



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๙ ๑๓๑๓

ที่ ตง ๐๔๓๒/

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง โปรดลงนามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากร บุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียนและขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน

ตามที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ได้ทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จึงได้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ มาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วยแล้ว นั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธีรวุฒิ โชติสกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ความเห็นสั่งการ

- ททว

- ดิเรก นทร.

(นายพิเชฐ ทองรักษ์)

สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน  
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และ พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศ ข้างต้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน มีความมุ่งเน้นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ขยับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีการ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีการปรับปรุง โครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรร หาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดรวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือ เทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

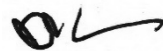
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการ ให้คำตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียนได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจ งานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อง กวาง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพรวมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับ การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน ตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรใน องค์กรนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ได้สนับสนุนให้มี กองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ บุคลากรที่เดือดร้อนและเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อง กวาง และของค่าตอบแทนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียนมีการจ่าย ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. นโยบายความผูกพันในองค์กร การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วย รักษาบุคลากรให้อยู่คงกับองค์กรไปอย่าง ยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ให้กับองค์กร ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน จึงกำหนดนโยบายการสร้าง ความผูกพันในองค์กรขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลด ปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร อาทิเช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากร ทดแทนบุคลากรที่โอน – ย้าย หรือลาออกไป นอกจากนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ยังดำเนิน กิจกรรม Happy Work Place การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SAMART ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมี ความผูกพันองค์กรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้าง Work-Life Balance ให้กับบุคลากรในองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



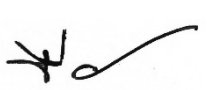
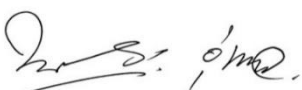
(นายพิเชฐ ทองรักษ์)

สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข</b>	
<p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน วัน/เดือน/ปี : ๕ มกราคม ๒๕๖๙ หัวข้อ: ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>Linkภายนอก : ✓ มี <a href="http://www.palianpho.go.th">www.palianpho.go.th</a></p> <p>หมายเหตุ: ..... ..... ....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นายธีรวุฒิ โชติสกุล) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นายพิเชฐ ทองรักษ์) สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p>  <p>(นายณรงค์ อุ่นนวล) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๙ ๑๓๑๓

ที่ ตง ๐๔๓๒/

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน

ตามที่ ตัวชี้วัดที่ ๓ MOIT ๖ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ หน่วยงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

ในการนี้กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามนโยบายและตัวชี้วัดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีรวิทย์ โชติสกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ความเห็นสั่งการ

- ททง

- ด.ก.น.ต.ร.

(นายพิเชฐ ทองรักษ์)

สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน



**ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน**  
**เรื่อง มาตรการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๓๔๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนด โดยได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุและวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลดความคาดหวังแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ทำหายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนให้เข้ารับการอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้ว จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการทำงาน โดยการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้หรือศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เอกสารวิชาการต่างๆ
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติ หรือให้ลงมือทาสจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
- ๔) การจัดพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน แนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ทันทั่วทั้ง เป็นการประเมินความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้น อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน


๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการให้อยู่งานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงานงบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ



(นายพิเชฐ ทองรักษ์)

สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

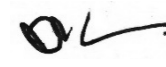
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สสจ.ตรัง	สสอ.ปะเหลียน มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	รพ.สต. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	นายธีรวุฒิ โชติสกุล
๒. การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามแผน สสอ.ปะเหลียน	นายธีรวุฒิ โชติสกุล
๓. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณราชการและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง	มีแผนรองรับการสูญเสียบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องตามแผน	การเตรียมความพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สูญเสีย	นายธีรวุฒิ โชติสกุล
๔. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ถูกต้อง	ข้อมูลความเคลื่อนไหวในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทุกราย	บุคลากรในระบบสารสนเทศมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	นายธีรวุฒิ โชติสกุล



นายธีรวุฒิ โชติสกุล  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ผู้เสนอแผน



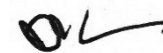
นายพิเชฐ ทองรักษ์  
สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน  
ผู้อนุมัติแผน

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ
<p><b>นักวิชาการเงินและบัญชี</b></p> <p><b>๑. การบริหารงบประมาณ</b> จัดทำแผนงบประมาณ: วิเคราะห์และประมาณการรายรับ-รายจ่ายประจำปีเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p><b>๒. การจัดการด้านการเงินและรับ-จ่าย</b> <b>ตรวจสอบเอกสาร:</b> ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย เช่น ใบสำคัญรับเงิน ใบเสร็จรับเงิน ให้ถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลังหรือข้อบังคับของหน่วยงาน</p> <p><b>ดำเนินการรับ-จ่ายเงิน:</b> ควบคุมการรับเงินรายได้ การเขียนเช็ค หรือการโอนเงินผ่านระบบธนาคาร (เช่น ระบบ GFMS สำหรับภาครัฐ)</p> <p><b>๓. การจัดทำบัญชีและรายงาน</b></p> <p><b>๔. การตรวจสอบภายในและปฏิบัติตามกฎระเบียบ</b></p>	เพิ่มทักษะในการทำงาน	-	จนท. นักวิชาการเงินและบัญชี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- ศึกษาด้วยตนเอง</li> <li>- สอนงานในขณะปฏิบัติงานจริง</li> </ul>	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙



นายธีรวุฒิ โชติสกุล  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ผู้เสนอแผน



นายพิเชฐ ทองรักษ์  
สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน  
ผู้อนุมัติแผน

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะเหลียน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข</b> ๑. การพัฒนาการวางแผนงาน ยุทธศาสตร์สู่ระบบสุขภาพประชาชน ๒. การเฝ้าระวังและการสอบสวนทางระบาดวิทยา ๓. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เพิ่มทักษะในการทำงาน	-	นวก./จพ.	- ฝึกอบรมสัมมนา - เรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - ศึกษาด้วยตนเอง	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
<b>ผู้บริหาร</b> - ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น - ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	เงินบำรุง เงินบำรุง	ผอ.รพ.สต./หัวหน้ากลุ่มงาน ผอ.รพ.สต./หัวหน้ากลุ่มงาน	อบรม ๓ สัปดาห์ อบรม ๑ เดือน	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙
<b>พยาบาลวิชาชีพ</b> - หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป - หลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัว	- พัฒนาศักยภาพเวชปฏิบัติทั่วไปประจำ PCU - พัฒนาศักยภาพเวชปฏิบัติทั่วไปประจำ PCC	เงินบำรุง เงินบำรุง	พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ	อบรม ๔ เดือน อบรม ๑ เดือน	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙



นายธีรวุฒิ โชติสกุล  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ผู้เสนอแผน



นายพิเชฐ ทองรักษ์  
สาธารณสุขอำเภอปะเหลียน  
ผู้อนุมัติแผน

