บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สสจ.อต โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๑๔๓๙ ต่อ ๓๑๓, ๓๑๔

ที่ อต ๐๐๓๓.๐๐๒/๒๓๘ **วันที่** ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ และเครือข่ายระบบสุขภาพระดับอำเภอ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๓๓.๐๐๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แจ้งการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑๔ เพื่อให้กลุ่มงานดำเนินการจัดทำแผนงานรองรับตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ได้รับจัดสรรโครงการพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ และเครือข่ายระบบสุขภาพระดับอำเภอ (๒๑๐๐๒๓๓๐๐๙๕๐๐๒๐๐๐๐๐๐) กิจกรรมพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (๒๑๐๐๒๖๕๐๐๐๐๑๐๐๐๐๐๐) จำนวน ๑๙๔,๕๐๐ บาท ซึ่งกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขพิจารณาสนับสนุนกิจกรรม ดังนี้

๑) สนับสนุนโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท

๒) สนับสนุนการประชุมติดตาม กำกับการบริหารงานคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) จำนวน ๑๙,๕๐๐ บาท

๓) สนับสนุนการพัฒนาระบบนิเทศงานและตรวจราชการ จำนวน ๒๑,๐๐๐ บาท

๔) สนับสนุนการประชุมติดตาม กำกับงานเพื่อบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายระบบสุขภาพฯ จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท นั้น

ข้อพิจารณา

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ขออนุมัติแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท (แปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณต่อไป

(นางสาวสุภาณี สุขะนาคินทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

(นายรณภพ เกตุทอง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

(นายเกษม ตั้งเกษมสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

เห็นชอบ ลงนามแล้ว

เรียน นพ.สสจ.อต
ด้วย กลุ่มงาน...
ขออนุมัติ ☑ แผนปฏิบัติการฯ ☐ โครงการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งทางการบริหาร ฯ
จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท
(แปดหมื่นสี่พัน บาทถ้วน)
โดยงบประมาณของ สป.สธ.
กลุ่มงานยุทธฯ และกลุ่มงานบริหารฯ ตรวจสอบแล้ว
☑ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรถูกต้อง
☑ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด
☑ ถูกต้องตามระเบียบฯ
เห็นควรอนุมัติแผนงาน เพื่อให้กลุ่มงานดำเนินการต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
(นางสาวสุภาณี สุขะนาคินทร์)
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

(1) (2) โปรดทราบ/พิจารณาอนุมัติ (3)

ยุทธ 15

แผนปฏิบัติการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข [ ]๑.PP&P Excellence+Environment [ ]๒.Service Excellence [/]๓.People Excellence [ ]๔.Governance Excellence

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : พัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

เป้าประสงค์ ๔.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM , HRP , HRD , ค่านิยมองค์กรและ KM)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

11110-15-02-9-15

โครงการ และวัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ (Outcome)	แหล่งงบประมาณ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ในระดับรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปและผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางและหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้น	๑.บุคลากรระดับรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ๒.ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๓.หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางการบริหารผ่านการอบรมการบริหารจัดการระบบสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง	**ชื่อแหล่งงบ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข** **ชื่อผลผลิต (รหัสผลผลิต) :** โครงการพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ และเครือข่ายระบบสุขภาพระดับอำเภอ (๒๑๐๐๒๓๓๐๐๙๕๐๐๒๐๐๐๐๐๐) **ชื่อกิจกรรม (รหัสกิจกรรม) :** พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (DHB) (๒๑๐๐๒๖๕๐๐๐๐๑๐๐๐๐๐)

กิจกรรมหลัก	รวม (บาท)	การใช้งบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางและหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (กลยุทธ์ที่ ๑)													
๑. ค่าลงทะเบียน													
หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จำนวน ๑ คน คนละไม่เกิน ๑๙,๐๐๐ บาท	๑๙,๐๐๐.๐๐								๑๙,๐๐๐.๐๐				
หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง จำนวน ๒ คน คนละไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐.๐๐								๖๐,๐๐๐.๐๐				
๒. ค่าเดินทางไปราชการ	๕,๐๐๐.๐๐								๕,๐๐๐.๐๐				
รวมเป็นเงิน (จำแนกรายเดือน)		-	-	-	-	-	-	-	๘๔,๐๐๐.๐๐	-	-	-	-
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (บาท) ๘๔,๐๐๐.๐๐ แปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน								๘๔,๐๐๐.๐๐					

.....ผู้เสนอแผน
(นางสาวสุภาณี สุขะนาคินทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

.....ผู้เห็นชอบแผน
(นายรณภพ เกตุทอง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

(นายเกษม ตั้งเกษมสำราญ) ผู้อนุมัติแผน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

รสริณี มากดี
(นางสาว รสริณี มากดี)
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(นายสมรัก อ่อนดี)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ต่อ ๓๐๒

ที่ อต ๐๐๓๓.๐๐๒ / ว๑๒๐ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑๔

เรียน หัวหน้า กลุ่มงานบริหารทั่วไป ,กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ,กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและสุขภาพภาคประชาชน ,กลุ่มงานการแพทย์ฉุกเฉินและสาธารณภัย ,กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ,กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ,กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ,กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด , กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แจ้งการโอนเงินจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ รายการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๕๔๐,๒๙๐ บาท (สองล้านห้าแสนสี่หมื่นสองร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยคณะกรรมการจัดสรรงบประมาณ พิจารณาเพื่อจัดสรรงบประมาณให้กลุ่มงานเพื่อดำเนินงานตามกิจกรรมแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ขอแจ้งจัดสรรงบประมาณประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑๔ โดยให้กลุ่มงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามแผนงาน/ผลผลิต/กิจกรรม/แหล่งของเงิน ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การใช้งบประมาณอย่างเคร่งครัด รายละเอียดตามตารางการจัดสรรงบประมาณที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามแผนงาน/ผลผลิต/กิจกรรม/แหล่งของเงิน ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การใช้งบประมาณอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย

(นายเกษม ตั้งเกษมสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

https://bit.ly/3F6E7IB

รายละเอียดการจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

รายละเอียดการจัดสรร ครั้งที่ 14

https://is.gd/Set_Budget65 ดูผลสำรวจ https://bit.ly/Set_Budget65

(ส่วนของกลุ่มงาน ในสสอ.)

จัดสรรครั้งที่	วันที่ สสจ. ได้รับแจ้งจัดสรร	ลำดับ	รหัสผลผลิต	ชื่อผลผลิต	รหัสกิจกรรม	ชื่อกิจกรรม	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร	กลุ่มงาน									รวม กลุ่มงาน	รวม สสอ.	รวม รพศ/รพท.	รวมทั้งหมด	หมายเหตุ
								1.กง.บริหารทั่วไป	2.กง.พัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	3.กง.บริหารทรัพยากรบุคคล	5.กง.ควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	6.กง.การแพทย์ ฉุกเฉินและสาธารณภัย	8.กง.ควบคุมโรคติดต่อ	9.กง.ส่งเสริมสุขภาพ	17.กง.พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและสุขภาพชุมชน	18.กง.เทคโนโลยีสารสนเทศ				
13	25-มิ.ย.-65	1	2100233009 5002000000	พัฒนาระบบบริการ[illegible]และระบบการส่งต่อ	2100265 9085900000	พัฒนาระบบบริการ[illegible]และระบบการส่งต่อ	1,000,000.00										-	-	1,000,000.00	1,000,000.00	สป.สนับสนุน รพ.ท้องที่ ตามที่จังหวัดสนับสนุน
14	26-มิ.ย.-65	2	2100233009 5002000000	พัฒนาการแพทย์ปฐมภูมิและเครือข่ายระบบสุขภาพหัวเมืองอำเภอ	2100265 0000100000	พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (DHB)	173,000.00										-	133,000.00	40,000.00	173,000.00	พชร สสอ ละ 7,000 PCC11แห่งๆละ 10,000
14	26-มิ.ย.-65	3	2100240006 7002000000	โครงการสร้างเสริมระบบการดูแลสุขภาพเพื่อรองรับผู้สูงอายุแบบบูรณาการ	2100265 8207000000	สร้างเสริมความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายสุขภาพเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ	67,300.00	19,300.00						13,600.00	14,400.00		47,300.00	20,000.00	-	67,300.00	
14	26-มิ.ย.-65	4	2100214002 8002000000	รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรในการดำเนินงาน พัฒนาด้านสาธารณสุข และสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุก	2100265 8111000000	ค่าใช้จ่ายบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรด้านสุขภาพ	270,000.00	270,000.00 เงินค่าไม่ทราบรายการ2 โครงการ3									270,000.00	-	-	270,000.00	
14	26-มิ.ย.-65	5	2100236000 8002000000	นโยบาย ยุทธศาสตร์ และระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	2100265 1268100000	พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรด้านสุขภาพ	176,590.00	176,590.00 เงินค่าสาธารณูปโภครายการ2 โครงการ3									176,590.00	-	-	176,590.00	
14	26-มิ.ย.-65	6	2100236002 4002000000	ผลผลิตประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง	2100265 1262600000	เสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ	65,000.00		14,900.00			6,000.00	44,100.00				65,000.00	-	-	65,000.00	
14	26-มิ.ย.-65	7	2100236002 4002000000	ผลผลิตประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง	2100265 7569100000	สนับสนุนและกำกับการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ	53,200.00					3,200.00					3,200.00	50,000.00	-	53,200.00	
14	26-มิ.ย.-65	8	2100233009 5002000000	โครงการพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ และเครือข่ายระบบสุขภาพระดับอำเภอ	2100265 0000100000	พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (DHB)	467,300.00	112,800.00	194,500.00	160,000.00							467,300.00	-	-	467,300.00	
14	26-มิ.ย.-65	9	2100231006 0002000000	โครงการ[illegible]ได้รับวัคซีนตามเกณฑ์เหมาะสม	2100265 8207100000	การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนโดยกลุ่มวัยและเด็กปฐมวัย	59,400.00	3,900.00		25,500.00							29,400.00	30,000.00	-	59,400.00	
14	26-มิ.ย.-65	10	2100231008 5002000000	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยเรียนและวัยรุ่น	2100265 8207200000	สร้างเสริมสุขภาพกลุ่มเด็กวัยเรียน (5-14 ปี)	42,700.00	5,700.00		27,000.00							32,700.00	10,000.00	-	42,700.00	
14	26-มิ.ย.-65	11	2100231008 5002000000	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยเรียนและวัยรุ่น	2100265 8207400000	ส่งเสริมพัฒนาระบบบริการสร้างเสริมสุขภาพในกลุ่มวัยรุ่น	45,200.00	25,200.00									25,200.00	20,000.00	-	45,200.00	
14	26-มิ.ย.-65	12	2100231008 7002000000	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยทำงาน	2100265 8207500000	การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนโดยกลุ่มวัยทำงาน	68,800.00	33,800.00			5,000.00					30,000.00	68,800.00	-	-	68,800.00	
14	25-มิ.ย.-65	13	2100231009 0002000000	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยสูงอายุ	2100265 0004700000	การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยสูงอายุ	51,800.00	8,200.00		8,600.00	5,000.00						21,800.00	30,000.00	-	51,800.00	
รวม							2,540,290.00	655,490.00	209,400.00	221,100.00	10,000.00	9,200.00	44,100.00	13,600.00	14,400.00	30,000.00	1,207,290.00	293,000.00	1,040,000.00	2,540,290.00	

(นางสาวสุภานี สุขะนาคินทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

(นายรณภพ เกตุทอง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๑๔๓๙ ต่อ ๓๑๔

ที่ อต ๐๐๓๒.๐๐๒/๑๔๔ **วันที่** ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

ด้วย กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบงานพัฒนาบุคลากร งานองค์กรคุณธรรม และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในการพัฒนางานพัฒนาบุคลากร ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร และการจัดการความรู้ (KM) ให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD,ค่านิยมองค์กร และKM)

ในการนี้ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข จึงขออนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบงานพัฒนาบุคลากร งานองค์กรคุณธรรม และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ปี ๒๕๖๕ โดยเป็นแผนปฏิบัติการที่ไม่ใช้งบประมาณ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวสุภาณี สุขะนาคินทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

(1) เรียน นพ.สสจ.อุตรดิตถ์
- กง. ขุนพร 1 เสนอขออนุมัติแผนปฏิบัติการ พัฒนาระบบงานพัฒนาบุคลากร งานองค์กรคุณธรรม และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ สสจ.อต. ปี ๒๕๖๕ โดยไม่ใช้งบประมาณ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
พ.ย.
ว่าที่ร้อยตรีตะวัน โคกทอง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(2)
(นายรณภพ เกตุทอง)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

(3) เห็นชอบ
ลงนามแล้ว

(นายเกษม ดั้งเกษมสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

แผนปฏิบัติการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์สาธารณสุข [ ]๑.PP&P Excellence+Environment [ ]๒.Service Excellence [/]๓.People Excellence [ ]๔.Governance Excellence

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

เป้าประสงค์ ๔.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD,ค่านิยมองค์กร และ KM)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ๖ร้อยละ ๘๐
๒. จังหวัดอุตรดิตถ์ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ
๓. จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด

11110-15-02-9-9

โครงการ และวัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ (Outcome)	แหล่งงบประมาณ
พัฒนาระบบงานพัฒนาบุคลากร งานองค์กรคุณธรรม และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ปี ๒๕๖๕ ๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ๒. เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร (กระทรวง/สสจ.)/ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข ๓. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ให้สามารถนำไปใช้พัฒนางานได้	ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในจังหวัดอุตรดิตถ์	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจและหน้าที่ได้ ๒ หน่วยงานมีการขับเคลื่อนค่านิยม MOPH และเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ๓. หน่วยงานมีนวัตกรรม งานวิจัย และการพัฒนางานใหม่ๆ และมีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในงานได้	**ชื่อแหล่งงบ :** ไม่ใช้งบประมาณ **ชื่อผลผลิต (รหัสผลผลิต) :** **ชื่อกิจกรรม (รหัสกิจกรรม) :**

กิจกรรมหลัก	รวม (บาท)	การใช้งบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน)											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด (กลยุทธ์ ที่ ๑)													
๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานในสังกัดในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ													
๑.๑.๑ วิเคราะห์ความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่ง และภารกิจงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร -จัดทำคู่มือการกำหนดรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ/จัดทำคู่มือชี้ชัดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน													
๑.๑.๒ สำรวจความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา													
๑.๑.๓ กำหนดแนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากร -ประชุมจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและงานสำคัญ													
-จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service Plan เสนอของบประมาณเขตสุขภาพที่ ๒													
-ติดตามกำกับให้ทุกกลุ่มงานจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทีมงาน/ core team และตรวจสอบแผนกลยุทธ์และ Action Plan ของทุกกลุ่มงาน ให้มีกลยุทธ์และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานงาน													
๑.๒ พัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตามตำแหน่ง ให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด													
๑.๒.๑ ศึกษาและพิจารณาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสม -พิจารณาหลักสูตรจากสถาบันการศึกษาต่างๆ -บูรณาการหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ร่วมกับการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล													
๑.๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่มีความพร้อม -จัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข (ชื่อ-สกุล,อายุ,ตำแหน่ง,ระดับ,หน่วยงาน,ประวัติการอบรม) เพื่อใช้ประกอบการเรียงลำดับพัฒนา													
๑.๒.๓ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา													
๑.๒.๔ จัดหาแหล่งงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร (เขตสุขภาพที่ ๒, สป., เงินบำรุง)													

(นางสาว รสาริณี มากดี)
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

(นายสมชาติ ร่วมจิต)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

รสาริณี มากดี

- เห็นแผนปฏิบัติการเห็นอนุมัติให้หลักการ -

- เพิ่มเติมตามที่ได้ประชุมหารือ

ที่	กิจกรรมหลัก	รวม (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ (ระบุเป็นเดือน)											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	กิจกรรมที่ ๑													
	๑)													
	๒)													
๒	กิจกรรมที่ ๒													
	๑)													
	๒)													
๓	กิจกรรมที่ ๓													
	๑)													
	๒)													
๔	กิจกรรมที่ ๔													
	๑)													
	๒)													
๕	กิจกรรมที่ ๕													
	๑)													
	๒)													
๖	กิจกรรมที่ ๖													
	๑)													
	๒)													
๗	กิจกรรมที่ ๗													
	๑)													
	๒)													
๘	กิจกรรมที่ ๘													
	๑)													
	๒)													
๙	กิจกรรมที่ ๙													
	๑)													
	๒)													
๑๐	กิจกรรมที่ ๑๐													
	๑)													
	๒)													

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

(ผู้ช่วย ปลัดฯ)

(นายวิรัช ศรีสุข)

ตำแหน่ง ปลัดฯ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

(นายวิรัช ศรีสุข)

ตำแหน่ง ปลัดฯ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

(นายวิรัช ศรีสุข)

ตำแหน่ง ปลัดฯ

ที่	กิจกรรมหลัก	รวม (บาท)	การใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุตำแหน่งเงิน)												
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	กันยายน	
	(ผลผลิตโครงการ) กิจกรรมหลัก														

(ร่าง) กลยุทธ์ กิจกรรมการดำเนินงานสาธารณสุข จังหวัดอุตรดิตถ์ ปีงบประมาณ 2565 (Vr4/11/64)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : 4.ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map): 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD,ค่านิยมองค์กร และ KM)

เป้าหมายสำคัญ : เจ้าหน้าที่มีความสุข

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : 1. ร้อยละของบุคลากรที่ความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ≥ร้อยละ 80

2. จังหวัดอุตรดิตถ์ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

หน่วยงาน/กลุ่มงาน : พัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

ประเด็นปัญหาปี 2564	กลยุทธ์/กลยุทธ์ย่อย/กิจกรรมหลัก
1. ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและงานสำคัญ (งานพื้นฐาน/หน้างานตนเอง) เนื่องจาก - ไม่มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ/ความรู้/ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ - เป็นบุคลากรใหม่, เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บ่อย,การโยกย้าย - ไม่มีงบประมาณในการอบรม	**กลยุทธ์ที่ 1.พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด** **(เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: บุคลากรมีศักยภาพ)** **(ตัวชี้วัดกลยุทธ์) ร้อยละของกลุ่มงานที่มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา (≥ ร้อยละ 80)** **กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานในสังกัดในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ** 1.วิเคราะห์ความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่ง และภารกิจงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร -จัดทำคู่มือการกำหนดรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ/จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน 2.วิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา -สำรวจความจำเป็นในการศักยภาพบุคลากร 3.กำหนดแนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากร -ประชุมจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและงานสำคัญ -แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service Plan เสนอของบประมาณเขตสุขภาพที่ 2 ติดตามกำกับให้ทุกกลุ่มงานจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทีมงาน/ core team และตรวจสอบแผนกลยุทธ์และ Action Plan ของทุกกลุ่มงาน ให้มีกลยุทธ์และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานงาน
	กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตามตำแหน่ง ให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด 1.ศึกษาและพิจารณาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสม -พิจารณาหลักสูตรจากสถาบันการศึกษาต่างๆ -บูรณาการหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ร่วมกับการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล 2.พัฒนาระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่มีความพร้อม -จัดทำทะเบียนข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข (ชื่อ-สกุล,อายุ,ตำแหน่ง,ระดับ,หน่วยงาน,ประวัติการอบรม) เพื่อใช้ประกอบการเรียงลำดับพัฒนา 3.พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา 4.จัดหาแหล่งงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร (เขตสุขภาพที่ 2, สป., เงินบำรุง)

	กลยุทธ์ย่อยที่ 1.3 กำกับติดตามประเมินผลบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 1.กำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ติดตามกำกับการดำเนินงานตามแผนงาน - ประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหาร
2. คุณลักษณะบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เนื่องจากยังไม่มีการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	**กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (กระทรวง/สสจ.)/ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข** **(เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: บุคลากรมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร MOPH) (งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่)** **(ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI : ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำค่านิยมองค์กร MOPH ไปสู่การปฏิบัติ)** **กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามค่านิยมองค์กร และพัฒนากลไกการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข** 1.สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข -กำหนดนโยบายการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข 2.กลไกการสร้างสุขเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืน -แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข -พัฒนานักสร้างสุข/นักบริหารความสุข 3. หล่อหลอมบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร MOPH ผ่านกิจกรรมต่างๆ 1) Mastery การจัดทำโครงสร้างองค์กร โครงสร้างคณะทำงาน 2) Originality ส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ 3) People-centered approach ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง ทั้งในกลุ่มประชาชนและกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข (สสจ.,อำเภอ) 4) Humility บุคลิกภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้ทำงานกับคนอื่นอย่างมีความสุข 4.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ด้านค่านิยมองค์กร -บูรณาการหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ร่วมกับการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล -เผยแพร่ ความรู้ด้านค่านิยมองค์กร MOPH ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่น ผ่านการประชุม เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสาร/หนังสือราชการ 5.ส่งเสริมการนำค่านิยมองค์กร MOPH ไปสู่การปฏิบัติ -จัดทำแผนงานกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม MOPH สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ - กำกับติดตามให้ คปสอ.ทุกแห่งจัดทำแผนงานส่งเสริมค่านิยมองค์กร MOPH และ ติดตามการดำเนินการตามแผน)

3. ขาดการประเมินความสุขบุคลากร -ปี 62 จำนวน 3,111 ร้อยละ 85.21 (เกณฑ์ร้อยละ70) - ปี 63 -64 ไม่มีการประเมิน ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ปี 62 คะแนนเฉลี่ย 5 มิติ 59.73 คะแนน อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา -ด้านความสำเร็จ 57.39 คะแนน อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา -ด้านการบริหาร 59.92 คะแนน อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา -ด้านสุขภาพกาย-ใจ 62.50 คะแนน อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา -ด้านบรรยากาศ 65.08 คะแนน อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา -ด้านการลงทุน 53.74 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องเพิ่มความใส่ใจ	**กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข** **(เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: ผ่านเกณฑ์องค์กร่แห่งความสุข** **(ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI 1.ร้อยละ 70 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)** **2. จังหวัดอุตรดิตถ์ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ** 1.พัฒนาระบบประเมินความสุข happinometer และสุขภาวะองค์กร (HPI) แจ้งแนวทางการประเมินความสุขแก่หน่วยงานทุกแห่ง และแนวทางประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)แก่ผู้บริหาร -กำกับติดตามการประเมินความสุข และการประเมินสุขภาวะองค์กร ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (28 ก.พ.65) 2.วิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) -วิเคราะห์ผลการประเมินความสุขบุคลากร, สุขภาวะองค์กร ภาพรวมและรายอำเภอ -รายงานผลแก่ผู้บริหารและหน่วยงานทุกแห่งทราบเพื่อจัดทำแผนพัฒนา 3.การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข -จัดทำแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ตามส่วนขาดที่พบจากการประเมิน - กำกับติดตามให้ หน่วยงานในสังกัดทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ตามส่วนขาดที่พบจากการประเมิน 4.กำกับติดตาม การดำเนินตามแผนองค์กรแห่งความสุข -กำกับติดตามการดำเนินกิจกรรมตาม Timeline ที่กำหนดในแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุข -รายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส 5.สรุปผลการดำเนินงานสร้างสุขของหน่วยงาน และประเมินองค์กรด้วยเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (เกณฑ์การประเมินของกระทรวงสาธารณสุข) ในไตรมาสที่ 4

4. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก -สัมพันธภาพภายในองค์กรยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากบุคลากรใหม่มีจำนวนมาก ยังไม่มีความสนิทสนม -ขาดผู้เตรียมพร้อมขึ้นเป็นผู้บริหาร เนื่องจากไม่มีการเตรียมความพร้อมทักษะและคุณสมบัติที่เหมาะสม -บุคลากรมีปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากขาดการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพ (สุขภาพกาย, สุขภาพจิต เช่น โรคซึมเศร้า, ออฟฟิศซินโดรม) ของบุคลากร	**กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนากลไกลการเรียนรู้/กิจกรรมสร้างสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์** 1.ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง (Happy Body & Mind) -จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาจิต/ปฏิบัติธรรม ในวันสำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ -บูรณาการงานออกกำลังกายร่วมกับกลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ (ร่วมวางแผน-ประเมินผล งานออกกำลังกายกับ คง.ส่งเสริมสุขภาพ) -บูรณาการงานตรวจสุขภาพบุคลากรสาธารณสุขร่วม กับกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ (ร่วมวางแผน-ประเมินผล งานตรวจสุขภาพบุคลากรสาธารณสุข กับกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ) - ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางพุทธศาสนา (บูรณาการงานบริหารทั่วไป) -กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีเพื่อพ่อ ตามรอยพ่อ ถวายพ่อ (บูรณาการงานบริหารทั่วไป) 2.สร้างเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (Healthy Workplace) - บูรณาการงาน Healthty Workplace ร่วมกับกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย (ร่วมวางแผน-ประเมินผล งาน Healthty Workplace ร่วมกับกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) 3.Happy Money (ส่งเสริมการเพิ่มรายได้บุคลากร,คลินิก สสจ.,การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณ) -ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการวางแผนการเงิน -ส่งเสริมการเพิ่มรายได้บุคลากร (คลินิคสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ (กลุ่มงานทันตสาธารณสุข และกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก) , ออกหน่วยวัคซีน, กลุ่มไลน์ขายของภายใน สสจ อต.) -ลดรายจ่าย (เพิ่มทางเลือกสถาบันการเงิน (ลดดอกเบี้ย) เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ,ธนาคารอิสลาม) - บูรณาการร่วมกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณ 4.พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร และสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน -พัฒนารูปแบบการให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร -กิจกรรมประกาศเกียรติคุณ และการแสดงความยินดี ในเวทีต่างๆ เช่น กวป. กรมการจังหวัด เวทีประชุมวิชาการประจำปี -คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้รางวัลดีเด่นต่างๆ (บุคลากรดีเด่น 10 สาขา/ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/รางวัลชัยนารถเรนทร) -จัดกิจกรรมที่มีการดำเนินการรวมกันหลายกลุ่มงาน โดยการสร้างทีมงานคนรุ่นใหม่ -จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ 5 สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
1.ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการฯ 2.การจัดประชุมไม่สม่ำเสมอ 3.การติดตามผลการแก้ไขขาดความต่อเนื่อง 4.กรรมการผู้ทบทวนไม่เพียงพอ 5.กรรมการและพี่เลี้ยงเป็นคนเดียวกัน	**กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ให้สามารถนำไปใช้พัฒนางานได้** **(เป้าหมายกลยุทธ์/Key Word: องค์กรมีการพัฒนางานวิชาการ** **(ตัวชี้วัดกลยุทธ์/KPI 1. เครือข่ายบริการ (CUP) มีผลงานวิจัย, R2R หรือนวัตกรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด)** **กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการจัดการความรู้และนวัตกรรม** 1.กำหนดนโยบายให้มีการใช้การพัฒนางาน/นวตกรรม/การวิเคราะห์ผลงานเด่น ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2.สนับสนุนบุคลากรในการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อให้มีความรู้ในเรื่องการจัดทำผลงานวิชาการ การทำวิจัย 3.พัฒนาระบบพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานวิชาการ (บูรณาการกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) 4.พัฒนางานสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านเวทีและช่องทางต่างๆ - ประชาสัมพันธ์ช่องทาง/แหล่งเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ผ่านหนังสือราชการ -สนับสนุนการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานทางวิชาการ (ประชุมวิชาการเขต/วิชาการจังหวัด) -ปรับปรุงศูนย์พัฒนาวิชาการและการจัดการความรู้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ บน Website สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ให้เป็นปัจจุบัน

	กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาระบบการรับรองโครงร่างวิจัยตามมาตรฐานงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ให้รวดเร็ว ลดขั้นตอน) 1. ทบทวนคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดทำคณะกรรมการเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ให้เป็นที่ปรึกษาในการพิจารณาโครงร่างวิจัยของสาขานั้นๆ แก่คณะกรรมการหลัก 2. พัฒนา SOP จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามมาตรฐาน 3. พัฒนา Flow การบริหารจัดการกับโครงร่างการวิจัยที่ยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์โดยเน้นให้มีขั้นตอนสำคัญดังนี้ -กำหนด Time line ในการส่งและพิจารณาโครงร่างจริยธรรม มีแอดมินทำการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร และจัดทำเอกสารให้เรียบร้อยก่อนเสนอส่งกรรมการผู้อ่านทบทวน -กำหนดคุณภาพของโครงร่างงานวิจัย โดยผ่านการรับรองจากพี่เลี้ยง(ที่ปรึกษาหลัก) -กำหนดระยะเวลาให้กรรมการอ่านทบทวน ให้แล้วเวร็จภายใน 7 วัน -กำหนดวิธีการและระยะเวลาของการแก้ไขผลงาน โดยหากมีการแก้ไขเพียงเล็กน้อย ให้ทำการส่งให้คณะกรรมการผู้อ่านทบทวนตรวจสอบ เมื่อกรรมการยืนยันความถูกต้องสมบูรณ์ตามคำแนะนำแล้ว ให้ออกหนังสือรับรองเลยไม่ต้องนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการอีก 4.พัฒนาแบบ Check list ให้กรรมการผู้อ่านทบทวน ใช้ในการประกอบการพิจารณา ให้ความเห็นครบถ้วนทุกประเด็น ก่อนนำเข้าที่ประชุมพิจารณา 5.จัดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ผ่านระบบ Zoom และในห้องประชุม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการให้สามารถเข้าร่วมประชุมได้ทุกที่ โดยให้เซ็นชื่อรับทราบผ่านระบบ online 6.กำกับและติดตามการแก้ไขโครงร่างวิจัยตามมาตรฐานงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ให้ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด