

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น เป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนวังชิ้น” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นให้เป็องค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยมรวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาและบริหารบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นต่อไป ขอขอบคุณคณะ ผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้นทุกท่าน ที่มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ จน สำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น	๑
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น	๓
ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖
ภาคผนวก	๙

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น



๒.วิสัยทัศน์ (Vision):ระดับอำเภอ

“บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนวังชิ้น”

พันธกิจ (Mission) :

- ๑.พัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ
- ๒.พัฒนาภาคีเครือข่ายและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้
- ๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๔.พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Core Value): “MOPH”

M: Mastery

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

O: Originality

สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบ
สุขภาพ

๒

P: People-centered
approach

ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

H: Humility

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความ
ขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

จุดมุ่งหมาย (Purposes):

๑. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้
หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตาม
บริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues):

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

๔. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

นายกีระติ เวียงนาค
สาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

นายสมเดช บุญส่ง
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น

กลุ่มงานบริหาร
นายสุริยา ใจกอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

- ๑.งานตรวจสอบและควบคุมภายใน
- ๒.งานประกันสุขภาพ
- ๓.การเงินการบัญชี
- ๔.งานสนับสนุน/พัฒนาคุณภาพบริการ
- ๕.งานประสานงานองค์กรภายนอก
- ๖.ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- ๖.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ
นายนพดล เสนากุล
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

นางโสพิศ ศรียงค์
นักวิชาการสาธารณสุข

- ๑.งานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข
- ๒.งานนิเทศและติดตามประเมินผล
- ๓.งานเผยแพร่ผลงานวิชาการ
- ๔.งานนโยบายเร่งด่วน
- ๕.งานวิจัยนวัตกรรมด้านสุขภาพและสนับสนุนบริการ
- ๖.งานประสานงานองค์กรภายนอก
- ๗.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
นางโชติกา สว่างศรี
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

นางเชมิกา ล่องทอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

- ๑.งานส่งเสริมสุขภาพ (อนามัยแม่และเด็ก-วางแผนครอบครัว-โภชนาการ-อนามัยโรงเรียน)
- ๒.งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- ๓.งานทันตสาธารณสุข
- ๔.งานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- ๕.งานEPI
- ๖.งานศูนย์เด็กเล็ก
- ๗.งานประสานงานองค์กรภายนอก
- ๘.งานอนามัยเจริญพันธ์
- ๙.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นางสาวพรธีรา เวียงทอง
นักวิชาการสาธารณสุข

- ๑.งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์
- ๒.งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
- ๓.งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.งานอาชีวอนามัย
- ๕.งานระบาดวิทยา
- ๖.งานไอโอดีน
- ๗.งานคุ้มครองผู้บริโภค
- ๘.งานควบคุมและเฝ้าระวังโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ
- ๙.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นายประเสริฐ นามูล
พนักงานขับรถ

- ๑.งานยานพาหนะ
- ๒.รับ-ส่งเอกสาร
- ๓.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นางสาวสุวรินทร์ แจ้ป้อม
พนักงานทั่วไป

- ๑.งานบริการ
- ๒.งานดูแลอาคารสถานที่
- ๓.รับ-ส่งเอกสาร
- ๔.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นางสาวกัญจน์อมล ชัยวงค์
พนักงานธุรการ

- ๑.งานธุรการ
- ๒.งานสารบรรณ
- ๓.งานพัสดุ/ครุภัณฑ์ EGP
- ๔.งานประสานงานองค์กรภายนอก
- ๕.บันทึกการประชุม
- ๕.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นายสมเดช บุญส่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส

- ๑.งานบริหารทั่วไป
- ๒.งานนิติการ
- ๓.งานนโยบายเร่งด่วน
- ๔.งานประกอบโรคศิลป์
- ๕.งานกำกับดูแลหน่วยบริการในสังกัด
- ๖.งานบริหารบุคลากร
- ๗.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ(ITA)
- ๘.งานพัฒนาคุณภาพชีวิต(พชอ.)
- ๙.งานสนับสนุนหน่วยแพทย์ พอสว.
- ๑๐.งานประเมินเลื่อนระดับบุคลากร
- ๑๑.งานกฎหมายสาธารณสุข
- ๑๒.งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑๓.งานประสานงานองค์กรภายนอก
- ๑๔.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

นางสาววรรณิศา ยะดา
แพทย์แผนไทย

- ๑.งานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- ๒.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๓ 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

ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยพิจารณาจาก ๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงานราชการรอบ ๑/๒๕๖๖ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของสสอ.วังชิ้น ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร สสอ.วังชิ้นได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดคาเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 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 ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **รอยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่สวนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความ เชื่อวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความ ถูกตองชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมินสมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจงผลและ ปรีกษาหารือเพื่อ พัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความตองการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา ๗ ๔.๒ บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เขากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า

ประโยชน์สวนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีพื้นฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

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) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อสวนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.วังชิ้น ในมิติงานพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กร สาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	๕๔คน / ๑ ครั้ง	-	ร้อยละ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการประเมินและพัฒนาตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ - บาท			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการอบรมความรู้ เรื่องวินัย จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน	๕๔ คน/๑ ครั้ง	-	เจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๘๐ มี ความรู้และทักษะสามารถ ปฏิบัติการและให้บริการ ประชาชนได้
รวมงบประมาณ - บาท			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการก้าวท้าใจ Season ๕	๕๐คน/๑ ครั้ง	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ๘๐ของบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม
รวมงบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ โครงการ) ๓๐,๐๐๐ บาท			

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	๕๔ / ๑ ครั้ง				/									
ประชุมพัฒนา บุคลากร	๔๐ / ๑ ครั้ง						/							
๒.โครงการอบรมความรู้เรื่องวินัย จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	๕๔ คน/ ๒ ครั้ง			/			/							
๓.โครงการก้าวทำใจ Season ๕														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	๕๐คน/๑ ครั้ง						/							

ภาคผนวก