น ที่จอดรถ ห้องพยาบาล

๗. การพัฒนาพนักงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน มีแผนส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติ เกี่ยวกับงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ โดยมีแนวทาง ในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และการจัดอบรม สัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การศึกษา ดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานตามแนวทาง Learning Organization

(นายศรศิลป์ มังกรแก้ว)
สาธารณสุขอำเภอเถิน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน
วัน / เดือน / ปี : ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘
หัวข้อ : ผู้บริหารแสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นแผนที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ บนเวปไซต์ของหน่วยงาน https://www.thoenhealth.go.th/index.php
Link ภายนอก : ไม่มี
หมายเหตุ :
.....
.....

ผู้รับผิดชอบ	ผู้อนุมัติรับรอง
(นายเทอดธง ภิระบรรณ์)	(นายศรศิลป์ มังกรแก้ว)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	สาธารณสุขอำเภอเถิน
วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘	วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายเทอดธง ภิระบรรณ์)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘