แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ เป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังทุกภาคส่วน เพื่อประชาชนพะโต๊ะสุขภาพดี” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ในมิติด้านพัฒนาองค์กรการพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัลเสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมค่านิยมร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการและบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ
มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ	๑
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๗
ภาคผนวก	๙

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ



วิสัยทัศน์ (Vision): คปสอ.พะโต๊ะ

"เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการระบบสุขภาพในระดับอำเภอที่มีมาตรฐาน โดยมีการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อสุขภาวะที่ดีของประชาชน"

พันธกิจ (Mission) :

๑. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการสร้างสุขภาวะให้แก่ประชาชน

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย (GOALS) : ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention and Protection Excellence : PP&P)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellence)

ประเด็นมุ่งเน้น ปี ๒๕๖๗ :

๑. นโยบายกระทรวง / Quick win / ประเด็นตรวจราชการ

๒. จุดเน้นของเขต

๓. นโยบาย นพ.สสจ.

๔. ปัญหาสำคัญของจังหวัด

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention and Protection Excellence : PP&P)

เป้าประสงค์ ๑.๑ ประชาชนมีความรอบรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพตามบริบทของพื้นที่

เป้าประสงค์ ๑.๒ ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ

เป้าประสงค์ ๑.๓ มีระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคที่ตอบสนองต่อระบบสาธารณภัยและภัยสุขภาพ

เป้าประสงค์ ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑.๕ มีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของประชาชน

เป้าประสงค์ ๑.๖ ภาคีทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพทุกมิติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

เป้าประสงค์ ๒.๑ การพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ

เป้าประสงค์ ๒.๒ พัฒนาการดูแลผู้ป่วย

เป้าประสงค์ ๒.๓ การพัฒนาระบบการแพทย์ทางไกล

เป้าประสงค์ ๒.๔ ยกระดับการให้บริการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)

เป้าประสงค์ ๒.๕ พัฒนารูปแบบระบบบริการ (Service plan)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูง ทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก และได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ๓.๒ บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นต้นแบบของคนดี

เป้าประสงค์ ๓.๓ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสุขและผูกพันกับองค์กร

เป้าประสงค์ ๓.๔ บริหารจัดการคนให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellence)

เป้าประสงค์ ๔.๑ องค์กรสามารถบริหารจัดการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลและมีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ ๔.๒ มีระบบ DIGITAL TECHNOLOGY ที่ช่วยสนับสนุนการจัดการระบบสุขภาพ

เป้าประสงค์ ๔.๓ พัฒนากลไกด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงิน การคลังของหน่วยบริการ

เป้าประสงค์ ๔.๔ พัฒนา ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์

ค่านิยมขององค์กร (Values) : MOPH

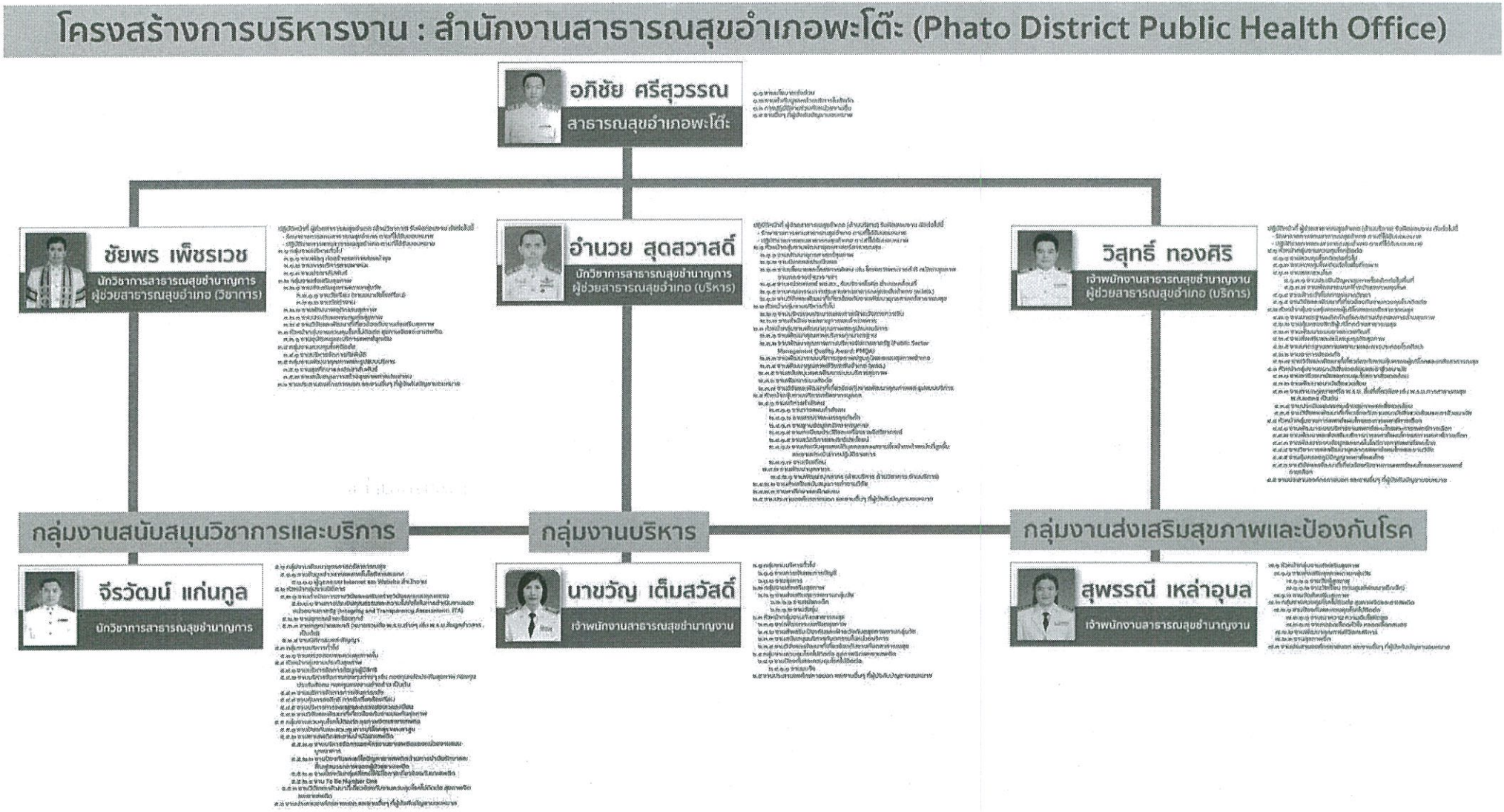
M : Mastery เป็นนายตนเอง ภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ คิดค้นนวัตกรรม แนวทางการทำงานแบบใหม่ๆ

P : People Centered ใส่ใจประชาชน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น

โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ



ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๔ แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ

๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

๔.ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒) เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของอำเภอพะโต๊ะ สมรรถนะที่ต้องการ สำหรับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม และ ๖) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

คำจำกัดความ

๑. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ ซึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และบุคคลจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานสามารถ พัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ

๔. สมรรถนะหลัก (Core-competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้

๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดย มาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิด ที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/ สมรรถนะ - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม - การทำงานเป็นทีม คะแนน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนประเมิน สมรรถนะ พิจารณาความดีความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจ้งผลและปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาปรับปรุง คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินผลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้อง การ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา

๔.๒ บริการที่ดี (Service Mind -SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise -EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork - TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น Common Functional

competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่งๆ และ Specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตาม อำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความ เข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.พะโต๊ะ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒) แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓) แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
๑.โครงการพัฒนาบุคลิกภาพในงานราชการอำเภอพะโต๊ะ ปี ๒๕๖๗	๕๐ คน/ ๑ ครั้ง	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ
รวมงบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (BLS & AED) และการยกเคลื่อนย้าย Sepsis STEMI Stroke	๓๐ คน/ ๑ครั้ง	๓๓,๐๐๐	บุคลากร ร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาศักยภาพประจำปี
รวมงบประมาณ ๓๓,๐๐๐ บาท			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการพัฒนาศักยภาพการบันทึกข้อมูลสารสนเทศงานสาธารณสุข	๑๐ คน / ๑ ครั้ง	๑๑,๒๕๐	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ
รวมงบประมาณ ๑๑,๒๕๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ แผน) ๗๔,๒๕๐ บาท			

ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผลผลิต/ ตัวชี้วัด
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	
๑.โครงการพัฒนาบุคลิกภาพในงานราชการอำเภอพะโต๊ะ ปี ๒๕๖๗														
ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๕๐ คน /๑ ครั้ง							—	—	—	—			
๒.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (BLS & AED) และการยกเคลื่อนย้าย Sepsis STEMI Stroke														
ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๓๐ คน /๑ ครั้ง								—	—	—	—		
๓.โครงการพัฒนาศักยภาพการบันทึกข้อมูลสารสนเทศงานสาธารณสุข														
ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๑๐ คน /๑ ครั้ง							—	—	—	—	—	—	

ผู้เสนอแผน

(นายอำนวย สุดสวาสดิ์)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้อนุมัติแผน

(นายอภิชัย ศรีสุวรรณ)
ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอพะโต๊ะ

ภาคผนวก