



แผนพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด

อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๔

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ 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 จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

ตาม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ให้มีการการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดและจัดทำให้ครอบคลุมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกัน และเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

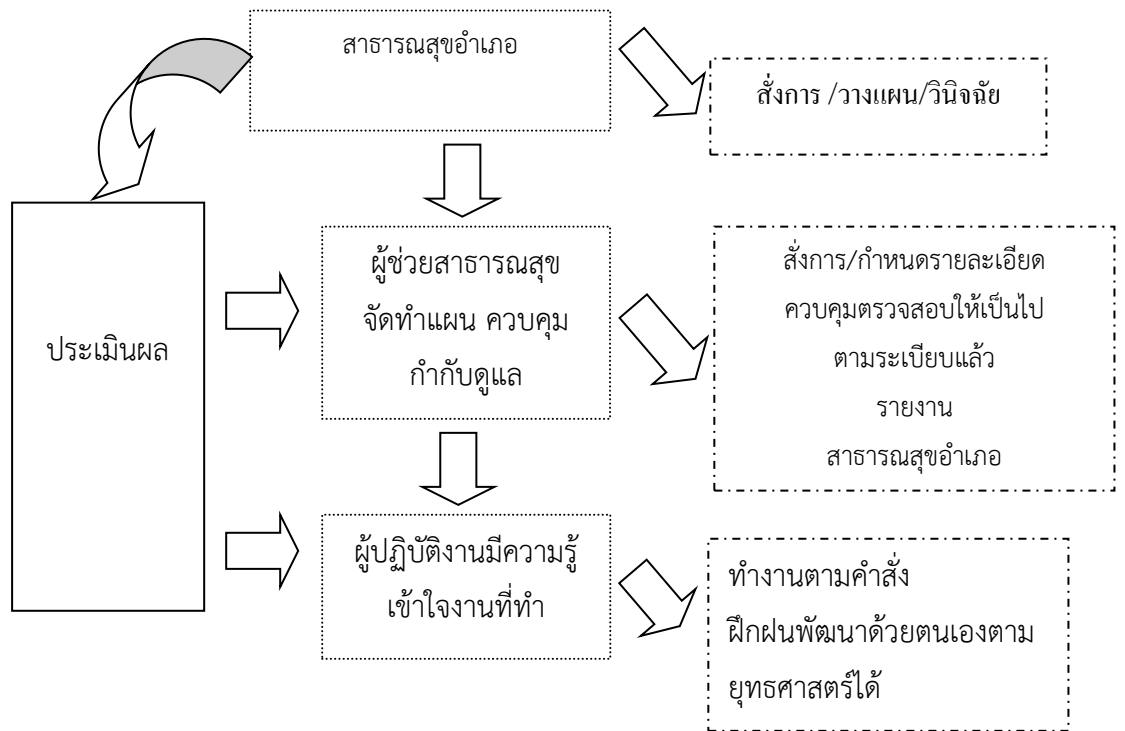
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์กร ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อำเภอ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน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

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

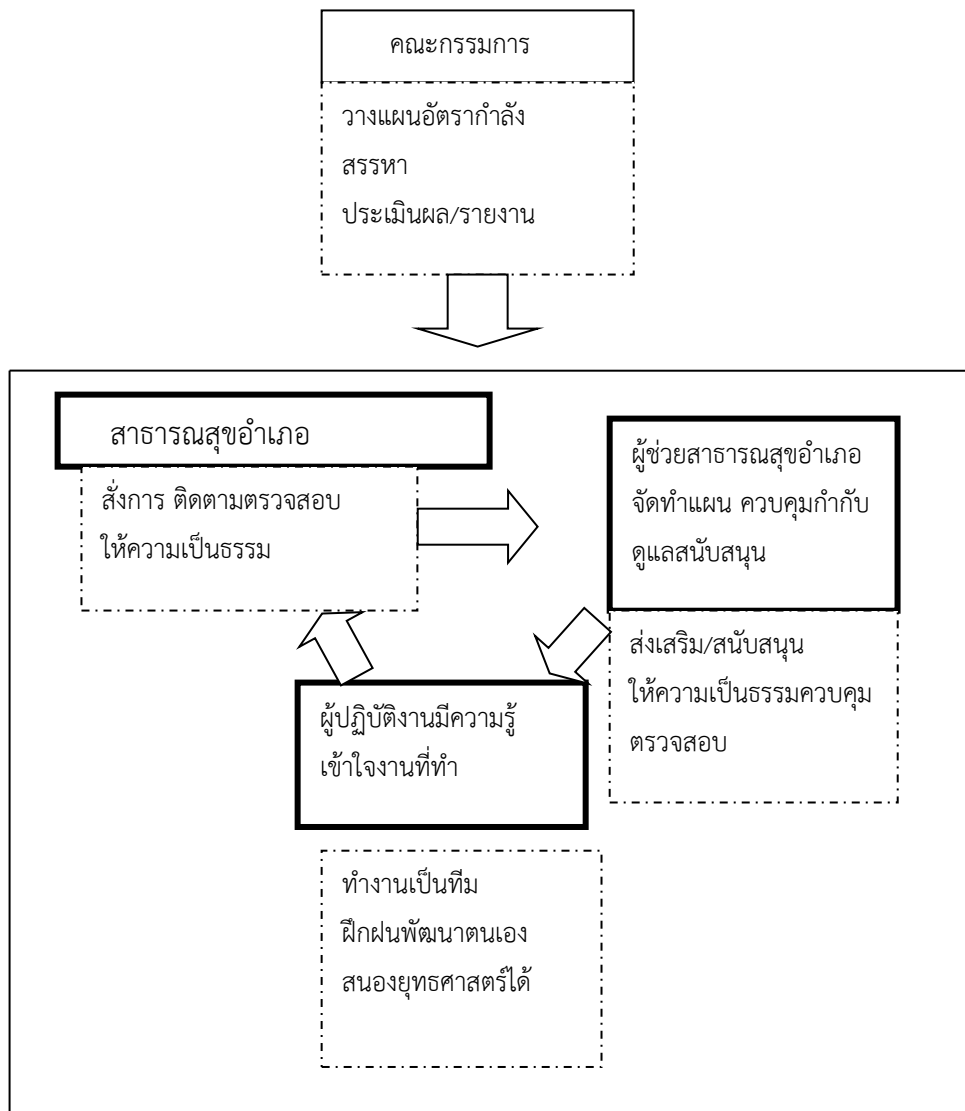
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงสาธารณสุขสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานสาธารณสุข และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดจะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดจะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด
๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>๑. เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>ตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและจังหวัดพังงา</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ/ลูกจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและจังหวัดพังงา	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและจังหวัดพังงา	

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 โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการคุ้มครองและจัดการข้อมูล ด้านสุขภาพของบุคคล 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. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct)

๒.๒ จรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH code of Conduct)

๒.๓ ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๔ หน้าที่และอำนาจของ 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

๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

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 ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดำเนินการเอง
- ๒.๒ หน่วยงานอื่นๆด้านสาธารณสุข เป็นผู้ดำเนินการโดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดส่งเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

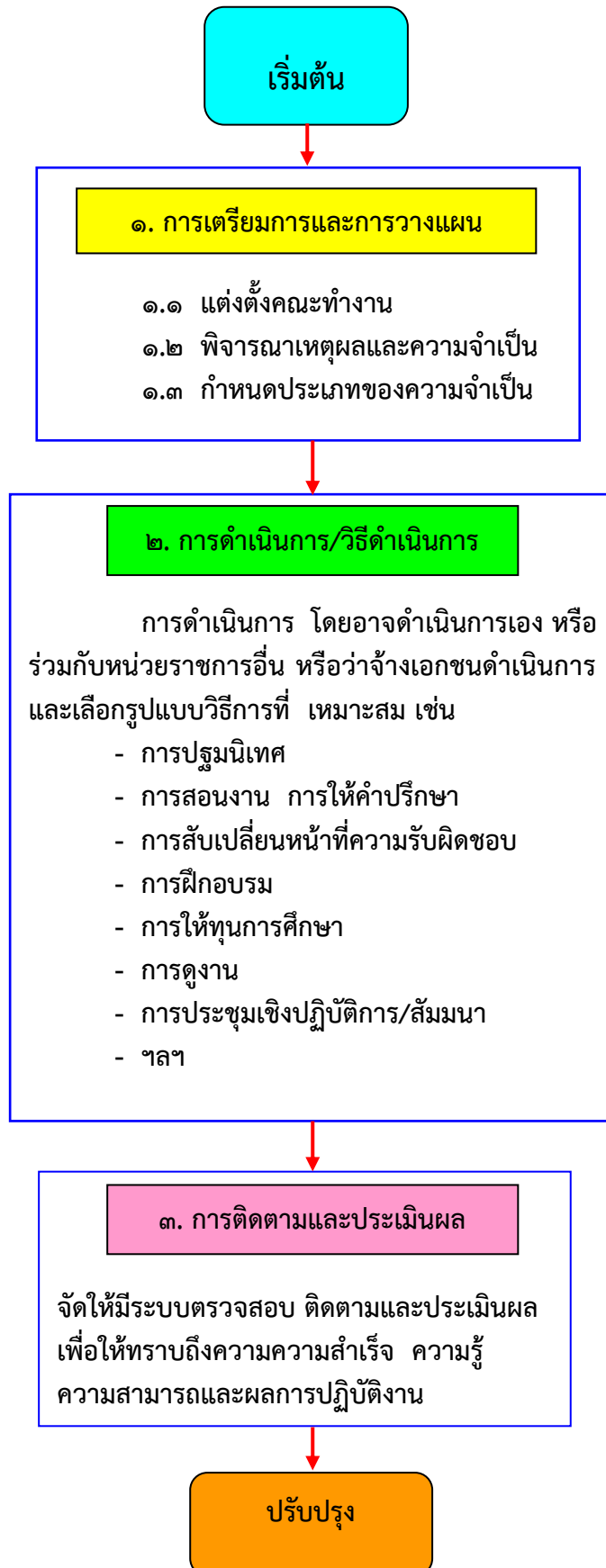
- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดจึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหาร.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสสอ./ ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต.ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สสอ./ผช.สสอ./ผอ.รพ.สต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้างานหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน แต่ละงานได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานพัสดุแต่ละ ส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าพัสดุ แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผช.สสอ./ผอ.รพ. สต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า งานแต่ละงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน แต่ละงานได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๕	หลักสูตรงานแผนงานฯหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการงานแผนงานงานแต่ละ ส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารแผนงานใน หน้าที่	หัวหน้าแผนงานและ ยุทธศาสตร์ แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรผู้บริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน แต่ละงานได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานแผน ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของผู้รับผู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริม ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการงานบริหารแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผช.สสอ,ผอ.รพ.สต ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผช.สสอ,ผอ.รพ.สต ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงาน ได้รับความฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานประกันสุขภาพ จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานประกันฯ ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานพัสดุ ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานสิ่งแวดล้อม ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานอนามัย โรงเรียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานอนามัย โรงเรียน ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานโรคไม่ติดต่อ ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานสารบรรณ ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมโรค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานควบคุมโรค ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้รับผิดชอบงานแพทย์แผนไทย ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗		/
๒๑	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social	เป็นการยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	/	/
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม/ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	/	/
๒๓	การทำโครงการการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร/ลูกจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ข้าราชการ และลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๓๐	๓๐	๓๐	/	/

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา ข้าราชการและลูกจ้าง

ที่	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	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ที่มาของงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานอนามัยโรงเรียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมโรค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๑	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม /ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล	-
๒๓	การทำโครงการการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดประกอบด้วย

๑. สาธารณสุขอำเภอทับปุด	ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกไคร	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะรุ่ย	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อแสน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ้ำทองกลาง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกเจริญ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเหียง	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทับปุด	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการบุคลากรอำเภอทับปุด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสาธารณสุขให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

รายงานการประชุมประจำเดือนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ครั้งที่ ๘/ ๒๕๖๔

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางอรทัย อินทร์แก้ว	สาธารณสุขอำเภอทับปุด
๒	นางนวลศรี ต่านสกุลรัตน์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกไคร
๓	นายนพดล กิจกล้า	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะรุ่ย
๔	นายสมคิด สงวนทรัพย์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ้ำทองหลาง
๕	นายสมชาย ปิยะเดช	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเหรียง
๖	น.ส.เมธินี เทพาอนุรักษ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๗	นางลดาวัลย์ กรอบแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๘	นายธีระยุทธ บุตรทหาร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๙	นายอุยทธ์ ระห่างภัย	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๑๐	น.ส.พัทธธีรา ประกอบทรัพย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๑	นางสุจิตรา สุหจิตร	พยาบาลเทคนิคชำนาญงาน
๑๒	นางอรรวรรณ แสงดิษฐ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๓	นางนุชญา โบบทอง	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน
๑๔	นางสุณิสา ประสพมิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๕	นางศุภิมาศ พัฒนรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๖	นางนวลศรี ต่านสกุลรัตน์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ
๑๗	น.ส.ชนิดาภา อธิธนวรรกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๘	นางพรรณทิพา พิทักษ์ศักดิ์อึ้ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๙	นางพรรณทิพา พิทักษ์ศักดิ์อึ้ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๐	นางวรรณัฐลักษณ์ เทพณรงค์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๑	น.ส.อารีพร ม่วงเพชร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๒	นางภัชราวัลย์ บำรุง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๓	นางวนิดา รอบคอบ	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน
๒๔	นางพัชรา มาสังข์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๕	น.ส.อรรวรรณ สุวรรณพะยอม	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ
๒๖	นางสุดธิดา เกลือณสิน	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๒๗	นางจรัสศรี ถนอมสิน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๘	น.ส.นุชณา โบบทอง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เรื่องก่อนวาระการประชุม ๑. มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีกับข้าราชการดีเด่นระดับหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ได้แก่ นายยุทธ ระวังภัย นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

๒. ร่วมแสดงความยินดี มอบของที่ระลึก แทนการเลี้ยงส่ง นางสาวสายทิพย์ ผลาขุมนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโอกาสได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดกระบี่

๓. ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุดใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สสอ.ทับปุดและหน่วยงานในสังกัดแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกัน

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ มาตรการเร่งรัดเฝ้าระวังและควบคุมโรค COVID-19 ในสถานการณ์การระบาดในประเทศ
ในขณะนี้

๑.๒ ชี้แจงนโยบายปลัดกระทรวงสาธารณสุข โครงการของขวัญปีใหม่แก่ปช.คนไทย

๑.๓ สถานการณ์การระบาดของโควิด ๑๙ และการดำเนินการป้องกัน ควบคุมการระบาดฯ

- การสื่อสารความเสี่ยงแก่ประชาชนในสถานการณ์ที่มีการระบาดรุนแรงยิ่งขึ้น

- การฉีดวัคซีนโควิด ๑๙ ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบแต่ละหน่วยบริการ กลุ่ม

ต่างๆที่ต้องเร่งรัดให้เข้าถึงวัคซีน

- การจัดตั้ง รพ.สนามและ Local Quarantine ของอำเภอทับปุด ร.ร.บ้านทุ่งต่อเรือ

- การปฏิบัติการด้านตรวจคนเข้าพื้นที่ของอำเภอทับปุด

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔

ที่ประชุม : รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องและติดตาม จากการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔

ที่ประชุม : ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ที่ประชุม : ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๕.๑ จากผู้รับผิดชอบงานใน สสอ.

ประธานที่ประชุม (สสอ.ทับปุด) ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)และแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงของเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแผนการปฏิบัติผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง

ที่	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	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานอนามัยโรงเรียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานควบคุมโรค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ที่มาของงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๑	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social	เงินบำรุงหน่วยบริการ
๒๒	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม /ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล	-
๒๓	การทำโครงการการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-

ที่ประชุม : รับทราบ และถือปฏิบัติ

คุณธีระยุทธ :

- เก็บค่าฌาปนกิจ ชมรมสาธารณสุขแห่งประเทศไทย
- เก็บค่าฌาปนกิจ ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน ธค.๖๔

ที่ประชุม : รับทราบ

คุณเมธินี : ขอเชิญประชุมการนำเสนอผลงานวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุข จังหวัดพังงา
ประเภท งานวิจัย R๒R CQI นวัตกรรม Case Study

ที่ประชุม : รับทราบ

ที่ประชุม : รับทราบ

๕.๒.จาก ผอ.รพ.สต.

ที่ประชุม : ไม่มี

ระเบียบวาระที่๖ เรื่องอื่นๆ

ที่ประชุม : ไม่มี

ธีระยุทธ บุตรทหาร

(นายธีระยุทธ บุตรทหาร)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

อรรถัย อินทร์แก้ว

(นางอรรถัย อินทร์แก้ว)

สาธารณสุขอำเภอทับปุด

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม