

**แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
กระทรวงสาธารณสุข**

## คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนเมืองแพร่” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ พ.ศ.2564 - 2567 เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2565 - 2569) และนโยบายประเทศไทย 4.0 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัลเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยมร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่  
กุมภาพันธ์ 2565

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่	1
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่	3
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	4
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	6
ภาคผนวก	9



**H: Humility** มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่น แก้ปัญหาในยามคับขัน

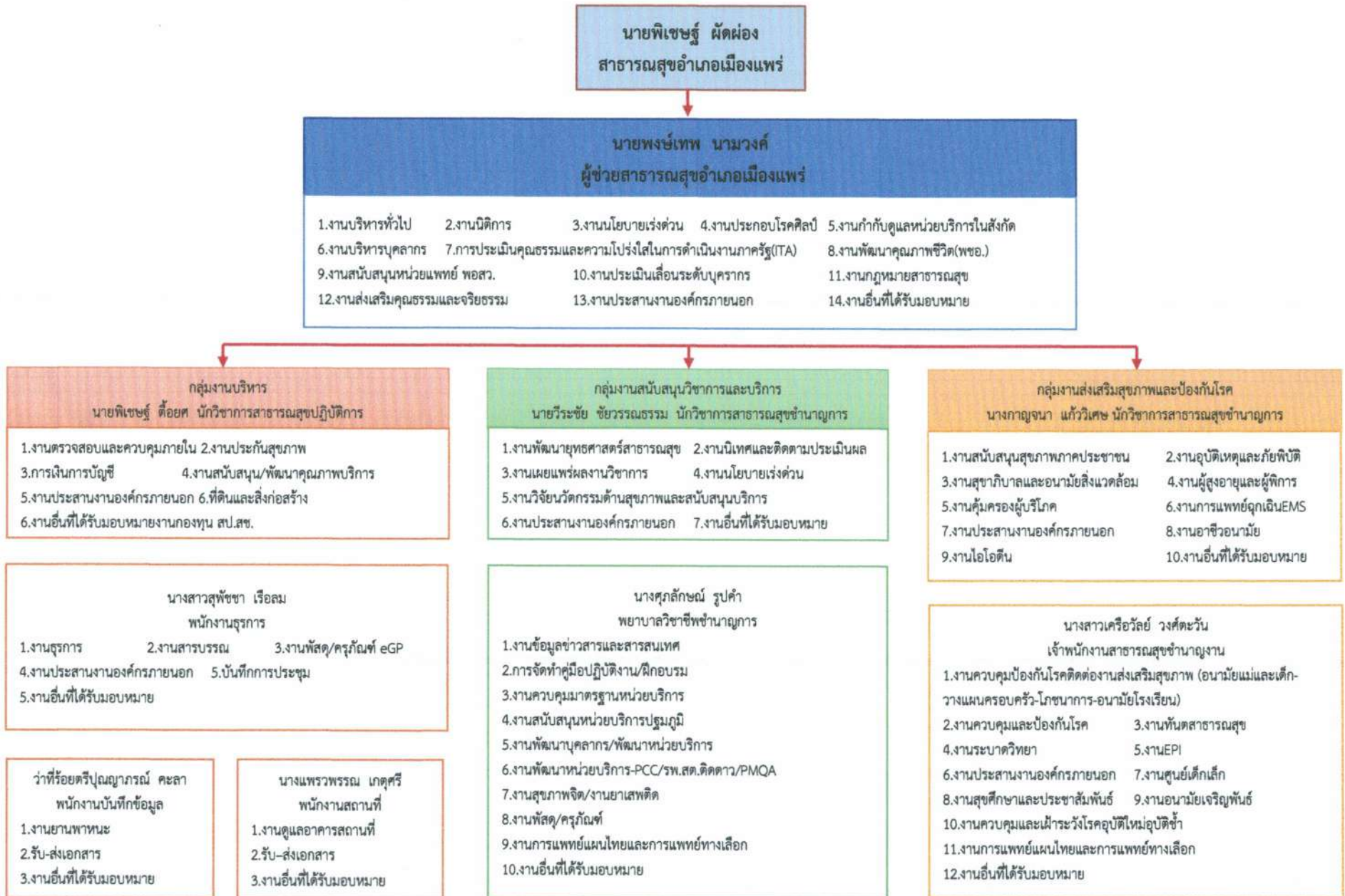
**จุดมุ่งหมาย (Purposes) :**

1. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
3. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
4. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :**

1. สร้างเสริม ป้องกัน ควบคุม และรักษา พื้นฟู สุขภาพของประชาชนอย่างเหมาะสม
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. บูรณาการระบบบริหารจัดการและสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริการด้านสุขภาพ
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการจัดการด้านสุขภาพในพื้นที่

4. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่



### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 27 แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
2. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
3. กำกับ ควบคุม ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. 2565 – 2567 เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข(พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) และนโยบายประเทศไทย 4.0 จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (ครั้งที่ 1) เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2564 ได้เห็นชอบ(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ 6 เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนบุคลากรของสสอ.เมืองแพร่ 3.สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสสอ.เมืองแพร่ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเมืองแพร่ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

2.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

### คำจำกัดความ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency 5 ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หมายถึงหน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 5 ระดับ
4. สมรรถนะหลัก (Core-competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation – ACH ) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมายพฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีมคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานคะแนนประเมินสมรรถนะพิจารณาความดีความชอบ (รอบ 6 และ 12 เดือน)แจ้งผลและปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาปรับปรุงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการโครงการบุคลากรปรับปรุง/พัฒนา

4.2 บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4.4 จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม



5. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย 16 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่นอ่อนน้อม 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 16) การสร้างสัมพันธภาพ

#### **แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคปสอ.เมืองแพร่ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร 6.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุขโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ โดยแบ่งเป็น 3 แผน ได้แก่ 1)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency) 2)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ 3)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

## สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย(คน) / จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
1. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	172 คน/4 ครั้ง	50,000	ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการประเมินและพัฒนาตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ 50,000 บาท			
2. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
1.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด-19 และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน	108 คน/1 ครั้ง	10,800	เจ้าหน้าที่ร้อยละ 90 มีความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติการและให้บริการประชาชนได้
รวมงบประมาณ บาท			
3. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
1.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R2R เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	60 คน/2 ครั้ง	50,000	ร้อยละ 95 ของบุคลากรมีผลงานทางวิชาการ เป็นของตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง
รวมงบประมาณ 50,000 บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (3 แผน) 110,800 บาท			

## ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผลผลิต/ ตัวชี้วัด
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	
1.โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)														
ประเมิน Happinometer	172 / 1 ครั้ง						/						/	
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	172 / 1 ครั้ง							/						
2.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด-19 และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	108 / 1 ครั้ง				/									
3.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R2R														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	60 / 2 ครั้ง							/			/			