

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น
จังหวัดแพร่

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “คนสูงเม่นสุขภาพดี พหุภาคีเข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” มีการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๗) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมีอาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยมร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

ธันวาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น	๑
จำนวนบุคลากร คปสอ.สูงเม่น	๒
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๓
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖
ภาคผนวก	๑๐

อาณาเขตอำเภอสูงเม่น





บุคลากร คปสอ.สูงเม่น ปี 2565

ประเภทของบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)				อัตราส่วน
	รพ.	รพ.สต.	สสอ.	รวม	
แพทย์	9	0	0	9	1 : 8,127
ทันตแพทย์	5	0	0	5	1 : 14,628
เภสัชกร	7	0	0	7	1 : 10,449
พยาบาลวิชาชีพ	62	23	1	86	1 : 850
นักวิชาการสาธารณสุข	6	21	3	30	1 : 2,438
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	5	14	3	22	1 : 3,324
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	5	10	0	15	1 : 4,876
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6	0	0	6	1 : 12,190
เจ้าหน้าที่อื่นๆ	93	36	3	132	1 : 554
รวม	198	104	10	312	1 : 236

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นมีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็น องค์กรที่เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็น ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กรคือทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ความเป็นโลกาภิวัตน์ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้นทำให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น จึงต้องมีการ ปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและ เป้าหมายการพัฒนางานที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนด ในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การบริหารงานบุคคล นั้น ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นบรรลุ ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการรองรับพันธกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่นในระยะยาว จึงจำเป็นต้อง มีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์ของ คปสอ.สูงเม่น พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗

๒. ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๖ 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 ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนบุคลากรของสอ.สูงเม่น ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร สอ.สูงเม่นได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบได้แก่

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

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

๒. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓. **ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถ พัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ

๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะ ราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้

๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมิน สมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจ้งผลและ ปรีกษาหาหรือเพื่อพัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา

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 เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

๔.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง

๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจฐานหัวหน้าทีม และ

๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕.สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

๖.

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของคปสอ.สูงเม่น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาระบบบริการ(Service Plan)
๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
๓. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพึงพอใจในการทำงาน

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๑.เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนาระบบบริการ(Service Plan)	สสอ.สูงเม่นมี แผนพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาระบบ บริการของหน่วยงาน (Service Plan)	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากร ในแผนพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาตาม แผน	<ul style="list-style-type: none"> -ประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับ แผนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ทั้ง หลักสูตรด้านการบริการ และหลักสูตรทางการบริหาร -สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนพัฒนา บุคลากร โดยการส่งเข้ารับการอบรม -สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรทางการบริหาร -ประสานแหล่งผลิตในการจัดทำหลักสูตร สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรตามแผน 	งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๒.แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒.ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	บุคลากรได้รับการ พัฒนา โดยการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านช่องทางต่างๆที่ หน่วย งานจัดขึ้น	ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงาน มีการดำเนินกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน องค์กร โดยมีการจัดการ ความรู้ใน องค์กร อย่าง น้อย ๑ เรื่อง ต่อปี	-โครงการประชุมวิชาการสาธารณสุขประจำปี -สนับสนุนรพ.สต.๑๖ แห่ง ในการจัดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ผ่านกระบวนการ การจัดการความรู้(KM)และการรวบรวมที่เป็น ระบบ	งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

แผนการดำเนินงาน : เป้าประสงค์ ๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

กลยุทธ์/มาตรการ	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓.สร้างเสริมคุณ คุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข และ มีความพึงพอใจใน การทำงาน	บุคลากรผู้ให้บริการมี ความ พึงพอใจและมี ความสุขใน การ ทำงาน	ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ อย่างน้อยร้อยละ ๗๐	แผนงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ สร้างบรรยากาศ องค์กร -การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร -กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข -กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน/คัดเลือก หน่วยงาน ต้นแบบด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม -กิจกรรมสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น งาน ประเพณีสงกรานต์ ปีใหม่ -โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	งานพัฒนาทรัพยากร บุคคล

รายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

แผนการดำเนินงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่จะใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕				หมายเหตุ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ		ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	
๑.แผนพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร ผบต. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะตาม แผนการพัฒนาระบบ บริการ (Service Plan) ให้แก่บุคลากร	นางนิศานาด แก้วกัน		/	๒๐,๐๐๐ บาท/คน เงินบำรุง			/		
ยอดยกไป										

ลงชื่อ..........ผู้รับผิดชอบแผน

(นางนิศานาด แก้วกัน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน


วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๑. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผน

(นางนิศานาด แก้วกัน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๑. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบแผน

(นายสันติ บุญตา)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๑. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติแผน

(นายศราวุธ นันทวรรณ)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๑. พ.ศ. ๒๕๖๕

รายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

แผนการดำเนินงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่จะใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕				หมายเหตุ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ		ไตรมาส๑	ไตรมาส๒	ไตรมาส๓	ไตรมาส๔	
๓.กิจกรรมสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงเม่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อส่งเสริมความมีวินัยและคุณธรรมให้แก่บุคลากรสร้างเสริมคุณ คุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากร ปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข และมี ความพึงพอใจใน การทำงาน	นายอนุชา ดุงคำ		/	ไม่ใช้		/	/	/	
ยอดยกไป										

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบแผน (นายอนุชา ดุงคำ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๐. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผน (นางนิศานาด แก้วกัน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๐. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบแผน (นายสันติ บุญตา)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๐. พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน (นายศราวุธ นันทวรรณ)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอสูงเม่น

วันที่ ๑๓ เดือน ๕.๐. พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพ คปสอ.สูงเม่น จังหวัดแพร่ ปีงบประมาณ 2565 ฉบับนี้ มีการทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางและยุทธศาสตร์ระบบสุขภาพเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพของอำเภอสูงเม่น และนำไปสู่การจัดทำรายละเอียดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา โดยมีองค์ประกอบเนื้อหา 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร ส่วนที่ 2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไป สถานการณ์และปัจจัยที่มีผลต่อระบบสุขภาพ ส่วนที่ 4 สารระสำคัญแผนพัฒนาสุขภาพ คปสอ.สูงเม่น จังหวัดแพร่ ส่วนที่ 5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข คปสอ.สูงเม่น ส่วนที่ 6 กลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์สุขภาพฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) “คนสูงเม่นสุขภาพดี พหุภาคีเข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ”

พันธกิจ (Mission)

1. PP&P : ส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัยบูรณาการงานร่วมกับพหุภาคี
2. Service : พัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อยกระดับและเพิ่มศักยภาพ
3. People : เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเจ้าหน้าที่มีความสุข
4. Governance : ยึดหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม(Core value) : สามัคคี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้

เป้าหมาย(Goals) : ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ภายใต้ระบบที่มีคุณภาพ

จุดมุ่งหมาย (Purposes)

1. เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลตามคุณภาพมาตรฐานและผู้ใช้บริการมีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร
4. เพื่อให้มีการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence)
๒. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
๔. บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นมุ่งเน้น คปสอ.สูงเม่น ปี 2565 ดังนี้ 1.พชอ. 2.NPCU 3.COVID -19 4. NCD Health literacy 5.การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ 6.ระบบการดูแลส่งต่อ (HHC ,COC , IMC) 7.สมุนไพรรักษา 8.อนามัยแม่และเด็ก 9.นวัตกรรม R2R เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สุขภาพ คปสอ.สูงเม่น จังหวัดแพร่ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการและกิจกรรมการปฏิบัติงานต่อไป

ส่วนที่ 2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการดำเนินงาน

กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระทรวงสาธารณสุข โดยนายอนุทิน ชาญวีรกูล รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข วันที่ 18 ตุลาคม 2564 ได้ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุข ตามแนวพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติขับเคลื่อนและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สาธารณสุขสร้างชาติฟื้นฟูเศรษฐกิจ สาธารณสุขวิถีใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปี 2565 ใน 9 นโยบาย

- 1) ใช้มาตรการสาธารณสุข ขับเคลื่อนและฟื้นฟูเศรษฐกิจนำพาประเทศกลับสู่ภาวะปกติ ประชาชนกลับมาใช้ชีวิตได้ใกล้เคียงกับภาวะปกติยิ่งขึ้น
- 2) พัฒนาศักยภาพสถานพยาบาลของรัฐ ให้สาธารณสุขไทย เป็นเรื่องง่าย สะดวกเข้าถึงได้ อย่างรวดเร็ว
- 3) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแพทย์ปฐมภูมิ ด้วย 3 หมอ อสม.หมอประจำบ้าน หมออนามัยหมอครอบครัว
- 4) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ รพ.สต. เป็นศูนย์การสาธารณสุขประจำตำบล"ชุมชนสุขภาพดีพึ่งตนเองได้"
- 5) พัฒนาและบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุ ดูแลสุขภาพแบบองค์รวมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 6) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพงานบริการ ต่อยอด 30 บาท รักษาทุกที่ ไม่ต้องมีใบสั่งตัว ลดความยุ่งยาก ลดรายจ่ายของประชาชน
- 7) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการรักษาแม่เรื้อรัง รักษาทุกที่ ทั้ง ผ่าตัด เคมีบำบัด รังสีรักษาที่รวดเร็วครอบคลุมทุกพื้นที่
- 8) พัฒนาพืชสมุนไพร กัญชา กัญชง กระเทียม และภูมิปัญญาไทย “สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้”
- 9) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นศูนย์กลางสุขภาพประชาชน รูปแบบใหม่ ทันสมัย

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงสาธารณสุข ได้วางกรอบแนวคิดให้มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีแผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บทเฉพาะกิจฯแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายปลัดกระทรวงสาธารณสุขสำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

พันธกิจ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร (Core Value) “MOPH”

M : Mastery	เป็นนายตัวเอง
O : Originality	เร่งสร้างสิ่งใหม่
P : People Centered Approach	ใส่ใจประชาชน
H : Humility	ถ่อมตนอ่อนน้อม

สรุปตัวชี้วัดนโยบายมุ่งเน้น ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง

- 1) จำนวนประชาชนคนไทย มีหมอประจำตัว 3 คน (30 ล้านคน)*
- 2) การจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตาม พรบ.ฯ (3,000 ทีม)*
- 3) อัตราอัตรากำลังการประเมินการพัฒนาศักยภาพชีวิตที่ดีคุณภาพ (ร้อยละ: 75)
- 4) รพ.ผ่านเกณฑ์คุณภาพและลดตจว.ระดับ 5 ตจว.75% (สสจ.)*

2. เศรษฐกิจสุขภาพ

- 1) ร้อยละของสถานพยาบาลกลุ่มเป้าหมายมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมแพทย์ครบวงจร (ร้อยละ: 10)*

3. สนับสนุน ภัยพิบัติ ภัยสุขภาพ

- 1) จำนวนบุคลากรอาสาสมัครสาธารณสุขในระบอบไทยเพิ่มขึ้นร้อยละจากปีที่ผ่านมา ร้อยละ: 5*
- 2) ร้อยละของบุคลากรอาสาสมัครสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ: 3*

4. สุขภาพวิถีใหม่

- 1) ประชาชนมีพฤติกรรมป้องกันโรคติดต่อประจําปี ร้อยละ: 80*
- 2) จำนวนคนมีความรอบรู้สุขภาพ 10 ล้านคน*
- 3) กิจการ/กิจกรรม/สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรการ ร้อยละ: 90*

5. COVID-19

- 1) จังหวัดสามารถควบคุมสถานการณ์โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้สงบได้ภายใน 21-28 วัน*
- 2) ร้อยละ:70 ของประชากรที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยได้รับวัคซีนป้องกันโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*
- 3) อัตราป่วยตายของผู้ป่วยโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของไทยประเทศต่ำกว่าร้อยละ:1.55*

6. ระบบบริการก้าวหน้า

- 1) โรงพยาบาลมีการบันทึกข้อมูลผู้ป่วยและเริ่มเข้าสู่ระบบ TCB Plus (ไม่มีการใช้ใบส่งตัว) ร้อยละ: 60 เทียบกับจำนวนผู้ป่วยและเริ่มรายใหม่ที่มีการเบิกจ่ายผ่านระบบ e-Claim
- 2) ทุก รพ.ที่มีระบบบริการผู้ป่วยระยะเริ่มโรคของทุน สสส. มีผู้ประสานงานโรคมะเร็ง (Cancer Coordinator) ในการประสานส่งต่อผู้ป่วย
- 3) ผู้ป่วยโรคมะเร็งสามารถเข้าถึงบริการผ่าตัด เคมีบำบัด รังสีรักษา ภายใน 4, 6 และ 6 สัปดาห์ เป็นร้อยละ: 75, 75 และ 60 ตามลำดับ*
- 4) รพ.ระดับ A, S, M1, M2 ทุกแห่ง มีการพัฒนาศักยภาพรองรับผู้ป่วยโควิด และโรคติดต่อทางเดินหายใจ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ: 80)*
- 5) สถานบริการผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นพื้นฐาน (the must) ไม่น้อยกว่าร้อยละ: 50*
- 6) สถานบริการต้นแบบในการพัฒนาตามนโยบาย EMS ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับขั้นสูง (the best) อย่างน้อยเขตสุขภาพละ 1 แห่ง*

หมายเหตุ * ตัวชี้วัดเป้าหมายหลัก

7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

- 1) ร้อยละ: 50 ของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีทั้งประจําปี*
- 2) ร้อยละ: 30 ของผู้สูงอายุที่ผ่านการคัดกรองและพบว่า เป็น Geriatric Syndromes ได้รับการดูแลรักษาในคลินิกผู้สูงอายุ*
- 3) ร้อยละ: 98 ของตำบลที่มีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (LTC) ในชุมชน ผ่านเกณฑ์*
- 4) เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ย IQ ไม่ต่ำกว่า 100
- 5) อัตราการนำตัวตายสำเร็จ ไม่เกิน 8.0 ต่อประชากรแสนคน

8. ธรรมภิบาล

- 1) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ: 92)*
- 2) หน่วยงานในสังกัดสำนักงาานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ: 92)*
- 3) ร้อยละของจังหวัดที่มีการใช้บริการศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ: 60)*

9. องค์กรแห่งความสุข

- 1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ๕ ร้อยละ: 80*
- 2) องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (เป้าหมาย ระดับจังหวัด เขตสุขภาพ และระดับกรม และส.บ. (ส่วนกลาง) หน่วยงานละ 1 แห่ง)*

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - 2567)

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรคุณภาพ ภาครัฐเครือข่ายเข้มแข็ง เพื่อคนแพร่สุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างการดูแลสุขภาพ และการจัดการสุขภาพที่เหมาะสมในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็ง (PP&P Excellence)
2. พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ยกกระดับศักยภาพการให้บริการทุกระดับ (Service Excellence)
3. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เข้าถึงง่ายและครอบคลุมทุกมิติ (Service Excellence)
4. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (People Excellence)
5. พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ(Governance Excellence)

เป้าหมาย (Goal)

1. ประชาชนจังหวัดแพร่ สุขภาพดี
2. องค์กรมีคุณภาพ และเจ้าหน้าที่มีความสุข
3. ระบบสุขภาพยั่งยืน

ค่านิยมร่วม (Core Value)

M : Mastery	เป็นนายตัวเอง
O : Originality	เร่งสร้างสิ่งใหม่
P : People Centered Approach	ใส่ใจประชาชน
H : Humility	ถ่อมตนอ่อนน้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพด้วยตนเองของประชาชนให้มีสุขภาพดี
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
3. พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ
4. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน

กลยุทธ์ (Strategy)

1. สร้างเสริมสุขภาพกลุ่มวัย
2. ป้องกัน ควบคุมโรค และจัดการปัจจัยเสี่ยง
3. พัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ/ทุติยภูมิ
4. พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ
5. บริหารการเงินการคลังและระบบสนับสนุน
6. พัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข
7. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการเผยแพร่สื่อสาร
8. สนับสนุนภาคีเครือข่ายสุขภาพ
9. พัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบลและอำเภอ

ประเด็นขับเคลื่อน (Driving issues) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ 11 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้สูงอายุ (ไม่ล้ม ไม่ล้ม ไม่ซึมเศร้า กินข้าวล้า)
2. การป้องกันควบคุมโรค (treatment coverage)
3. การป้องกันควบคุมโรค COVID 19 (Vaccine Coverage/COVID Free setting)
4. การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
 - ผู้ป่วยควบคุม ระดับน้ำตาล/ความดันโลหิต เพิ่มขึ้น
 - ลดผู้ป่วยรายใหม่
5. พัฒนาระบบบริการเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการฆ่าตัวตาย (ผู้ที่พยายามฆ่าและฆ่าตัวตายสำเร็จ)
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงงานผลิตยาสมุนไพร เป็นแหล่งผลิตยาสมุนไพรที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งผลิตกัญชาทางการแพทย์สำหรับสถานบริการสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 1
7. การพัฒนาระบบ 30 บาท รักษาทุกที่ (พัฒนาระบบข้อมูล/การเรียกเก็บ)
8. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง (การกำกับวิกฤตทางการเงิน)
9. การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ Human Resources (HR)
 - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - การสร้างสุขให้เจ้าหน้าที่
10. พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและปลอดภัย