

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนวังชิ้น” มีการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมีอาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยม รวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในครั้งนี้ จินสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่

มีนาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ขอมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่

๑

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒-๖

ภาคผนวก

วิสัยทัศน์ (Vision):ระดับอำเภอ

“บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนหนองม่วงไข่”

พันธกิจ (Mission) :

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

ค่านิยมร่วม (Core Value): “MOPH”

M: Mastery

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

O: Originality

สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P: People-centered approach

ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

H: Humility

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

จุดมุ่งหมาย (Purposes):

๑. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issuess):

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

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเปราะบางและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๔ 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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของสอ.หนองม่วงไข่ ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดคาเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 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 ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนัก บริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **รอยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะ ข้าราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ใต้อุดมคติหรือใฝ่เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่สวนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - คาเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ປະເມີນ ຜົນສັມຖຸຣິ ຂອງງານ ຕະແນນ ປະເມີນ ສມຣຸດນະ ພິຈາຣນາຄວາມດີ ຄວາມຂອບ (ຮອບ ໒ ແລະ ໑໒ ເດືອນ) ແຈງຜລແລະ ປຶກສາຫາຮ້ອເພື່ອ ພັດນາປັບປຸງ ຕະແນນ ປະເມີນຜລ ການປຸກປັດ ຣາຊກາຣ ປະເມີນຜລ ຈັດທຳແຜນພັດນາບຸກຄລາກ ຈັດທຳລັກສູຣ ຕາມຄວາມ ຕ້ອງການ ໂຄຣງການ ບຸກຄລາກ ປັບປຸງ/ພັດນາ ໗ ໔.໒ ບຣິກາຣທີ່ດີ(Service Mind –SERV) ຄວາມຕັ້ງໃຈແລະຄວາມ ພຍາຍາມຂອງຮາຣາຊກາຣໃນການ ໃຫ້ບຣິກາຣເພື່ອສ້ອນຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊນຕ້ອດຈນຂອງໜ່ວຍງານຮາຣັຣູ ອື່ນ ໆ ທີ່ເຄື່ອງຂອງ ໔.໓ ການສັ່ງສມຄວາມເຂົ່ວວາຊຸນໃນງານອາຊີຟ (Expertise –EXP) ຄວາມຂວນຂວາຍ ສນໃຈ ໄຟຣູ ເພື່ອສັ່ງສມພັດນາດັກຢາກຢາ ຄວາມຮູຄວາມສາມາດຂອງຕນໃນການປຸກປັດຣາຊກາຣ ດວຍການຕັກສາ ຄນຄວາຫາຄວາມຮູ ພັດນາຕນເອງອຍາງຕ້ອເນື່ອງ ອັກທັ່ງຮູຈັກພັດນາ ປັບປຸງ ປະຍຸກຕັກສວາມຮູເຂົງວິຊາການແລະເຕັກໂນໂລຢີຕາງ ໆ

เขากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีพื้นฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

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

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.หนองม่วงไข่ ในมิติดานพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตาม บทบาทภารกิจ ขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงไข่ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กร สุขภาพ ออกร์กรแห่ง ความสุข)	๒๕ คน / ๒ ครั้ง	-	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการประเมินและ พัฒนาตามแนวทาง องค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ ๐ บาท			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการพัฒนาทักษะ การควบคุมโรคโควิด๑๙ และทบทวนทักษะการฉีด วัคซีน	๒๕ คน/ ๒ ครั้ง	๓,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ มี ความรู้และทักษะสามารถ ปฏิบัติการและให้บริการ ประชาชนได้
รวมงบประมาณ บาท			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการอบรมการ จัดทำวิจัย R2R เพื่อ พัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	๓๐ คน/ ๓ครั้ง	๓,๖๐๐	ร้อยละ ๙๐ของบุคลากรมี ผลงานทางวิชาการเป็น ของตนเองอย่างน้อย ๑ เรื่อง
รวมงบประมาณ ๖,๖๐๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ แผน) ๖,๖๐๐ 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	๖๘/๑ครั้ง				/									
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	๖๐/๑ครั้ง						/							
๒.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด๑๙และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	๒๕ คน/ ๒ ครั้ง	/		/										
๓.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	๓๐คน/๓ ครั้ง				/			/				/		