

1.2 ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

1.2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรดิตถ์ มีการดำเนินงานสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบุคลากร จากการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประจำปี 2565 เกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ พบว่า หลักสูตรบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมากที่สุดคือ **การใช้โปรแกรมสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 49.1** รองลงมาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 43.4 รองลงมาการสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 41.5 ดังแผนภูมิที่

1

แผนภูมิที่ 1 หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ



การสำรวจความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงานตามสายอาชีพ ดังนี้

ตำแหน่งตามสายอาชีพ	หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา
งานการเงิน	1. ระเบียบการเบิกจ่ายตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
	2. กฎหมาย
	3. การจัดทำงบของหน่วยงานราชการ
งานพัสดุ	1. การจัดซื้อจัดจ้าง
งานธุรการ	1. ระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานธุรการ

	2. การเขียนรายงานการประชุมและหนังสือราชการ
งานโสตทัศนศึกษา	1. การติดต่อเพื่อนำเสนอผลงาน
งานทันตสาธารณสุข	1. การพัฒนานวัตกรรมการคัดกรองสุขภาพช่องปาก
	2. การตรวจคัดกรองรอยโรคมะเร็งช่องปาก
	3. เทคโนโลยีที่ใช้ในงานทันตกรรม
	4. การพัฒนางานบริการ
นักทรัพยากร	1. การจัดการข้อมูล
	2. การบริหารงานบริหารคน/สอนงาน
	3. ทักษะการสื่อสาร
งานโภชนาการ	1. โภชนาการในแต่ละช่วงวัย
	2. การบริหาร
	3. โภชนบำบัด
	4. การจัดทำฐานข้อมูลด้านโภชนาการตามกลุ่มวัย
	5. การส่งเสริมสุขภาพ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1. ผู้บริหารระดับกลาง
	2. การวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์จากกรม ลงสู่การปฏิบัติ
	3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
	4. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด
	5. เครื่องมือการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1. หลักสูตรด้านการบริหารเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย
	2. หลักสูตรด้านการบริหารซอฟต์แวร์เครื่องแม่ข่ายเสมือน
	3. หลักสูตรด้านการบริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
นักวิชาการสาธารณสุข	1. จริยธรรมคุณธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพสาธารณสุขชุมชน
	2. แนวทางการทำงานวิจัย/ผลงานวิชาการ
	3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ
	4. กฎหมายสาธารณสุข
	5. การทำโครงการให้ประสบความสำเร็จ/การบริหารแผนงานโครงการ
	6. ทักษะการคิดเชิงระบบ
	7. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ
	8. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/การส่งเสริมสุขภาพ

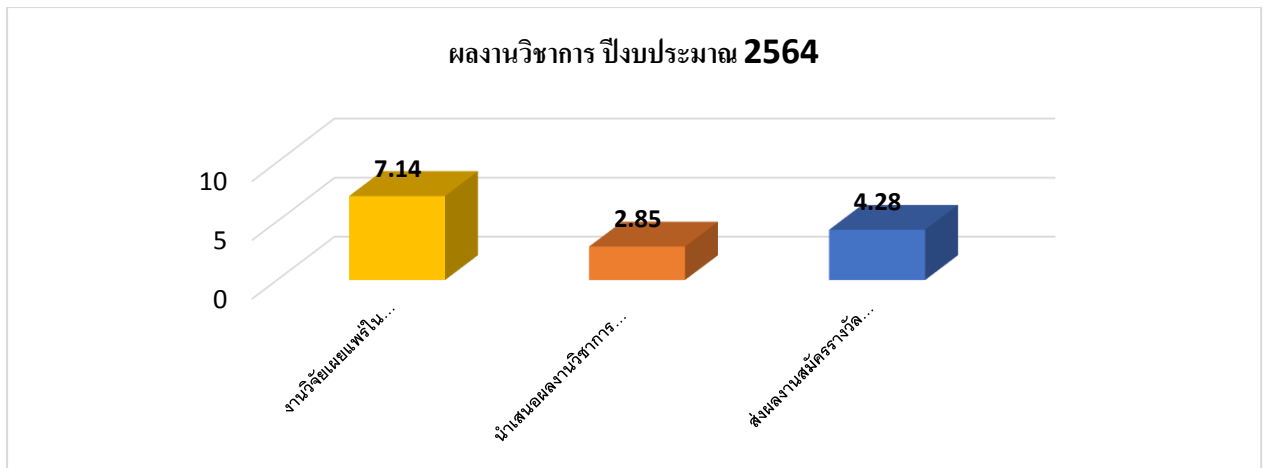
	9. หลักสูตรด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	10. การบริหารจัดการทรัพยากร
	11. พัฒนาทักษะการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
พยาบาล	1.การพยาบาลเฉพาะทาง
	2.การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
	3.การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	4.การพยาบาลเวชปฏิบัติ
	5.หลักสูตรเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก
	6.การบริหารจัดการข้อมูล เพื่อการวางแผนแก้ปัญหาในกลุ่มวัย
	7.พยาบาลผดุงยา
	8.การบริหารทางการพยาบาล

1.2.2. การผลิตผลงานวิชาการ

ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ เป็นหน่วยงานขนาดเล็กเมื่อเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ นครพนม สกลนคร บึงกาฬ เลย หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี ทำให้พบปัญหาดังต่อไปนี้

ข้อมูลทางด้านวิชาการ คือ ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลทางด้านวิชาการ โดยเริ่มมีระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านวิชาการในปี 2564 ทำให้มองเห็นสถานการณ์ข้อมูลทางด้านวิชาการที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น โดยก่อนหน้านั้นข้อมูลขาดการถูกจัดเก็บ เป็นข้อมูลที่อยู่กระจัดกระจาย ดังนั้นข้อมูลที่ใช้ในการนำมาวิเคราะห์จึงเป็นผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564 ดังนี้ (1) มีงานวิจัยเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน 5 เรื่อง ต่อบุคลากรจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 (2) เข้าร่วมประชุมและร่วมนำเสนอผลงานวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติครั้งที่ 14 จำนวน 2 เรื่อง ต่อบุคลากรจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 2.85 (3) ส่งผลงานสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 3 ผลงาน ต่อบุคลากรจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28 ดังแสดงในกราฟด้านล่าง

กราฟแสดงผลงานวิชาการ ในปีงบประมาณ 2654



สำหรับบุคลากรที่มีลักษณะของ Gen Y มีจุดแข็งคือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดี มีความสามารถหลากหลาย โดยหากได้รับการ สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพในด้านของทักษะและองค์ความรู้ จึงจะทำให้สามารถผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมได้