



แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
เมืองนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างองค์การ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ของกระทรวงสาธารณสุขในระดับอำเภอ มีการควบคุม กำกับ ดูแล ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุมเพื่อติดตามงานเป็นประจำทุกเดือนโดยคณะกรรมการบริการเครือข่าย มีรองผู้อำนวยการด้านปฐมภูมิ เป็นประธานและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อช่วยทำงานเฉพาะกิจ หรือช่วยให้คำแนะนำปรึกษาต่อภารกิจ ในส่วนของโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิ(Tertiary Care&Excellence center)มีระบบบริการที่มีศักยภาพสูงมีความเฉพาะทางด้านวิชาการทางการแพทย์อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเชื่อมต่อกับระบบทุติยภูมิ(โรงพยาบาลทั่วไป) และเครือข่ายบริการปฐมภูมิได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในส่วนการบริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่โดยใช้หลักการบริหารงานแบบบูรณาการในระดับองค์การประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดตั้งกรรมการบริหารเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ (Cup Board) เพราะทีมสาธารณสุขระดับอำเภอ (District Health team) มีความสำคัญมากจะทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างทุติยภูมิและปฐมภูมิและมีกรรมการสุขภาพประสานสาธารณสุขระดับอำเภอ(คปสอ.) ทำหน้าที่เป็นการประสานแนวราบกับกรรมการบริหารและพัฒนาสาธารณสุขระดับอำเภอโดยที่แต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบริหารจัดการตรวจสอบควบคุมกำกับโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบระบบบริหารงานของทุกหน่วยบริหารงานและหน่วยบริการทุกแห่งเพื่อความถูกต้องตามกฎระเบียบของทางราชการความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้เพื่อมอบหมายงานและติดตามงานรวมทั้งบูรณาการร่วมกันให้แต่ละส่วนราชการได้รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนและประจำปีรวมทั้งติดตามประเมินผลอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

- ระบบการรายงานระหว่างคณะกรรมการกำกับดูแลส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการ และส่วนราชการ
ที่กำกับ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดให้มีระบบการจัดการ
วิธีการกำกับดูแลตนเองและการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้
ส่วน เสีย โดยดำเนินการดังนี้

๑. มีคณะกรรมการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนด
มาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๔๔

๒. คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินงาน

๓. คณะกรรมการบริหารงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

๔. คณะกรรมการควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืน

5. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เมือง นครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานบริหาร สาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุข ระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 25 แห่ง และสถานบริการ สาธารณสุข 1 แห่ง ในปี 2568 ได้มีการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้เหลือ รพ.สต.ในสังกัด 11 แห่ง และ สถานบริการสาธารณสุข 1 แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตาม กฎกระทรวงการแบ่งส่วน ราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 มีอำนาจ หน้าที่ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
2. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่ อำเภอ เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครอง ผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตาม นโยบายของ กระทรวง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่ อำเภอ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕68 ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2568 - 2571 เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สอด คล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เห็นชอบ (ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) และนโยบายประเทศไทย 4.0 จากมติที่ ประชุม คณะกรรมการ บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ครั้งที่ 1) เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2567)แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยพิจารณาจากผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ 6 เดือน) สำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผลการสำรวจข้อมูลการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และผลการ ประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของสสอ.เมืองนครศรีธรรมราช 3. สมรรถนะที่ต้องการ

สำหรับบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้

สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนด ค าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 2.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การ บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและ จริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

1. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทาง วิชาชีพ ซึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมี การพัฒนาที่ หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วย ตนเอง

2. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนัก

บริหารการ สาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. **ร้อยละของบุคลากรที่** ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานสามารถ พัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 5 ระดับ

4. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก

ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่ โดดเด่นในองค์กร (จาก คู่มือสมรรถนะ ราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ 4.1 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกิน มาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ ส่วน ราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตาม เป้าหมายที่ ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน – ตัวชี้วัดผลงาน – ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การ ยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมิน สมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ 6 และ 12 เดือน) แจ้งผลและ ปรีกษาหาหรือ เพื่อ พัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำ หลักสูตร ตามความต้องการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/ พัฒนา 4.2 บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้ บริการเพื่อ สสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4.3 การ

สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการ

ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 4.4 จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและ คุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจ 6 หลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ หัวหน้าทีม และ

๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

5. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย 16 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4) การสั่งการตาม อำนาจหน้าที่ 5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความ เขใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่น 13) ศิลปะการ สื่อสารจูงใจ 14) สนุกหรือภาพทางศิลปะ 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ ฐานะ แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ได้จัดทำให้ สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.เมืองนครศรีธรรมราช ในมิติด้านพัฒนาองค์กร 6.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการ ความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช โดยแบ่งเป็น 3 แผน ได้แก่ 1) แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) 2) แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ 3) แผนพัฒนา บุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตาม บทบาทภารกิจขององค์กร