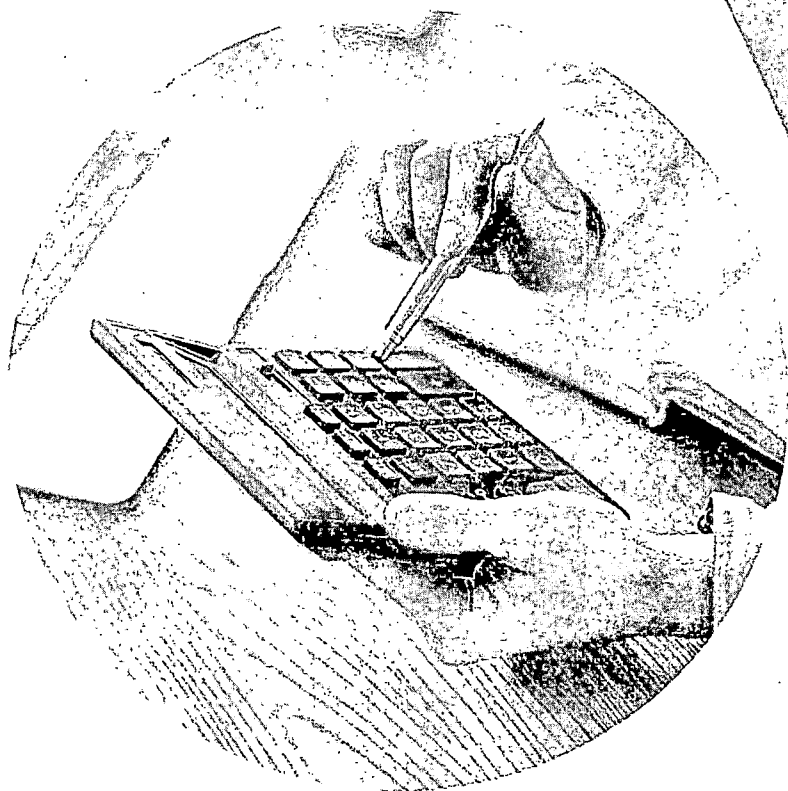




โรงพยาบาลลำปาง
LAMPANG HOSPITAL

แผนพัฒนาบุคลากร

ปี 2568



กลุ่มงานพัฒนากิจกรรมบุคคล

ประกาศใช้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

แผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลลำปาง

ประจำปีงบประมาณ 2568



(นายนิพนธ์ เฉลิมพันธ์ชัย)

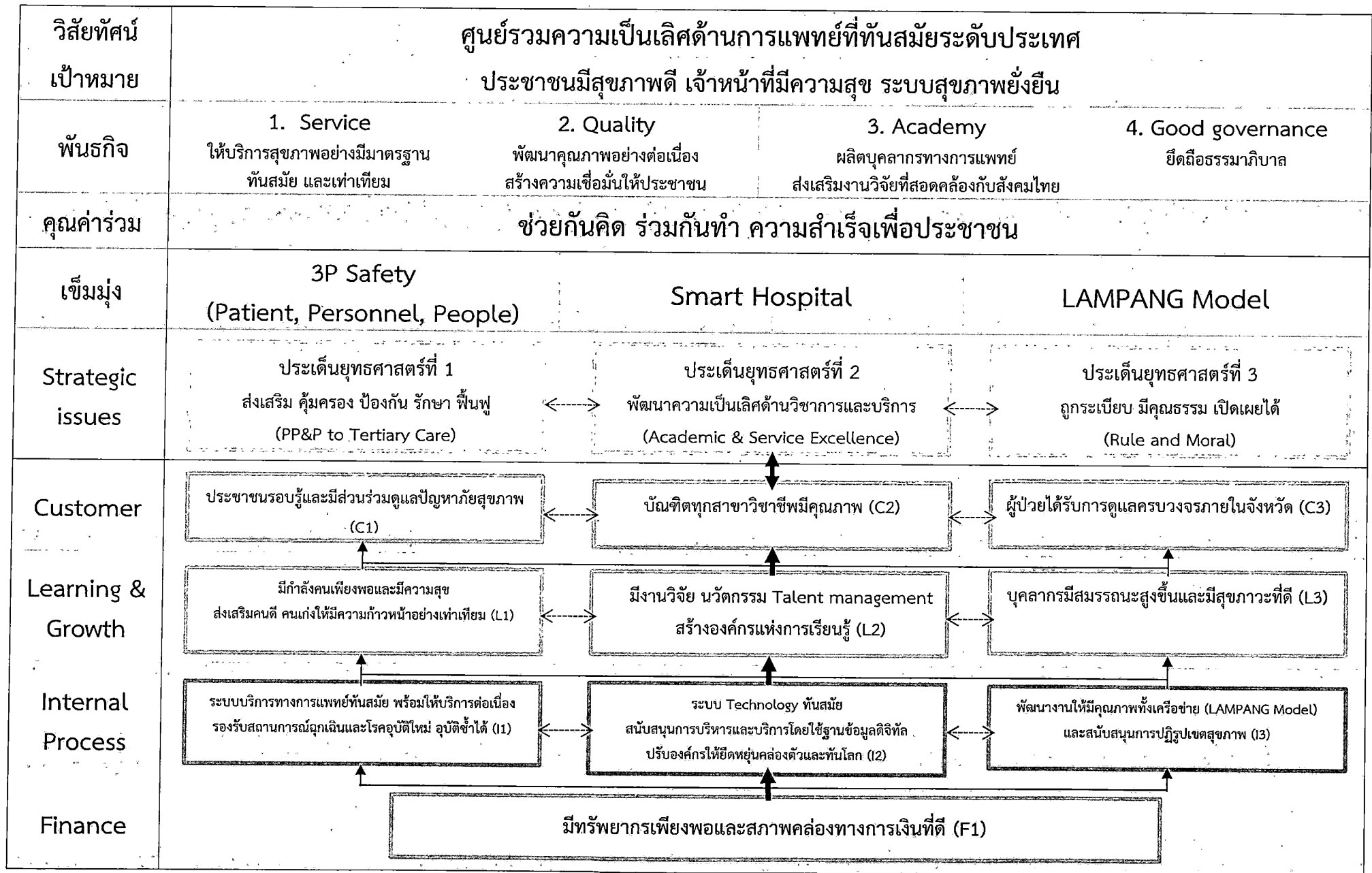
รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ



(นายวรเชษฐ เต๋ชะรัก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

Strategic Map โรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ 2565 - 2568



แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ 2565 – 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
PP&P to Tertiary Care	1. ประชาชนรอบรู้และมีส่วนร่วมดูแลปัญหาภัยสุขภาพ (C1)	1. ส่งเสริมให้ประชาชนรอบรู้ภัยสุขภาพ (Health literacy) 2. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดูแลปัญหาสุขภาพร่วมกับท้องถิ่น 3. เจ้าหน้าที่เข้าถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน ออกแบบบริการใหม่ให้เข้ากับบริบทพื้นที่ (เข้าถึง เข้าใจ พัฒนา)
	2. ระบบบริการทางการแพทย์ทันสมัย พร้อมให้บริการต่อเนื่อง รองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และโรคอุบัติใหม่ อุตบัติซ้ำได้ (I1)	4. พัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ การแพทย์แผนไทย สมุนไพร และการแพทย์ทางเลือกให้มีมาตรฐาน ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย โดยเฉพาะการดูแลผู้สูงอายุครบวงจร 5. พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินและระบบส่งต่อให้มีความรวดเร็ว ปลอดภัย ทันสมัย 6. พัฒนาระบบตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ 7. พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยโรคสำคัญร่วมกับเครือข่าย 8. ลดแออัด ลดรอคอย ลดป่วย ลดตาย และลดความเหลื่อมล้ำ
Academic & Service Excellence	3. บัณฑิตทุกสาขาวิชาชีพมีคุณภาพ (C2)	9. ผลผลิตบัณฑิตทุกสาขาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพระดับประเทศ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี เพื่อรับใช้สังคมไทย
	4. ผู้ป่วยได้รับการดูแลครบวงจรภายในจังหวัด (C3)	10. พัฒนาศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อดูแลโรคซับซ้อน และโรคที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 11. เป็นแม่ข่ายการดูแลผู้ป่วยหนัก 12. พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาล node ให้ดูแลรักษาโรคสำคัญด้วยมาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด 13. พัฒนา Positive และ Negative Pressure ICU 14. มีห้องแยกโรคและเตียงรองรับผู้ป่วยโรคติดเชื้อรุนแรงอย่างเพียงพอ
	5. บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้นและมีสุขภาวะที่ดี (L3)	15. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถดูแลผู้ป่วยที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โรคเฉพาะทางระดับสูง 16. มีการคัดกรองโรคติดต่อและ NCDs ในบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
	6. มีงานวิจัย นวัตกรรม Talent management สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (L2)	17. ส่งเสริมงานวิจัยที่มีมาตรฐานระดับประเทศ 18. สร้างนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ด้วย Design Thinking 19. สามารถต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติอย่างกว้างขวาง
Rule and Moral	7. ระบบ Technology ทันสมัย สนับสนุนการบริหารและบริการโดยใช้ฐานข้อมูลดิจิทัล ปรับองค์กรให้ยืดหยุ่นคล่องตัวและทันโลก (I2)	20. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและสถิติเพื่อใช้ตัดสินใจในการบริหาร 21. ใช้ Digital Technology การแพทย์ทางไกลเป็นแกนกลางในการพัฒนา
	8. พัฒนางานให้มีคุณภาพทั้งเครือข่าย (LAMPANG Model) และสนับสนุนการปฏิรูปเขตสุขภาพ (I3)	22. พัฒนาศักยภาพบริการและความปลอดภัยทั้งเครือข่ายให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 23. พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบและสวยงาม ลดโลกร้อน 24. บริหารจัดการด้วยหลักนิติธรรม จริยธรรม รวดเร็ว ยืดหยุ่น 25. สนับสนุนการปฏิรูปเขตสุขภาพ
	9. มีกำลังคนเพียงพอและมีความสุข ส่งเสริมคนดี คนเก่งให้มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม (L1)	26. สรรหาคุณภาพเข้าร่วมงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในเขต เน้นความเสมอภาค เปิดกว้าง เท่าเทียม 27. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ 28. สร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่เก่งและดี
	10. มีทรัพยากรเพียงพอและสภาพคล่องทางการเงินที่ดี (F1)	29. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง 30. เจ้าหน้าที่คำนึงถึงคุณภาพควบคู่กับความคุ้มค่าคุ้มทุน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลลำปาง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๒๐๖. ๑๑๒๕

ที่ ลป ๐๐๓๓.๑๐๒/๑๓๓

วันที่

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศโรงพยาบาลลำปางเรื่องเกณฑ์การฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ และหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำหนังสือแจ้งเกณฑ์การฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗ "เท่าเทียม มีประสิทธิภาพ ธรรมภิบาล" ของบุคลากรภายในโรงพยาบาลลำปาง ในช่วงต้นเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงได้ทบทวนจัดทำประกาศแจ้งเกณฑ์การฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗ ให้ความเข้าใจ และใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน นั้น

เพื่อให้มีข้อกำหนดและแนวทางในการการฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗ "เท่าเทียม มีประสิทธิภาพ ธรรมภิบาล" ภายในโรงพยาบาลลำปาง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้ และจากระบบ Intranet โดยเกณฑ์นี้ให้มีผลบังคับใช้ไปข้างหน้าตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานถือปฏิบัติต่อไป

(นายวรเชษฐ เต๋ชะรัก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง



ประกาศโรงพยาบาลลำปาง
เรื่องเกณฑ์การฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗

เพื่อให้มีข้อกำหนดและแนวทางในการฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗ “เพื่อเทียมมีประสิทธิภาพ ธรรมาภิบาล” ภายในโรงพยาบาลลำปาง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม มีความเข้าใจ และใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางว่าด้วยเกณฑ์การฝึกอบรมโรงพยาบาลลำปาง ปี ๒๕๖๗ ให้บุคลากรโรงพยาบาลลำปางยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. เป้าหมาย

- ๑.๑ Management by FACT เน้นความเท่าเทียมให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ ๒ ปี
- ๑.๒ เน้นการอบรมที่นำความรู้สู่การปฏิบัติได้จริง เหมาะสมกับสายงาน
- ๑.๓ เห็น Career path ที่ชัดเจน

๒. การอบรมวิชาการ

- ๒.๑ บริหารการอบรมทั้งองค์กรโดย HRD
- ๒.๒ ใช้เงินบำรุงโรงพยาบาล ยกเว้นแพทย์ ใช้นโยบายแพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก แต่อยู่ใน การควบคุมของ HRD โรงพยาบาล, กรณีอบรม ประชุม สัมมนา ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของ นักศึกษาแพทย์ให้ทำแผนพัฒนาบุคลากร ผ่านกลุ่มงาน HRD ก่อน
- ๒.๓ HRD จัดสรรงบรายหัวตามสายวิชาชีพ ตรงไปที่หน่วยงานย่อย เพื่อกระจายผู้ได้รับการ อบรมถึงระดับงานย่อยมากขึ้น
- ๒.๔ มุ่งเน้นการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้จริง
- ๒.๕ การอบรมเน้น On the Job Training + การเรียนรู้งานภายในกลุ่มงานให้มากที่สุด
- ๒.๖ In-house และ Online training ให้เสนอหลักสูตรและวิทยากรให้ HRD พิจารณา เน้นวัตถุประสงค์ตรงกับ Strategic map องค์กร และเหมาะสมกับสายงาน
- ๒.๗ Public training เน้นอบรมตรงตามสายงานวิชาชีพเพื่อนำความรู้มาใช้จริงเป็นหลัก
- ๒.๘ ทุกกลุ่มงาน/งาน ทำแผนจัดอบรม In-house, Online, Public training ประจำปีฯขึ้น มาที่ HRD ในเดือนกรกฎาคมของทุกปี พิจารณาความเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความคุ้มค่าคุ้มทุน
- ๒.๙ เลขา Service plan ให้อบรม-ประชุมวิชาการแบบ public training ตาม Service plan ปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๑๐ ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีปลายเดือนกันยายน
- ๒.๑๑ เมื่อถึงกำหนดการอบรมภายนอก ให้กลุ่มงาน/งานส่งชื่อและคุณสมบัติมาที่ HRD
- ๒.๑๒ อบรมวิชาการ พัฒนางาน ให้พิจารณาผู้มีอายุราชการเหลือมากกว่า ๒ ปี โดยกระจาย ผู้รับการอบรมไม่ซ้ำคนในปีนั้น

๒.๑๓ งานวิชาการเกี่ยยณอายุราชการที่จัดโดยกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพ ชมรม โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และสภา-สมาคมวิชาชีพ ให้ผู้เกี่ยยณในปีนั้นเลือกเข้าอบรมได้ ๒ ครั้ง จาก ๔ แห่งนี้

๒.๑๔ ผู้ดูแลผู้เกี่ยยณอายุราชการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่อายุ ๔๕ ปีขึ้นไป ยกเว้นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรง

๒.๑๕ มีการปรับแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดนโยบายกระทรวงและองค์กรในเดือนมีนาคมของทุกปี

๒.๑๖ ปลายเดือนมิถุนายนถ้าไม่สามารถอบรมได้ตามแผนโดยไม่มีเหตุอันควร ให้ยุบโครงการอบรมนั้น เพื่อให้ HRD จัดอบรมเรื่องอื่นแบบ in-house training แทน

๓. หลักสูตรการอบรมผู้บริหาร

๓.๑ นักบริหารระดับสูง (นบส.) รายชื่อถูกชี้ตัวโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่วมกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (สสจ.)

๓.๒ รองแพทย์, รองบริหาร, อัครวิ, การบริหารการพยาบาลวิชาชีพ และ CFO

ให้รองผู้อำนวยการทุกท่านส่งชื่อผู้ที่เหมาะสมอย่างน้อย ๑ ชื่อ จากตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บุคลากรทางการแพทย์ รองผู้อำนวยการด้านพรส. ให้ HRD เพื่อนำเข้าคณะกรรมการขับเคลื่อน

๓.๓ ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผ.บ.ต.), ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผ.บ.ก.), ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับสูง (ผ.บ.ส.) และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล

ให้รองผู้อำนวยการส่งชื่อหัวหน้า/รองหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้า/รองหัวหน้างาน ที่เคยดำรงตำแหน่งนานกว่า ๑ ปีขึ้นไป และมีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การสมัครให้ HRD นำเข้าคณะกรรมการขับเคลื่อน เพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่

หมายเหตุ

พิจารณาผู้ที่ยังไม่เคยผ่านการอบรมในหลักสูตรนั้นเข้ารับการอบรมก่อนเพื่อกระจายรายชื่อผู้รับการอบรมบริหารให้มากที่สุด

๔. การใช้งบกลาง

๔.๑ งบกลาง HRD ใช้เฉพาะหลักสูตรที่มีความจำเป็นและได้รับแจ้งมาระหว่างปี ไม่สามารถทำแผนล่วงหน้าได้เท่านั้น โดยเสนอโครงการให้ HRD เห็นชอบ และนำเข้าที่ประชุมขับเคลื่อนอนุมัติ

๔.๒ งบกลางโรงพยาบาลใช้เฉพาะการประชุม-อบรมที่ไม่มีการจัดเป็นประจำ และมีการกำหนดให้องค์กรส่งคนเข้าร่วมประชุมจากกระทรวงกรมเขตเท่านั้น โดยให้กลุ่มงาน/งานพิจารณาชื่อผู้เข้าอบรมร่วมกับ HRD

๕. กรณีไปนำเสนอผลงานวิชาการต่างประเทศ หรือเป็นวิทยากร

๕.๑ การประชุมแพทยศาสตรศึกษา

- สามารถไปได้ปีละ ๑ ครั้ง เลือกระหว่าง AMEE, Ottawa หรือ APMEC ตามเกณฑ์นำเสนอผลงานแต่ละที่

- ใช้ทุนของศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก

- ให้ทำเรื่องขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ โดยไม่ถือเป็นวันลาได้

๕.๒ การนำเสนอผลงานวิชาการตามสายวิชาชีพ

- ถ้าใช้เงินพัฒนาอาจารย์ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก สามารถไปได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยไม่ถือเป็นวันลา

- ถ้าไม่ใช้งบของโรงพยาบาล ไปได้ ๑ ครั้ง โดยไม่ถือเป็นวันลา

- ถ้าไม่ใช้งบของโรงพยาบาล และใช้วันลาพักผ่อนเข้าประชุม ไม่กำหนดจำนวนครั้ง

๕.๓ การประชุม สัมมนา ที่กำหนดตัวบุคคลจากที่ประชุม สมาคม ชมรม หัวเรื่องและเนื้อหา ต้องไม่ซ้ำกับครั้งก่อน

- ถ้าใช้เงินพัฒนาอาจารย์ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก สามารถไปได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยไม่ถือเป็นวันลา

- ถ้าไม่ใช้งบของโรงพยาบาลไปได้ ๑ ครั้ง โดยไม่ถือเป็นวันลา

- ถ้าไม่ใช้งบของโรงพยาบาล และใช้วันลาพักผ่อนเข้าประชุม ไม่กำหนดจำนวนครั้ง

๕.๔ การประชุม สัมมนา ไม่กำหนดรายชื่อจากที่ประชุม สมาคม ชมรม

- ไม่สามารถใช้เงินโรงพยาบาล

- ให้ใช้วันลาพักผ่อนเข้าร่วมประชุม

- ในกรณีมีการกำหนดรายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมที่มีอายุราชการเหลือน้อยกว่า ๒ ปี ให้ใช้วันลาพักผ่อนเข้าประชุม

๕.๕ มีกระบวนการกลั่นกรองจากกลุ่มงานแต่ละสายวิชาชีพ และต้องมีแผนฯขึ้นในข้อ ๕.๑-๕.๔

เกณฑ์นี้ให้มีผลบังคับใช้ไปข้างหน้าตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายวรเชษฐ เต๋ชะรัก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

วิธีการคำนวณเงิน

1.จัดสรรงบด้านพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2568 คิดสัดส่วนเป็น 2.18% ของ 1,199,377,000 บาท

	ยอดจัดสรร (บาท)
1.แผน HRD	17,414,744.00
2.งบกลาง HRD	585,256.00
3.งบศูนย์แพทย์	8,171,350.00
รวม	26,171,350.00

2.ค่าประมาณการใช้จ่ายด้านบุคลากรปีงบประมาณ 2567

	มูลค่า (บาท)
1.เงินเดือน	712,787,000.00
2.ค่าจ้างเงินบำรุง	128,960,000.00
3.OT	257,200,000.00
4.P4P	99,300,000.00
5.พตส.	1,130,000.00
รวม	1,199,377,000.00
คิดเป็นสัดส่วนของใช้จ่ายด้านบุคลากร	2.18%

3.งบดำเนินงานปี 2567 ประมาณการรายจ่าย = 1,742 ล้านบาท

รายจ่ายจากการดำเนินงาน	ประมาณการรายจ่าย (บาท)
1.ค่ายา	730,000,000.00
2.ค่าวัสดุเภสัชกรรม (เวชภัณฑ์มีใช้ยา)	89,000,000.00
3.ค่าวัสดุการแพทย์	453,000,000.00
4.ค่าวัสดุทันตกรรม	4,700,000.00
5.ค่าวัสดุวิทยาศาสตร์และการแพทย์	39,000,000.00
6.ค่าวัสดุอื่นๆ	75,470,000.00
7.ค่าสาธารณูปโภค	79,100,000.00
8.ค่าใช้สอยอื่นๆ	271,860,000.00
รวม	1,742,130,000.00
คิดเป็นสัดส่วนของรายจ่ายจากงบดำเนินงาน	1.50%

4.รายจ่ายบุคลากรปี 2567

	มูลค่า (บาท)
1.เงินเดือน	712,787,000.00
คิดเป็นสัดส่วนของรายจ่ายบุคลากร	3.67%

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส	จำนวนเงิน(บาท)	หน้า
1	ศูนย์แพทย์	H1.1-H1.41	8,171,350.00	1
2	กลุ่มการพยาบาล	H2.1-H2.51	4,774,000.00	25
3	กลุ่มงานพัสดุ	H3.1-3	111,000.00	40
4	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	H3.4	15,000.00	41
5	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	H3.5	10,000.00	41
6	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	H3.6	239,000.00	42
7	กลุ่มงานสุขศึกษา	H3.7	20,000.00	42
8	กลุ่มงานประกันสุขภาพ	H3.8-9	50,000.00	43
9	กลุ่มงานเวชระเบียนและข้อมูลทางการแพทย์	H3.10	53,000.00	44
10	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน	H3.11	10,000.00	40
11	กลุ่มงาน อาชีวเวชกรรม	H3.12-15	50,000.00	45
12	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	H3.16-21	114,000.00	46
13	กลุ่มงานการเงิน	H3.22	121,000.00	47
14	กลุ่มงานบัญชี	H3.23	54,000.00	48
15	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ / กลุ่มงานสุขภาพดิจิทัล	H3.24	57,000.00	49
16	กลุ่มงานโภชนศาสตร์	H3.25	26,000.00	49
17	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (ศัลยกรรม)	H3.26-29	30,000.00	50
18	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	H3.30	50,000.00	51

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส	จำนวนเงิน(บาท)	หน้า
19	กลุ่มงาน โสต ศอ นาสิก (ห้องตรวจการได้ยิน)	H3.31	10,000.00	51
20	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	H3.32	117,000.00	52
21	กลุ่มงานนิติเวช	H3.33	12,000.00	52
22	กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน	H3.34	30,000.00	53
23	กลุ่มงานเภสัชกรรม	H3.35-48	406,000.00	53
24	กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	H3.49-53	95,000.00	57
25	กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	H3.54-63	180,000.00	59
26	หน่วยตรวจสวนหัวใจและหลอดเลือด กลุ่มงานอายุรกรรม	H3.64-65	15,000.00	64
27	กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค	H3.66-68	41,000.00	66
28	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	H3.69	25,000.00	67
29	กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	H3.70	20,000.00	67
30	กลุ่มงานทันตกรรม	H3.71-73	309,000.00	68
31	สำนักงานผู้อำนวยการ	H3.74	17,000.00	69
32	กลุ่มงานรังสีวิทยา	H3.75	104,000.00	69
33	กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด	H3.76-77	50,000.00	70
34	งานโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์	H3.78	18,000.00	70
35	แพทย์พี่เลี้ยง	H4.1-4.5	232,000.00	71
36	Q (พัฒนาคุณภาพ)	Q1-Q14	919,570.00	74
37	S (อบรมระยะสั้น)	S1-S39	4,630,884.00	86
38	I (อบรมภายใน)	I1-I60	2,041,616.00	100

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	หน่วยงาน	รหัส	จำนวนเงิน(บาท)	หน้า
39	E (อบรมภายนอก)	E1-E34	2,267,810.00	141
40	งบกกลาง HRD		675,120.00	

ยอดจัดสรรทั้งหมด 26,171,350.00 บาท

ไม่รวมศูนย์แพทย์ 18,000,000.00 บาท

321 โครงการ