

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน  
จังหวัดอำนาจเจริญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## คำนำ

ปัจจุบันระบบสุขภาพไทยกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายรอบด้าน อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง การเชื่อมต่อการค้าการลงทุนทั่วโลก ตลอดจนความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของการบริการมากขึ้น ขณะที่งบประมาณภาครัฐมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข ทำให้ระบบสุขภาพไทยต้องปรับตัว และเตรียมพร้อม เพื่อรับมือกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้

กรมการแพทย์ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นใน การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข คือ “ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” การพัฒนาแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพให้มีความเชี่ยวชาญ และเพียงพอกับความต้องการของประเทศยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศ เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์กรมการแพทย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์และมีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากุศลกรกรมการแพทย์ให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนากุศลกรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงานและก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ด้านการพัฒนากำลังคนโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีด ความสามารถ (Capability) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานเท่าเทียมระดับสากลและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขผูกพันองค์กร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรที่สาธารณสุข จะเป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนากุศลกรบุคคลให้มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและ ประเทศชาติต่อไป

## หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ภาวะการเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ทั้งนี้ ปัจจัยที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรประเภทหนึ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล (Human Resource : HR) และจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งนโยบาย รัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากร บุคคลเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ จึงควรต้องมีการปรับตัวตาม เพื่อให้้องค์กร สามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ 20 ปี ทำให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกระทรวงฯ และเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และ ข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์และ ภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็น การเตรียมความพร้อมของ บุคลากรในการรองรับพันธกิจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในระยะยาว

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน มีหน้าที่ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งมุ่งพัฒนาการบริหาร การให้บริการของหน่วยบริการ ให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า โดยนำวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ เสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ ความสามารถเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร นโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้าน สาธารณสุข) โดยกระทรวงสาธารณสุข ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence (บริการ เป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) 4) Governance Excellence (บริหารจัดการ เป็น เลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจุบันบุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีทักษะ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่ส่วนราชการกำหนดหรือที่จำเป็นใน ตำแหน่ง แต่ในปัจจุบัน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการและพนักงานราชการ โดยกำหนดสมรรถนะ จากสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ที่ ก.พ. กำหนด และยังมีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตำแหน่งสายงานละ 3 สมรรถนะ รวม ทั้งหมด 8 สมรรถนะ ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงต้องมีการพัฒนา บุคลากร ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรของกลุ่ม พัฒนา ระบบบริหารได้พัฒนาตนเองและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและ สะท้อน ให้เห็นถึงความก้าวหน้าด้วยผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บรรลุตาม เป้าหมาย องค์กร และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้มีคุณสมบัติ ความสามารถและ ศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต รวมทั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน พัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่ส่วนราชการกำหนดหรือ ที่ จำเป็นในตำแหน่ง โดยมีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) Technical Skills คือ พัฒนา ทักษะ ความรู้ความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็น พื้นฐานที่บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนา (2) Management Skills คือ พัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับหัวหน้า (3) Core competency คือ พัฒนาด้านทักษะตามความชำนาญที่องค์กรต้องการ ปลูกฝังให้แก่ บุคลากรในองค์กร รายละเอียดตามแผนผัง โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน

กรอบแนวคิด

Input

Process

Output

สถานการณ์แนวโน้มด้านสาธารณสุข ของ  
โลกและประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี  
(พ.ศ. 2560 - 2579)  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ยุทธศาสตร์การ  
พัฒนา ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551  
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้าน  
สาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579) นโยบายของ  
ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. กำหนดความ จำเป็นใน  
การพัฒนา บุคลากร
2. กำหนดเป้าหมาย การ  
พัฒนา
3. ประเมินผล

การพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานสาธารณสุข  
อำเภอชานุมาน

วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล  
ที่เกี่ยวข้อง (SWOT analysis)  
วิเคราะห์ความ ต้องการ  
ผู้รับบริการ

## วิสัยทัศน์

เครือข่ายบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ภาควิชาเครือข่ายเข้มแข็ง ประชาชนชาวนุमानมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## พันธกิจ

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) พัฒนาระบบบริการเครือข่ายให้มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี
- 3) เสริมสร้างศักยภาพของภาควิชาเครือข่ายสุขภาพให้เข้มแข็งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาควิชาเครือข่ายทุกข่าย
- 4) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

### 1. ข้อมูลเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาวนุमान

ลำดับ	หน่วยบริการ	อัตรากำลัง							รวม
		สสอ./	พยาบาล วิชาชีพ	นักวิชาการ สาธารณสุข	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	แพทย์แผน ไทย	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข สาย สนับสนุน	ลูกจ้าง ชั่วคราว รายวัน/จ้าง เหมา	
1	สสอ.ชาวนุमान	1	0	4	1	0	2	1	9

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาวนุमानได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสำรวจความต้องการ วิเคราะห์ห้วงค์กร วางแผนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม การศึกษาต่อเป็นต้น ในส่วนของผู้บริหารปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งได้ผ่านการอบรม ผบต. ครบทุกแห่ง คิดเป็นร้อยละ 100

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	สมรรถนะ/หลักสูตร/เรื่องที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา				งบประมาณ (บาท)	เหตุผลหรือความสำคัญของการพัฒนา
			1. (ต.ค.-ธ.ค.)	2 (ม.ค.-มี.ค.)	3 (เม.ย.-มิ.ย.)	4 (ก.ค.-ก.ย.)		
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบล	1.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง -กฎระเบียบ	ฝึกอบรม/ ประชุม	✓	✓	✓	✓	5,000	- มีการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การ ท างาน - เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และ ให้ องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด
	2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สอนงาน / ประชุม	-	-	✓	✓		-มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เหนือความคาดหมาย และพัฒนาทักษะด้านการบริหารอย่าง ต่อเนื่อง
	3.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด
	4.การเป็นผู้นำที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		-การพัฒนาแนวคิด วิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานที่เกิดผลสำเร็จ
	5.การทำงานเป็นทีม OD และการประชุม ต่างๆ	อบรม	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และเกิดความ สามัคคีในองค์กรมากขึ้น
	6.การมองภาพองค์กรรวม OD และการประชุม ต่างๆ	อบรม/ ประชุม	-	-	✓	✓		- เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้ องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด - ทำงานอย่างมีความสุข
	7.ความเข้าใจองค์กรและการบูรณาการงาน ร่วมกับภาคีเครือข่าย	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด
	8.การบริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	สมรรถนะ/หลักสูตร/เรื่องที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา				งบประมาณ (บาท)	เหตุผลหรือความสำคัญของการพัฒนา
			1. (ต.ค.-ธ.ค.)	2 (ม.ค.-มี.ค.)	3 (เม.ย.-มิ.ย.)	4 (ก.ค.-ก.ย.)		
พยาบาลวิชาชีพ	1.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง -กฎระเบียบ	ฝึกอบรม/ ประชุม			✓	✓		- มีการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การ ท างาน - เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และ ให้ องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด
	2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สอนงาน / ประชุม	-	-	✓	✓		-มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เหนือความคาดหมาย และพัฒนาทักษะด้านการบริหารอย่าง ต่อเนื่อง
	3.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด
	4.การเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี/การเพิ่ม ประสบการณ์ /การพัฒนาองค์ความรู้ใน วิชาชีพ	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓	5,000	-การพัฒนาแนวคิด วิสัยทัศน์ ประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาองค์ ความรู้ และกระบวนการทำงานที่เกิดผล สำเร็จ
	5.การทำงานเป็นทีม OD และการประชุม ต่างๆ	อบรม	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และเกิดความ สามัคคีในองค์กรมากขึ้น
	6.การมองภาพองค์กรรวม OD และการประชุม ต่างๆ	อบรม/ ประชุม	-	-	✓	✓		- เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้ องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด - ทำงานอย่างมีความสุข
	7.ความเข้าใจองค์กร ระบบงาน และการบูร ณาการงาน	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด
	8.การให้บริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	✓	✓	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด



แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	สมรรถนะ/หลักสูตร/เรื่องที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา				งบประมาณ (บาท)	เหตุผลหรือความสำคัญของการพัฒนา
			1. (ต.ค.-ธ.ค.)	2 (ม.ค.-มี.ค.)	3 (เม.ย.-มิ.ย.)	4 (ก.ค.-ก.ย.)		
นักวิชาการ สาธารณสุข	1.การสั่งสมความเชี่ยวชาญ -กฎหมายที่เกี่ยวข้อง -กฎระเบียบ	ฝึกอบรม/ ประชุม	-	-	✓	✓		- มีการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การ ท างาน - เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และ ให้ องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด
	2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สอนงาน / ประชุม	-	-	✓	✓		-มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เหนือความคาดหมาย และพัฒนาทักษะด้านการบริหารอย่าง ต่อเนื่อง
	3.การยึดมั่นในความถูกต้องและ จรรยาบรรณบริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด
	4.การเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี/การเพิ่ม ประสบการณ์ /การพัฒนาองค์ความรู้ ในวิชาชีพ	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓	5,000	-การพัฒนาแนวคิด วิสัยทัศน์ ประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาองค์ ความรู้ และกระบวนการทำงานที่เกิดผล สำเร็จ
	5.การทำงานเป็นทีม OD และการ ประชุมต่างๆ	อบรม	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และเกิดความ สามัคคีในองค์กรมากขึ้น
	6.การมองภาพองค์กรรวม OD และการ ประชุมต่างๆ	อบรม/ ประชุม	-	-	✓	✓		- เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้ องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด - ทำงานอย่างมีความสุข
	7.ความเข้าใจองค์กร ระบบงาน และ การบูรณาการงานร่วมกับเครือข่ายอื่น	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	-	-	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด
	8.การให้บริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	✓	✓	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	สมรรถนะ/หลักสูตร/เรื่องที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา				งบประมาณ (บาท)	เหตุผลหรือความสำคัญของการพัฒนา
			1. (ต.ค.-ธ.ค.)	2 (ม.ค.-มี.ค.)	3 (เม.ย.-มิ.ย.)	4 (ก.ค.-ก.ย.)		
พนักงานกระทรวง สาธารณสุข สาย สนับสนุนและลูกจ้าง ชั่วคราวรายวัน/จ้าง เหมา	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	สอนงาน / ประชุม	✓	✓	✓	✓		-มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เหนือความคาดหมาย และพัฒนาทักษะด้านการบริหารอย่าง ต่อเนื่อง
	2.การยึดมั่นในความถูกต้องและ จรรยาบรรณบริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/	✓	✓	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด
	3.การทำงานเป็นทีม OD และการ ประชุมต่างๆ	อบรม	-	-	✓	✓		-เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และเกิดความ สามัคคีในองค์กรมากขึ้น
	4.การมองภาพองค์รวม OD และการ ประชุมต่างๆ	อบรม/ ประชุม	-	-	✓	✓		- เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้ องค์กร ได้ประโยชน์สูงสุด - ทำงานอย่างมีความสุข
	5.การให้บริการที่ดี	อบรม/ ประชุม/ สอนงาน	✓	✓	✓	✓		เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และให้องค์กร ได้ ประโยชน์สูงสุด

แบบสรุปการฝึกอบรม ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชานุมาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ค่าลงทะเบียน	ระยะเวลา	ปีงบประมาณ	หมายเหตุ
1	นายวิระวัฒน์ โสภณ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ฝึกอบรมผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับกลางรุ่นที่ 35	19,000	1 เดือน	ประจำปี งบประมาณ 2565	
2	นางสาวจันทร์สุดา สุดใจ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ฝึกอบรมผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 31	19,000	1 เดือน	ประจำปี งบประมาณ 2565	
3	ว่าที่รต.ยุทธพงษ์ ทองสวัสดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ฝึกอบรมผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 31	19,000	1 เดือน	ประจำปี งบประมาณ 2565	
4	นายทรงภพ แพงศรี	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	ฝึกอบรมผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 31	19,000	1 เดือน	ประจำปี งบประมาณ 2565	