

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนสูงเม่น” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๑ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัลเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยมรวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ต่อไปขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ทุกท่าน ที่มีส่วนรวมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น	๑
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖
ภาคผนวก	๙

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น



๒.วิสัยทัศน์ (Vision) :

“บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนสูงเม่น”

พันธกิจ (Mission) :

๑.พัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ

๒.พัฒนาภาคีเครือข่ายและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้

๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๔.พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Core Value): “ MOPH ”

M : Mastery

ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาวาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ

O : Originality

สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People –

ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

Centered

approach

H: Humility

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

จุดมุ่งหมาย (Purposes) :

๑. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

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

๔. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

		ภารกิจของ สาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น (นายอนุชา อุณาคำ) รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น			
นายอนุชา อุณาคำ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (คนที่1) หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร		นางสุพัตรา อ่อนน้อม ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (คนที่2) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ		นางสุภาพรณ กั้นธาดาว ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (คนที่3) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	
1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป		2.กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและคุณภาพบริการ		3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	
ภารกิจหลัก	ผู้รับผิดชอบ	ภารกิจหลัก	ผู้รับผิดชอบ	ภารกิจสนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ
1. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ	นางสุภาพรณ กั้นธาดาว	1. งานสนับสนุนหน่วยแพทย์ พอ.สว.	นางสุพัตรา อ่อนน้อม	1. งานส่งเสริมสุขภาพ	
2. งานประกอบโรคศิลปะ	นายอนุชา อุณาคำ	2. งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน	นายอนุชา อุณาคำ	1.1 อนามัยแม่และเด็ก ปฐมวัย	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง
ภารกิจสนับสนุน		ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผล		1.2 วัยเรียน	นางสุภาพรณ กั้นธาดาว
3. งานบริหารทั่วไป	นางนิศานาถ แก้วกัน	3. งานพัฒนานโยบายยุทธศาสตร์สาธารณสุข	นางนิศานาถ แก้วกัน	1.3 วัยทำงาน	นางสุภาพรณ กั้นธาดาว
4. งานการเงินบัญชีและงบประมาณ	นางนิศานาถ แก้วกัน นางอารีรัตน์ สุขทอง	4. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ	นายวงศกร วงศ์ฉายา	1.4 วัยสูงอายุ	นางสาวศิริวรรณ สีสุข
5. งานสารบรรณ	นางอารีรัตน์ สุขทอง นายวงศกร วงศ์ฉายา	5. งานนิเทศงานและติดตามประเมินผล	นางนิศานาถ แก้วกัน	1.5 Home Healthcare	นางสุพัตรา อ่อนน้อม
		ด้านการวิจัยทางสุขภาพ/ศูนย์วิชาการสาธารณสุขระดับอำเภอ		1.6 งานพระสงฆ์	นายณวัฒน์ ดอกพยอม
		5. งานส่งเสริมการวิจัย/นวัตกรรมด้าน สุขภาพและสนับสนุนวิชาการ	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง	1.7 งานผู้พิการ	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง
			นางสุภาพรณ กั้นธาดาว		
6. งานพัสดุ ข้อมบารุง	นายอนุชา อุณาคำ นายวงศกร วงศ์ฉายา	7. งานจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน/ฝึกอบรม	ALL	2. งานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	นางสุภาพรณ กั้นธาดาว
7. งานส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม	นายวงศกร วงศ์ฉายา(1) นางสุพัตรา อ่อนน้อม	8. งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง นายวงศกร วงศ์ฉายา	3. งานทันตสาธารณสุข	นางสุภาพรณ กั้นธาดาว
8. งานตรวจสอบภายใน	นางนิศานาถ แก้วกัน	ภารกิจสนับสนุน		4. งานกฎหมายสาธารณสุข	ALL
9. งานควบคุมภายใน	นางนิศานาถ แก้วกัน	9. งานควบคุมมาตรฐานหน่วยบริการ	นางสุพัตรา อ่อนน้อม	ด้านควบคุมโรคติดต่อ	
10.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA)	นายอนุชา อุณาคำ	10. งานสนับสนุนพัฒนาคุณภาพ บริการ		5.1 TB/โรคเรื้อรัง	นายณวัฒน์ ดอกพยอม
11. งานประสานองค์กรภายนอก	ALL	10.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง	5.2 โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	นายณวัฒน์ ดอกพยอม
12. งานกฎหมายและนิติการ	นายอนุชา อุณาคำ	10.2 การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.)	นายอนุชา อุณาคำ	6. งานควบคุมและเฝ้าระวังโรคอุบัติซ้ำ	นางสาวศิริวรรณ สีสุข
13. งานนโยบายเร่งด่วน	การเลือกการปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน	10.3 พัฒนาคู่มือภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ	นางสุพัตรา อ่อนน้อม	7.งานระบาดวิทยา	นางสาวศิริวรรณ สีสุข
14. งานประกันสุขภาพ	นางนิศานาถ แก้วกัน	11. งานสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิ	ALL	8. งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง
15. งานกำกับดูแลหน่วยงานบริการในสังกัด	นายวงศกร วงศ์ฉายา	12. งานสาธารณสุขระหว่างประเทศ	นางนิศานาถ แก้วกัน	ด้านควบคุมโรคไม่ติดต่อ	
	ALL	13. งานประสานงานภายนอกองค์กร	นายอนุชา อุณาคำ	8. งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ	
		14. งานอุบัติเหตุและภัยพิบัติ	นายอนุชา อุณาคำ	8.1 DM/HT/Stroke	นางสุพัตรา อ่อนน้อม
			นายณวัฒน์ ดอกพยอม	8.2 มะเร็ง	นางสุพัตรา อ่อนน้อม
		15. งานบริหารทรัพยากรบุคคล	นางนิศานาถ แก้วกัน		
		16. งานบริการสาธารณสุขเฉพาะด้าน	ALL	8.4 งานสุขภาพจิต	น.ส.วรรณมา ดอกผึ้ง
		17. งานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยอื่นๆ	ALL	8.5 งานยาเสพติด	นายอนุชา อุณาคำ
		17. งานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยอื่นๆ	ALL	ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย	
				11.งานอาชีวอนามัย	นายณวัฒน์ ดอกพยอม

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมาย การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒๗ แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนบุคลากรของสสอ.สูงเม่น ๓.สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสสอ.สูงเม่นได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และกำหนดคาเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

๑. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรูด้วยตนเอง
๒. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **รอยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึงหน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นรอยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้

๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - คาเป้าหมายพฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีมคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนประเมินสมรรถนะพิจารณาความดีความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน)แจ้งผลและปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาปรับปรุงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรตามความต้องการโครงการบุคลากรปรับปรุง/พัฒนา

๔.๒ บริการที่ดี (Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เขากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาคำสัตย์แห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้งานหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีพื้นฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธกับสมาชิกในทีม

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

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคปสอ.สูงเม่น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่

- ๑.แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)
- ๒.แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)
- ๓.แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย(คน) / จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	๘ คน/๔ ครั้ง	๔๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ได้รับการประเมินและ พัฒนาตามแนวทาง องค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการพัฒนาทักษะการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	๘ คน/๑ ครั้ง	๕,๒๐๐	เจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๙๐ มีความรู้และทักษะการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้กลุ่มเป้าหมายได้
รวมงบประมาณ ๕,๒๐๐ บาท (ห้าพันสองร้อยบาทถ้วน)			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการอบรมการจัดทำ วิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	๘ คน/๓ ครั้ง	๒๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากร มีผลงานทางวิชาการ เป็น ของตนเองอย่างน้อย ๑ เรื่อง
รวมงบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ โครงการ) ๖๕,๒๐๐ บาท (หกหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน)			

ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผลผลิต/ ตัวชี้วัด
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	
๑.โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)														
ประเมิน Happinometer	๘ คน/ ๑ ครั้ง				/		/						/	
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	๘ คน/ ๑ ครั้ง						/	/						
๒.โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	๘ คน/ ๑ ครั้ง	/		/	/									
๓.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	๘ คน/ ๓ ครั้ง				/			//			/	/		

ภาคผนวก