

แผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอย
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๗๑

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอย
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๗๑) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาจะหลวย ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๗๑) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาจะหลวย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวยจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวยได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๗) ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย

[Signature]

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๔



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ตาม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ให้มีการการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวยและจัดทำให้ครอบคลุมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกัน และเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดแข็ง (Strengths)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

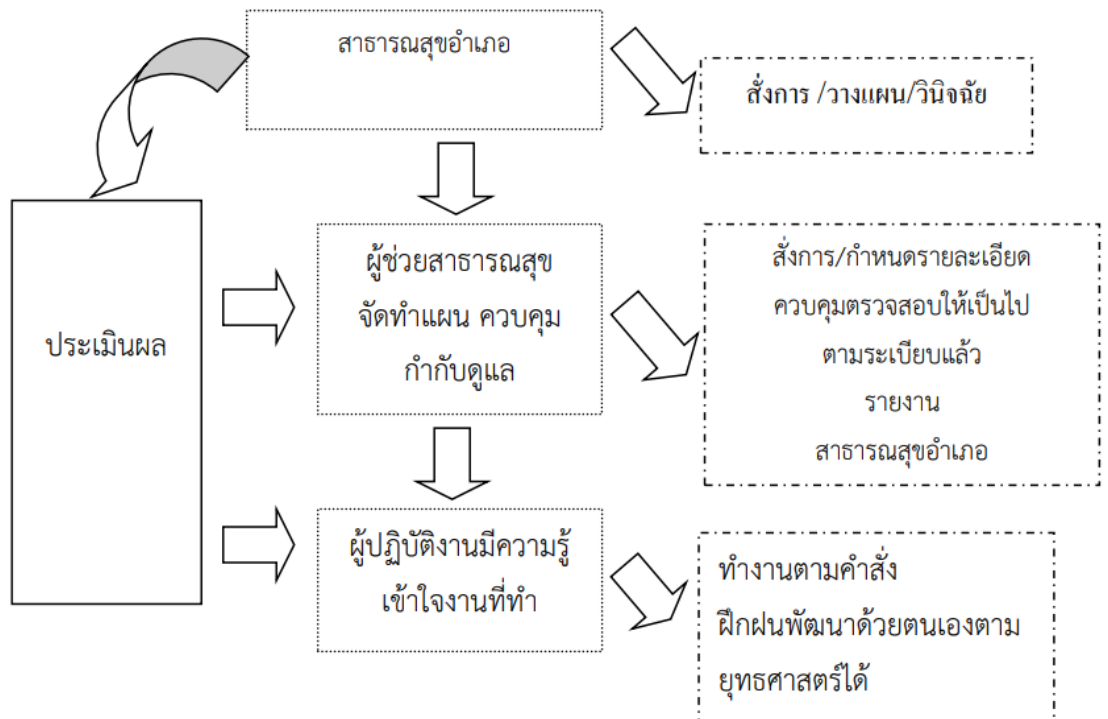
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์กร ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อำเภอ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

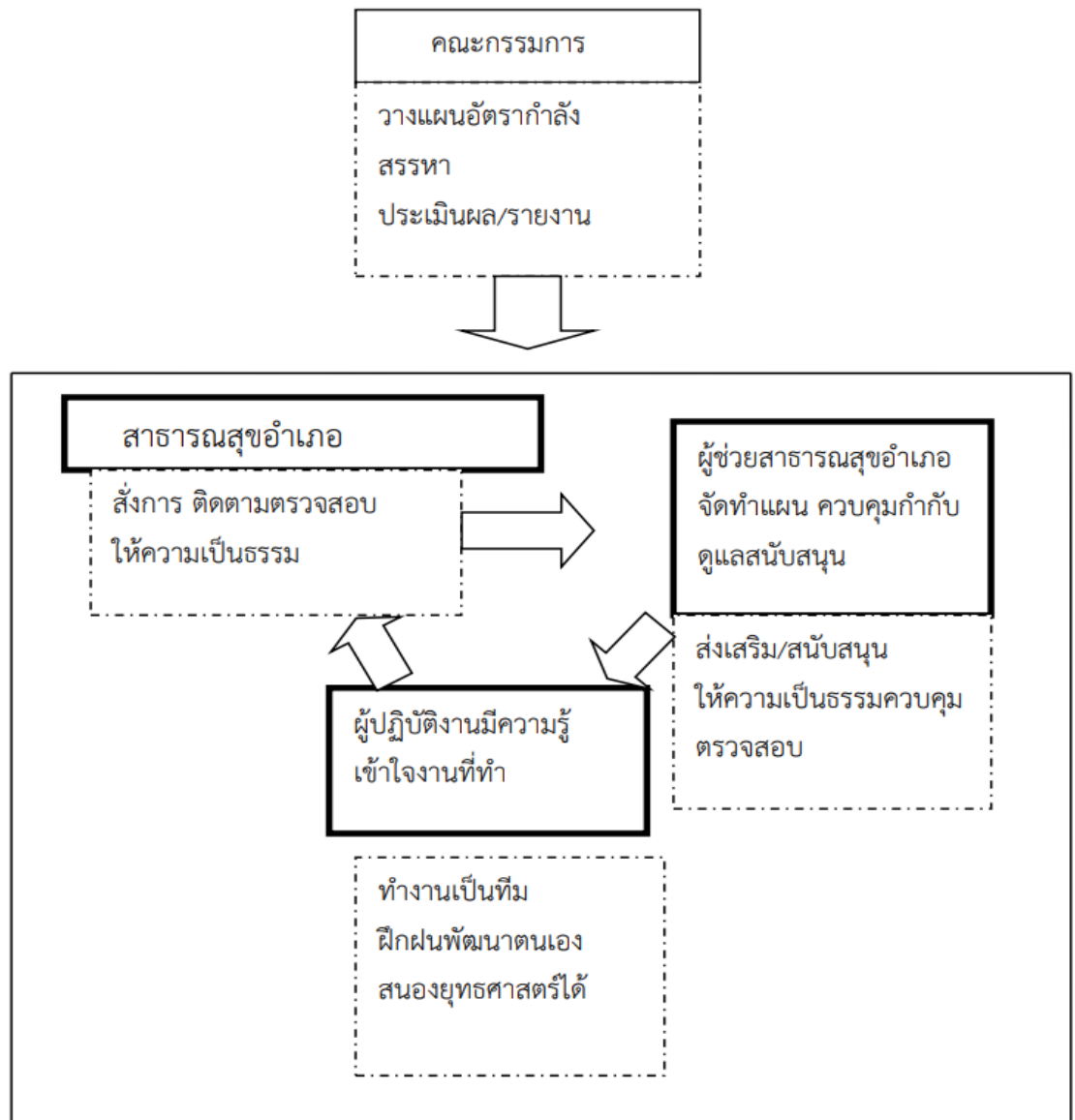
จุดแข็ง (Strengths)	จุดแข็ง (Strengths)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการ สาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงสาธารณสุขสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานสาธารณสุข และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาจะหลวย จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ ชำนาญการในหน้าที่ เต็มใจให้บริการ และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจ ในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย
๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวยประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี



Qom

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ -ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓.สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน -ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑	ตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหลวงและจังหวัดอุบลราชธานี	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง มี คุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน จริยธรรมของข้าราชการ/ลูกจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจาก ประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลาง ทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม -ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจ และลงโทษ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑	ตามแผนงาน พัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน สาธารณสุข อำเภอนาจะหลวย และจังหวัด อุบลราชธานี	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลด ขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็น ปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ ทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ ทำงานและสถานที่ บริการประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑	ตามแผนงาน พัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน สาธารณสุข อำเภอนาจะหลวย และจังหวัด อุบลราชธานี	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้สาธารณสุขอำเภอทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะหลวย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการคุ้มครองและจัดการข้อมูล ด้านสุขภาพ
ของบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑”

๑.๓ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๔ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๕ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct)

๒.๒ จรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH code of Conduct)

๒.๓ ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๔ หน้าที่และอำนาจขอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๗. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๘. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๙. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๑๐. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๑. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๑.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๑.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนตำบลโครงการเดียวกัน

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอย ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินการเอง
- ๒.๒ หน่วยงานอื่นๆด้านสาธารณสุข เป็นผู้ดำเนินการโดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดส่งเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอยเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑

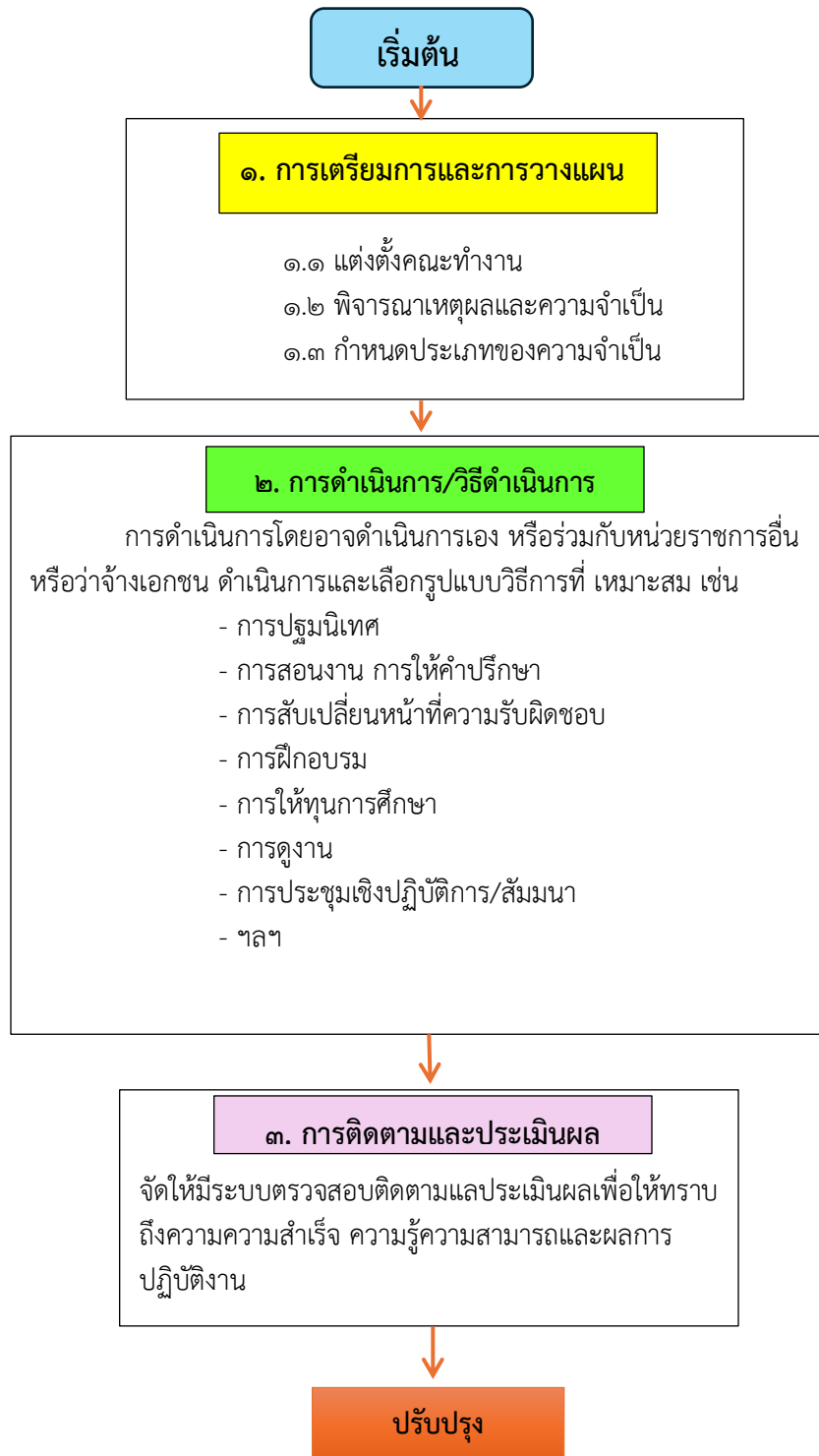
๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหอยจึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...



แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๐ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๑ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งอบรม กับหน่วย งานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสสอ./ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต.ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สสอ./ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙	๙	๙		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน แต่ละงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างานแต่ละงาน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน แต่ละงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
				๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรงานแผนงานฯหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการงานแผนงานงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารแผนงานในหน้าที่	กลุ่ม ยุทธศาสตร์แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					
๕	หลักสูตรผู้บริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ	หัวหน้างาน แต่ละงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๐ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๑ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งอบรม กับหน่วย งานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ	ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละ	ผู้รับผิดชอบงานแผน ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของผู้รับให้สามารถปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริม ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการงานบริหารแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ	ผช.สสอ,ผอ.รพ.สต ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละ	ผช.สสอ,ผอ.รพ.สต.ได้ รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละ	ผู้รับผิดชอบงาน ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๐ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๑ (จำนวน คน)	ดำเนินการเอง	ส่งอบรม กับหน่วย งานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานประกันสุขภาพจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานพัสดุ ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานสิ่งแวดล้อมได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานอนามัย โรงเรียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานโรคไม่ติดต่อได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานสารบรรณได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/

--	--	--	--	--	--	--	--	--

ROM

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๐ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๗๑ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งอบรม กับหน่วย งานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมโรคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานควบคุมโรคได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานแพทย์แผนไทย ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๒๐	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social	เป็นการยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๒	๕๒	๕๒	/	/
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม/ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๒	๕๒	๕๒	/	/
๒๒	การทำโครงการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร/ลูกจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๕๒	๕๒	๕๒	/	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค ๖๘	พ.ย ๖๘	ธ.ค ๖๘	ม.ค ๖๙	ก.พ ๖๙	มี.ค ๖๙	เม.ย ๖๙	พ.ค ๖๙	มิ.ย ๖๙	ก.ค ๖๙	ส.ค ๖๙	ก.ย ๖๙	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนข้าราชการ/ลูกจ้าง ทุกเดือน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๓	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้างเข้าอบรมหลักสูตรของกระทรวง สาธารณสุข ดำเนินการทุกคน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๔	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ				←						→			
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ/ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดแนวทางให้ทุกคนได้รับทราบร่วมกัน		←												
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม.และประชาคมหมู่บ้าน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๗๐

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค ๖๙	พ.ย ๖๙	ธ.ค ๖๙	ม.ค ๗๐	ก.พ ๗๐	มี.ค ๗๐	เม.ย ๗๐	พ.ค ๗๐	มิ.ย ๗๐	ก.ค ๗๐	ส.ค ๗๐	ก.ย ๗๐	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนข้าราชการ/ลูกจ้าง ทุกเดือน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๓	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้างเข้าอบรมหลักสูตรของกระทรวง สาธารณสุข ดำเนินการทุกคน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๔	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ				←						→			
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ/ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดแนวทางให้ทุกคนได้รับทราบร่วมกัน		←												
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม.และประชาคมหมู่บ้าน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๗๑

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค ๗๐	พ.ย ๗๐	ธ.ค ๗๐	ม.ค ๗๑	ก.พ ๗๑	มี.ค ๗๑	เม.ย ๗๑	พ.ค ๗๑	มิ.ย ๗๑	ก.ค ๗๑	ส.ค ๗๑	ก.ย ๗๑	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนข้าราชการ/ลูกจ้าง ทุกเดือน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการ ดำเนินงาน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๓	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้างเข้าอบรมหลักสูตร ของกระทรวง สาธารณสุข ดำเนินการทุกคน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๔	สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ				←						→			
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิ ภาพให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ/ลูกจ้างที่เข้า รับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดแนวทาง ให้ทุกคนได้รับทราบร่วมกัน		←												
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่ม อาชีพ กลุ่ม อสม.และประชาคมหมู่บ้าน	งบเงินบำรุง หน่วยบริการ	←												

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ที่มาของงบประมาณ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหาร.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๕	หลักสูตรงานแผนงานฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๖	หลักสูตรผู้บริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานประกันสุขภาพจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานอนามัยโรงเรียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมโรค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๐	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม/ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๒	การทำโครงการการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เงินบำรุงหน่วยบริการ

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลายประกอบด้วย

๑.สาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลาย	ประธานกรรมการ
๒.ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโนนแดง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกเทียม	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโสกแสง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งเงิน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งเพี้ย	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนสว่าง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก้งเรือง	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลาย	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลาย กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ สาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลาย ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหานจะหลายสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการบุคลากรอำเภอหนองหานจะหลาย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบาง ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสาธารณสุขให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ