

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ ภาศึเครือข่ายเข้มแข็ง คนร่องวางสุขภาพดี” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวางสอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ตานสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ในมิติตานพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ที่บริหารและบริกรผานระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริกรสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริกรสุขภาพ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมคานิยมรวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ต่อไป

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ทุกทาน ที่มีส่วนรวมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง

ธันวาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง	๑
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖
ภาคผนวก	๗

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง

๒.วิสัยทัศน์ (Vision):ระดับอำเภอ

“องค์กรคุณภาพ ภาควิเคราะห์อย่างเข้มแข็ง คนร่องวางสุขภาพดี”

พันธกิจ (Mission) :

- ๑.พัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คัดกรอง ผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ
- ๒.พัฒนาภาควิเคราะห์และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้
- ๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๔.พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Core Value): “MOPH”

M: Mastery

ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาจาเหมาะสมควร มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)

O: Originality

สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P: People-centered approach

ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

H: Humility

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

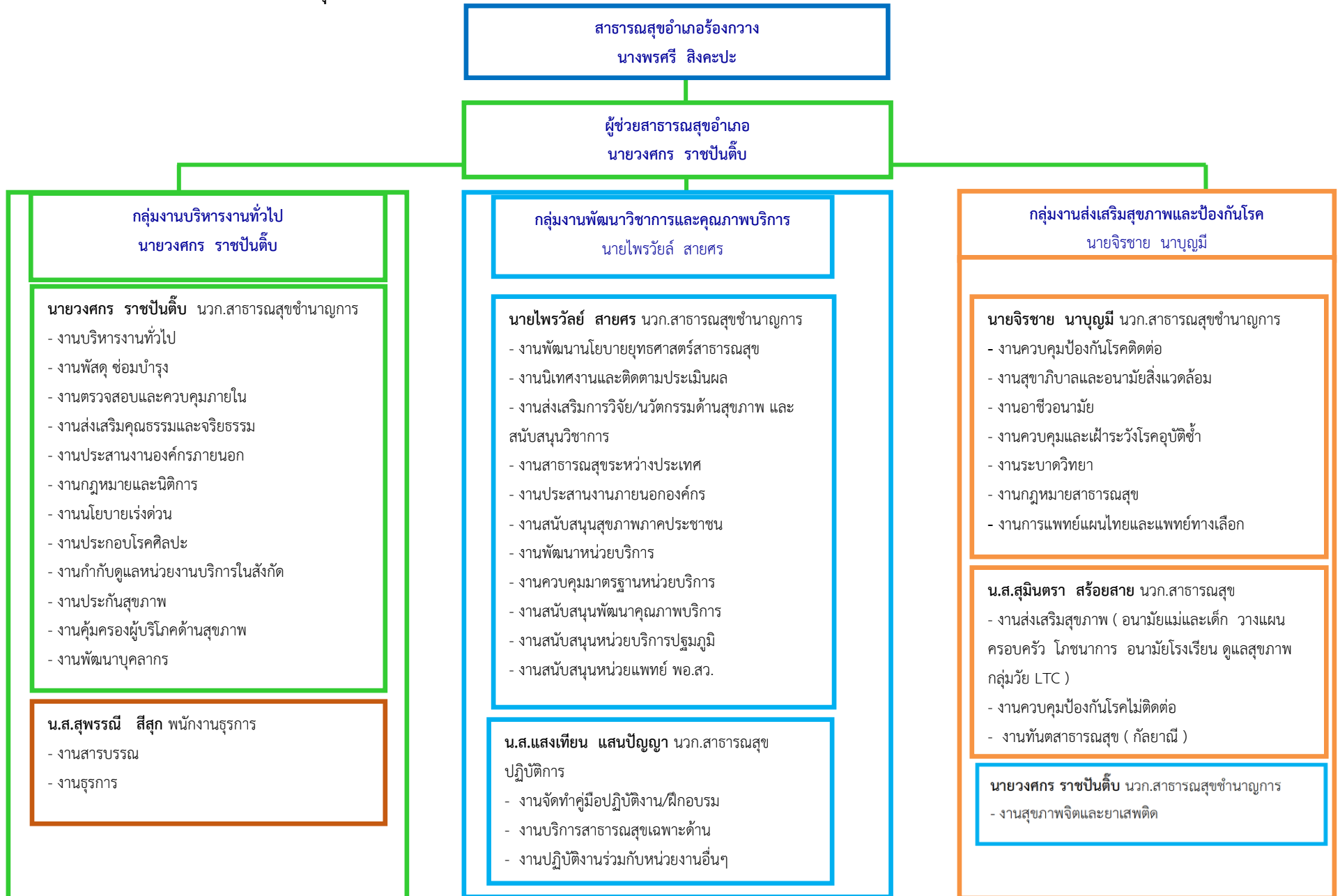
จุดมุ่งหมาย (Purposes):

๑. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues):

๑. สร้างเสริม ป้องกัน ควบคุม และรักษา พื้นฟู สุขภาพของประชาชนอย่างเหมาะสม
๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. บูรณาการระบบบริหารจัดการและสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริการด้านสุขภาพ
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการจัดการด้านสุขภาพในพื้นที่

๔. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้องกวาง



ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องกาง เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๖ แห่ง และสถานบริการสาธารณสุข ๑ แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องกาง พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องกางสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องกาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของสสอ.ร่องกาง ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องกางได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดคาเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

๑. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทาง วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่ หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนัก บริหารการ สาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **รอยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถ พัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะ ราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้
 - ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกิน มาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่สวน ราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำไ้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - คาเปาหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การ ยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมิน สมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจงผลและ ปรีกษาหารือ เพื่อ พัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำ หลักสูตร ตามความ ต้องการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา ๗
 - ๔.๒ บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อ สนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - ๔.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย ่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เขากับการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
 - ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและ คุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจ หลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
 - ๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ฐานะ หัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธกับสมาชิกในทีม

๕. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ดาน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจขอแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผวนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้ สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.ร่องวาง ในมิติดานพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการ ความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ร่องวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ร่องวาง โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑) แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒) แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓) แผนพัฒนา บุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้องกวาง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การ พัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการนำเสนองาน	๔๕ คน/ ๒ ครั้ง	๒๘,๘๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการจัดการ สื่อสารสนเทศในการ นำเสนอข้อมูลได้
รวมงบประมาณ ๒๘,๘๐๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๑ แผน) ๒๘,๘๐๐ บาท			

ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน											ผลผลิต/ ตัวชี้วัด	
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.		กย.
๑.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำเสนองาน														
อ บ ร ม เ ช ঁ ঙ ป ฎ ิ บ ั ต ิ ก าร ก าร จ ั ด ท ำ ส ื่อ ส าร ส น เ ท ศ ๓	๔๕คน/๑ ครั้ง						/							
ป ร ะ ช ุ ม เ ช ঁ ঙ ป ฎ ิ บ ั ต ิ ก าร ก าร น ำ เ ส น อ ๓										/				

ภาคผนวก