



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี...กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐. ๕๖๕๑. ๑๕๖๕

ที่ ๐๐๓๓.๐๐๓/.....วันที่ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

## ๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (MOPH ITA ๒๐๒๓) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT ๖) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

## ๒. ข้อยกกฎหมาย

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑)

## ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๓) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อม (เอกสารแนบ ๒)

## ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศฯ และโปรดพิจารณาอนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นของหน่วยงานต่อไป

(นางวัฒนา วิสทธิโชค)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



"ชื่อสัตย์ สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ จรรโลงวินัย"



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี มุ่งเน้นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่ง ปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามหลักเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ...

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไปต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม

### ๓. ด้านการพัฒนา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการที่ดีพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

### ๔. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชดเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

๔.๒ ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุง...

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นพิเศษ

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานีโดยเร่งด่วน

## ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและอื่นๆ ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีประกาศกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ร้อยตรี

(दनัย พัทธ์อรณพ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี</b>	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	
วัน/เดือน/ปี : ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖	
หัวข้อ : MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : ๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าวลงบนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี <a href="http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/">http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/</a> ในหัวข้องาน ITA ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้สาธารณชนรับทราบโดยทั่วกัน	
Link ภายนอก : ไม่มี	
หมายเหตุ : .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้อนุมัติรับรอง วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ วรยา แสงสร้อย (นางสาววรยา แสงสร้อย) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี...กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๖๕๑ ๑๕๖๕

ที่ ๐๐๓๓.๐๐๓/.....วันที่.....มีนาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง ขออนุมัติประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

## ๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (MOPH ITA ๒๐๒๓) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ : หลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาบุคลากร (MOIT ๗) กำหนดให้หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ บุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบใน รอบปีงบประมาณ นั้น

## ๒. ขอกฎหมาย

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑)

## ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๓) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ ในระดับดีเด่น และดีมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น (เอกสารแนบ ๒)

## ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้ และอนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี และสื่ออื่นๆ ต่อไป

(นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



"ชื่อสัตย์ สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ จรรโลงวินัย"

**แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน**  
**ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี**  
**ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี**  
**เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖**

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน</b> <b>ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี</b>	
<b>ชื่อหน่วยงาน :</b> กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	
<b>วัน/เดือน/ปี :</b> ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖	
<b>หัวข้อ :</b> MOIT ๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	
<b>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :</b> ๑. บันทึกข้อความ ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าวลงบนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี <a href="http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/">http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/</a> ในหัวข้องาน ITA ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้ สาธารณชนรับทราบโดยทั่วกัน	
<b>Link ภายนอก :</b> ไม่มี	
<b>หมายเหตุ :</b> .....	
<b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b> วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	<b>ผู้อนุมัติรับรอง</b> วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
<b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b> วรยา แสงสร้อย (นางสาววรยา แสงสร้อย) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๖๕๑ ๑๕๖๕

ที่ ๐๐๓๓.๐๐๓/..... วันที่ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี

## ๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (MOPH ITA ๒๐๒๓) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (MOIT ๖) หน่วยงานมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

## ๒. ขอกฎหมาย

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสาร แนบ ๑)

## ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๓) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น ตามเอกสารที่แนบมาพร้อม (เอกสารแนบ ๒)

## ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในแผนฯ และโปรดพิจารณา อนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นของหน่วยงานต่อไป

(นางวัฒนา วิสทธิโชค)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



"ชื่อสัตย์ สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ จรรโลงวินัย"



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี</b>	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	
วัน/เดือน/ปี : ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖	
หัวข้อ : MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : ๑. บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. ขออนุมัติเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงบนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี <a href="http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/">http://uthaihealth.moph.go.th/uthaihealth/index.php/</a> ในหัวข้องาน ITA ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้สาธารณชนรับทราบโดยทั่วกัน	
Link ภายนอก : ไม่มี	
หมายเหตุ : .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้อนุมัติรับรอง วัฒนา วิสิทธิ์โชค (นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ รยา แสงสร้อย (นางสาวรยา แสงสร้อย) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรบริหารจัดการระบบสุขภาพต้นแบบ สถานบริการมีคุณภาพมาตรฐาน บุคลากรมี  
สมรรถนะและความสุข ประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่  
จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครอง  
ผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตาม  
นโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตจังหวัด
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ค่านิยมร่วม (Core Value)

“MOPH2U”

M : Mastery คือ เป็นนายตนเอง

O : Originality คือ เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People centered approach คือ ใส่ใจประชาชน

H : Humility คือ ถ่อมตนอ่อนน้อม

U : Unity คือ สามัคคี พร้อมใจ

U : Uthaithani Style คือ ใช้ชีวิตพอเพียง

เป้าประสงค์รวม (Ultimate Goal)

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค  
และคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention & Protection Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาในด้านการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างสรรค์  
ความเป็นเลิศในระบบบริการสุขภาพ (Service Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน  
ด้านสุขภาพ (People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ  
(Governance Excellence)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ. ๒๕๖๖

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>									
๑. การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ และความยั่งยืนขององค์กร	๑.๑ มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	≤๓	๔-๖	๗-๙	๑๐-๑๒	≥๑๓	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน	≤๓๐	๓๑-๓๙	๔๐-๔๙	๕๐-๕๙	≥๖๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ Digital Literacy ที่พึงประสงค์		<๑๐	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	≥๒๕	
๓. บุคลากรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	- การจัดทำรอบสังสม ประสพการณ์ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	๔.๑ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของหน่วยงาน	๔.๑.๑ จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	-	๑	๒	๓	๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มิตินี้ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือ (ไม่เกินร้อยละ ๔)	- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)		<๖๐	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน	- การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	>๑๖	๑๓-๑๖	๙-๑๒	๕-๘	<๔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ จำนวนวันในการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรทุกประเภทในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) (ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน			≥๖๐	๕๐-๕๙	๔๐-๔๙	๓๑-๓๙	

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
<b>มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน (เป้าหมาย ๑๘ กระบวนการ)	- พัฒนาการกระบวนการโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	≤๔	๕-๘	๙-๑๒	๑๓-๑๖	≥๑๗	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๑.๑ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจกำลังคนคุณภาพ	๒.๑ มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจกำลังคนคุณภาพ	๒.๑.๑ หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและจูงใจกำลังคนคุณภาพ	-	-	-	-	มี	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๑.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร		≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	
<b>มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	- เสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	≤๕	๖-๘	๙-๑๑	๑๒-๑๔	๑๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH)	- ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร	≤๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	≥๙๐	กลุ่มงานบริหาร
		๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	- ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	≤๔๙	๕๐-๕๙	๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	≥๘๐	ทรัพยากรบุคคล
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>									
๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานีเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างทีมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	- การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี	๑.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม		≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร		≤๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	≥๕๐	

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	
	๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง		≤๖๙	๗๐-๗๔	๗๕-๗๙	๘๐-๘๔	≥๘๕	กลุ่มงานบริหาร
	๑.๔ ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)		≤๕๔	๕๕-๕๙	๖๐-๖๔	๖๕-๖๙	≥๗๐	ทรัพยากรบุคคล
		๑.๔.๒ จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ร้อยละ ๒๐)		≤๔	๕-๙	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	≥๒๐	

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
พัฒนาบุคลากร สาธารณสุข ผู้องค์กร แห่งความสุข	บุคลากรของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ทำงานอย่างมีความสุข และจัด สมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความ ผูกพันในองค์กร	๑๐๐								↔						๒๐,๘๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา	
		๒. โครงการคิดบวก สร้างพลังใน การทำงาน (Positive Thinking)	๕๐										↔					๕๑,๓๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
		๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรเพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ ๒๑	๕๐											↔				๒๕,๕๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
		๔. โครงการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ (Effective Communication)	๕๐											↔				๕๑,๓๐๐	วัฒนา วิสิทธิ์โชค
		๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ผู้สูงวัย	๕๐												↔			๔๗,๓๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา
		๖. การประชุมวิชาการกระทรวง สาธารณสุข	๑๐													↔		๘๐,๐๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา
		๗. ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก หน่วยงาน/ข้าราชการดีเด่น/ คนดีศรีสาธารณสุข	๔๐				↔											๔,๘๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา
		๘. ประชุมคณะทำงานพัฒนา บุคลากร (HRD)	๓๒			↔				↔		↔		↔				๑๕,๓๖๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		๙. การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้น	๒									←	→				๔๐,๐๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา
		๑๐. การอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ระดับกลาง	๓									←	→				๙๖,๐๐๐	ณัชชวกร วงษ์วิทยา

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นางสาวณัชชวกร วงษ์วิทยา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

(นางวัฒนา วิสิทธิ์โชค)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ



