

## ผลการดำเนินงาน PMQA ขั้นตอนที่ 5

### สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา

ผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงองค์กร 2 แผนคือ

- 1.โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน
- 2.โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

รายงานผลความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กร  
ที่เลือกดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2550

เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

**รายงานผลความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กรที่เลือกดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2550**  
**สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา กรมควบคุมโรค**

จากการสรุปผลการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self-Assessment Report) โดยวิเคราะห์จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญโอกาสในการปรับปรุงองค์กร ตามความยากง่ายในการปรับปรุง และผลกระทบหากไม่ดำเนินการ พบว่า สคร.5 ควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน (หมวด 4) ได้มีการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กร โดยมีผู้รับผิดชอบหลัก คือคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศ สคร.5 มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปรับปรุงองค์กร มีการประชุมปรับเทียบให้แผนสอดคล้องกัน โดยใช้วิธีปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีอยู่ มีการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กรโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน วัดระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กร และจัดทำรายงานผลความสำเร็จในการดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลักของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตามแผนปรับปรุง โปรดระบุปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน	เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลให้พร้อมใช้งานและสนับสนุนการทำงานขององค์กร โดย พัฒนาฐานข้อมูลให้ครอบคลุม ทันสมัย พร้อมใช้งานและสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร ให้สามารถบรรลุตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ได้	การใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศ สคร.5 ร้อยละ 60	พ.ค.-ก.ย. 2550	พ.ค.-ก.ย. 2550	จากการประเมินการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศ สคร.5 ของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามการพัฒนาระบบสารสนเทศ ของ สคร.5 เมื่อเดือนกันยายน 2550 บุคลากรมีการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศ สคร.5 ร้อยละ 75.65	<p>เพื่อให้การพัฒนาระบบสารสนเทศ สคร.5 บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศ ตามคำสั่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ที่ 54/2550 ลงวันที่ 29 มกราคม 2550 เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการอำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการ สคร.5 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สคร.5 และหัวหน้ากลุ่มงาน</li> <li>คณะกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ งานสารสนเทศ และผู้รับผิดชอบงานสารสนเทศของทุกกลุ่มงาน</li> </ul> </li> </ol>

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลัก ของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตาม แผนปรับปรุง โปรดระบุ ปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
						<p><b>ผลลัพธ์:</b> มีคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มงาน</p> <p>2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในหน่วยงาน</p> <p>มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้ทันที</p> <p>ซึ่งมีการประชุมฯ 2 ครั้ง คือ วันที่ 14 ธันวาคม 2549 และวันที่ 14 มีนาคม 2550</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> จากการประชุมฯ ได้ข้อมูลที่เป็นต่อการสนับสนุนการวางแผนและการดำเนินงาน มีผู้รับผิดชอบข้อมูลและกำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงข้อมูล มีการติดตามทวงถามโดยการประชุมติดตามการดำเนินงาน โทรศัพท์ และ e-mail เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนและทันเวลาต่อการใช้งาน</p>

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลัก ของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตาม แผนปรับปรุง โปรดระบุ ปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
						<p>3. จัดทำ/พัฒนา/ปรับปรุง ฐานข้อมูลที่จำเป็น และเผยแพร่ ข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน จัดทำฐานข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ ฐานข้อมูลโรค สถานการณ์ โรคที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว เพื่อ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนการ วางแผนและการดำเนินงาน มีการ พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลให้มี ความทันสมัย ทันต่อการใช้งาน <b>ผลลัพธ์:</b> มีฐานข้อมูลที่ จำเป็นต่อการสนับสนุนการ วางแผนและการดำเนินงาน ที่ทัน ต่อการใช้งาน ตามกำหนด ระยะเวลาการส่งข้อมูล</p> <p>4. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้ข้อมูล (User) กลุ่มต่างๆ ทราบ - มีการทำหนังสือแจ้งการใช้ งานฐานข้อมูลโรคของ สคร.5 ถึง ผู้ตรวจราชการกระทรวง สาธารณสุขเขต 13 สาธารณสุข นิเทศเขต 13 นายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดในเขต 13 ผู้เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดใน เขต 13 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประจำจังหวัดในเขต 13 เพื่อ ประชาสัมพันธ์การใช้งาน ฐานข้อมูล แจ้งคู่มือการใช้งาน ฐานข้อมูล และรหัสผ่านในการ เข้าใช้งานสำหรับฐานข้อมูลที่</p>

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลัก ของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตาม แผนปรับปรุง โปรดระบุ ปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
						<p>จำกัดสิทธิ์การเข้าถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำหนังสือแจ้งรหัสผ่าน</li> </ul> <p>ในการเข้าใช้ฐานข้อมูล Online สคร.5 ให้กับกลุ่มงานต่างๆ ในหน่วยงานทราบ และมีการประชาสัมพันธ์การใช้งาน แจ้งปรับปรุงข้อมูล ผ่าน e-mail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> </ul> <p>เรื่องการจัดทำฐานข้อมูลชาวกรองเดือนภัยผ่านเว็บไซต์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเผยแพร่ระบบฐานข้อมูลโรค ให้หน่วยงานสาธารณสุขในเขต 13 ทราบ</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> มีการประชาสัมพันธ์การใช้งานฐานข้อมูลโรคให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ ผ่านทางการประชุมหนังสือแจ้ง และ e-mail ซึ่งมีผู้ใช้งานเว็บไซต์ทั้งหมด 16,650 ราย (ตั้งแต่ 1 ต.ค.49 - 26 ก.ย.50) และมีผู้ใช้งานฐานข้อมูลโรค จำนวน 621 ราย (ตั้งแต่ 17 ต.ค.49 - 26 ก.ย.50) รายงานจากตัวนับ (Counter)</p>

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลัก ของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตาม แผนปรับปรุง โปรดระบุ ปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
						<p>5. นำเสนอข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการตัดสินใจและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (รายงานข้อมูล)</p> <p>มีการนำเสนอข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ที่ <a href="http://www.dpck5.com">www.dpck5.com</a> ให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใช้งานได้ตามสิทธิ์การเข้าถึง ตลอด 24 ชั่วโมง และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทาง e-mail</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> มีการนำเสนอข้อมูลทางเว็บไซต์ สคร.5</p> <p>6. ประเมินผลการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศ สคร.5 (รายงานการประเมิน)</p> <p>มีการประเมินผลการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศ สคร.5 โดยการจัดทำแบบสอบถามและแจ้งไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินผลการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศ</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> กำลังดำเนินการอยู่ในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูล</p>

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลัก ของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ (%) หากไม่เป็นไปตาม แผนปรับปรุง โปรดระบุ ปัญหา และแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
						<p>7. จัดทำรายงาน มีการจัดทำรายงานผล ความสำเร็จในการดำเนินการตาม แผนปรับปรุงองค์กร สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัด นครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ วางแผนและการดำเนินงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์:</b> มีรายงานผล ความสำเร็จในการดำเนินการตาม แผนปรับปรุงองค์กร โครงการ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการวางแผนและการ ดำเนินงาน</p>



รายงานผลความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กร

ที่เลือกดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2550

เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

: กรณีศึกษาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

แบบฟอร์มรายงานผลความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กรที่เลือกดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2550

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อแผนปรับปรุง	วัตถุประสงค์ของแผนปรับปรุง	ตัวชี้วัดหลักของแผนปรับปรุง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ(%) หากไม่ปฏิบัติตามแผนปรับปรุงโปรดระบุปัญหาและแนวทางแก้ไข	ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง
			ตามแผน	ปฏิบัติจริง		
โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา <i>กิจกรรม ประกอบด้วย</i>	เพื่อให้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงในสังกัด สคร.5 นครราชสีมามีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- ร้อยละของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	พ.ย.49 - ก.ย.50	พ.ย.49 - ก.ย.50		
1.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา			พ.ย.49	ก.ค.49 (ใช้คำสั่งเดิมของปี 2549)	คณะกรรมการเริ่มมีการดำเนินงานตั้งแต่ เดือน พ.ย. 49 แต่ได้แต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ในเดือน ก.พ. เนื่องจากมีการพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการ	มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ 1. คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ออก ณ วันที่ 13 ก.ค.49 2. คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา ออก ณ วันที่ 9 ก.พ. 50 (ปฏิบัติงานจริง พ.ย.49)
2. ถ่ายทอดความรู้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ			ม.ค.	ม.ค.		- มีการถ่ายทอดความรู้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้รูปแบบเชิญประชุมและบรรยายระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้เข้าร่วมประชุม และ

					มอบหมายงานให้ไปจัดทำร่างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual KPIs) และจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
3. ศึกษาข้อมูลองค์กร 4. วิเคราะห์ภารกิจหลักผลลัพธ์ที่สำคัญและตัวชี้วัดผลงานของหน่วยงาน 5. รวบรวมตัวชี้วัดผลงานตำแหน่งงาน			ม.ค.	ม.ค.	คณะกรรมการได้มีการศึกษาข้อมูลองค์กรประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจหลัก กลยุทธ์ แผนที่กลยุทธ์ (Strategy map) ผลลัพธ์ที่สำคัญ และตัวชี้วัดทั้ง Bureau Scorecard และ Balance Scorecard เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดและเชื่อมโยงในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
6. จัดทำสรุปตัวชี้วัดผลงานหน่วยงานและตำแหน่งงาน 7. เชื่อมโยงระบบสมรรถนะบุคลากรกับระบบบริหารผลงาน			ก.พ. ก.พ.	ก.พ. ก.พ.	- ได้ตัวชี้วัดผลงานของหน่วยงาน กลุ่มงาน และตำแหน่งงาน รวมทั้งถ่ายทอดเป้าหมายถึงรายบุคคล - ได้สมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจหลัก กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของหน่วยงาน และนำตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลรวมทั้ง สมรรถนะหลักของบุคคลไปเชื่อมโยงกับระบบบริหารผลงาน
8. ออกแบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และ แนวทางการพัฒนาบุคลากร			ก.พ.	ก.พ.	ได้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 : แบบประเมินผลงานซึ่งมีค่า

						<p>คะแนน = 50 คะแนน โดยแต่ละคนจะมีตัวชี้วัดประมาณ 4 – 5 ตัวชี้วัดต่อคน ดังรายละเอียดในแบบประเมินผลงาน</p> <p>ส่วนที่ 2 : แบบประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน(สมรรถนะหลัก) ซึ่งมีค่าคะแนน = 50 คะแนน โดยแต่ละคนมีสมรรถนะหลักที่คาดหวัง 5 ด้านได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสานงาน/มนุษยสัมพันธ์</li> <li>2. การทำงานเป็นทีม</li> <li>3. ความรับผิดชอบ</li> <li>4. จิตสำนึกในการให้บริการ</li> <li>5. การตรงต่อเวลา</li> </ol> <p>โดยในแต่ละด้าน จะมี 5 Rating และ มีค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักข้อละ 20 คะแนน รวม 5 ข้อ = 100 คะแนน และจะนำมาหาร 2 จะเหลือ 50 คะแนน เมื่อนำไปรวมกับค่าคะแนนของผลงาน จะเท่ากับ 100 คะแนน และมีการแบ่งระดับการประเมินเป็น 3 ระดับได้แก่</p> <p>80 – 100 คะแนน = ดีเด่น  60 – 79 คะแนน = ดี  &lt; 60 คะแนน = ควรปรับปรุง</p> <p>และได้มีการลงนามรับรองการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง กับ หัวหน้างาน และ พอ.สคร.5</p>
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			ส.ก.	ก.ย.	ได้มีการเริ่มประเมินผลในส่วนที่ 2 : คุณลักษณะใน	- ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในส่วนที่ 1 : ผลงาน ได้ให้พนักงาน

					<p>การปฏิบัติงาน ในเดือน ส.ค. ตามแผน แต่ในส่วนที่ 1 ที่เป็นส่วนผลงานประเมิน ตรวจสอบหลักฐานวันที่ 28 ก.ย. และกรรมการประชุม ประเมินผลในวันที่ 2 ต.ค. เนื่องจากคณะกรรมการ หลายท่านติดภารกิจอื่น</p>	<p>ราชการและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ส่ง เอกสารหลักฐานให้คณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และพิจารณาให้ค่าคะแนน</p> <p>- ในส่วนที่ 2 : คุณลักษณะในการ ปฏิบัติงาน (สมรรถนะหลัก) ใช้ประเมิน แบบ 180 องศา โดยส่งแบบประเมินให้ หัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงาน และผู้ถูก ประเมิน(ตนเอง) ทำการประเมินแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ย และถ่วงน้ำหนักค่า คะแนน</p> <p>หลังจากนั้นได้นำคะแนนทั้ง 2 ส่วนมา ระบุ ระดับการปฏิบัติงาน ของแต่ละ บุคคล โดยมี 3 ระดับได้แก่ ดีเด่น, ดี และ ควรปรับปรุง และให้ผู้ถูกประเมินเซ็น รับทราบผลการประเมินและแจ้งผลกลับ ให้หัวหน้างานรับทราบ และพัฒนาการ ดำเนินงานในโอกาสต่อไป</p>
<p>9. เชื่อมโยงผลการประเมินกับการชกย่อง ชมเชย</p>			<p>ก.ย.</p>	<p>ต.ค.</p>		<p>- นำผลการประเมินที่ได้มาเชื่อมโยงกับ การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ซึ่งจะทำให้พนักงานราชการและลูกจ้าง ชั่วคราวเงินบำรุง พัฒนาตัวเอง ในโอกาส ต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานมี บุคลากรที่มีคุณภาพ และผลักดันการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ให้บรรลุ วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>