

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔**

<p><b>วิสัยทัศน์</b> สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักที่เป็นเลิศด้านการบริหาร วิชาการ บริการทาง การแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นธรรม ครอบคลุม มีมาตรฐาน เพื่อคนไทยสุขภาพดี</p> <p><b>พันธกิจ</b> ๑. จัดบริการสุขภาพแบบองค์รวมในทุกระดับ และสนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ดี ๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ ทรัพยากร และองค์ความรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน</p>			<p align="center"><b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b></p> <p>๑. วางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสร้างความเป็นมืออาชีพทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง ๓. พัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๔. บริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๕. ส่งเสริมให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>		
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>มิติที่ ๑ :</b> <b>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b></p>	<p>๑. มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหาร - ทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ของ สป. ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป จากการที่มีนโยบายสำคัญจากรัฐบาลเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้โครงสร้างไม่สอดคล้องกับแผนภารกิจ จึงทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานในส่วนภูมิภาค</p>	<p>๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง</p>	<p>แผนปฏิบัติการการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง</p>	<p>หมายถึง สป.ได้มีการทบทวน ปรับปรุงโครงสร้าง และภาระงานของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๑ = จัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค</p> <p>๒ = เสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเห็นชอบ</p> <p>๓ = แจ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔ = ประชุมชี้แจงและจัดทำบัญชีจัดคนลง</p> <p>๕ = ออกคำสั่งและแจ่งเวียนให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>กลุ่ม บค.</p>
	<p>๒. มีการวางแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้แก่บุคลากร</p>	<p>๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้แก่บุคลากร</p>	<p>โครงการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้แก่บุคลากร ตำแหน่ง ผอ.รพ.สต.</p>	<p>หมายถึงการดำเนินการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้</p>	<p>กลุ่ม บค.</p>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
				๑ = แต่งตั้งคณะทำงาน ๒ = ประชุมคณะทำงาน ๓ = ได้แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๔ = เสนอผู้บริหารลงนาม ๕ = แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	
	๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่หน่วยงานกำหนด	๓.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สป. ส่วนกลางที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและแผนยุทธศาสตร์องค์กร	โครงการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสป.ส่วนกลาง	หมายถึง หน่วยงานในสังกัด สป. ส่วนกลาง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของแผนยุทธศาสตร์องค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ เทียบกับหน่วยงานทั้งหมด ๑ = ร้อยละ ๖๐ ๒ = ร้อยละ ๖๕ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ๔ = ร้อยละ ๗๕ ๕ = ร้อยละ ๘๐	สปช.
		๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔	โครงการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสป.ส่วนกลาง	หมายถึง บุคลากร สป. ส่วนกลาง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๔ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ๒ = ร้อยละ ๖๕ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ๔ = ร้อยละ ๗๕ ๕ = ร้อยละ ๘๐	สปช.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
		๓.๓ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	โครงการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสป.ส่วนกลาง	หมายถึง สป. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๔ โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาอยู่ในระดับการประเมิน ดังนี้ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ๒ = ร้อยละ ๖๕ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ๔ = ร้อยละ ๗๕ ๕ = ร้อยละ ๘๐	สบข.
	๔. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรทางการบริหารที่กำหนดปี ๒๕๕๔	๔.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรทางการบริหาร	แผนการพัฒนาผู้บริหารสาธารณสุขทุกระดับเป็นระบบและต่อเนื่องตามมาตรฐานนักบริหารสาธารณสุข (สมรรถนะผู้บริหารสาธารณสุข)	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาผู้บริหารที่กำหนดในปี ๒๕๕๔ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ๒ = ร้อยละ ๖๕ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ๔ = ร้อยละ ๗๕ ๕ = ร้อยละ ๘๐	สบข.
<b>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล</b>	<b>๕.๑ ระดับความสำเร็จการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	แผนปฏิบัติการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	หมายถึง ปัจจุบันมีการพัฒนาโปรแกรมระบบบริหารงานบุคลากรให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคใช้งานอยู่ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมดังกล่าวๆ เพื่อให้รองรับและใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้ ๑ = การวิเคราะห์ปัญหา ๒ = การออกแบบโปรแกรม ๓ = การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาคอมพิวเตอร์ ๔ = การทดสอบและแก้ไขโปรแกรม ๕ = ได้โปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาแล้ว	<b>ศทส.</b>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ ๓ :</b> <b>ประสิทธิผลของ</b> <b>การบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคล</b>	๖. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน	๖.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	โครงการทบทวนระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	<p>หมายถึงแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปี ๒๕๕๓ การกำหนดข้อตกลงดังกล่าวข้างต้น ได้เคยดำเนินการมาแล้ว ดังนั้นในปี ๒๕๕๔ จึงตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะติดตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปี ๒๕๕๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในปีต่อไป โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้</p> <p>๑ = แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒ = ประชุมคณะทำงานปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓ = เก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔ = วิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ</p> <p>๕ = สรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน และนำข้อมูลที่ได้นำเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	กลุ่ม บค.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร	๗.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม	แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม	หมายถึง ที่ผ่านมา สป.มีการพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยในปี ๒๕๕๔ ตั้ง เป้าหมายร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรได้รับการ พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีระดับการ ประเมิน ดังนี้ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ๒ = ร้อยละ ๖๕ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ๔ = ร้อยละ ๗๕ ๕ = ร้อยละ ๘๐	สบช.
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน	๘. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ ต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่น่าอยู่ปฏิบัติงาน	๘.๑ ร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อระบบงานและสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ งานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับ การประเมิน ดังนี้ ๑ = ร้อยละ ๗๐ ๒ = ร้อยละ ๗๕ ๓ = ร้อยละ ๘๐ ๔ = ร้อยละ ๘๕ ๕ = ร้อยละ ๙๐	กลุ่ม บร.
		๘.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนิน งานโครงการ ๕ ส. สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร	โครงการ ๕ ส. สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและ การพัฒนาองค์กร	หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนิน โครงการ ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้ ๑ = มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน กิจกรรม ๕ ส.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
				<p>๒ = มีการนำแผนที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติ</p> <p>๓ = มีการติดตามผลการดำเนินงานและนำข้อมูลไปปรับปรุงอย่างน้อย ๒ ครั้ง</p> <p>๔ = มีการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม สรุป วิเคราะห์ และนำเสนอผู้บริหาร</p> <p>๕ = คะแนนเฉลี่ยผลสำเร็จของทุกหน่วยงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	
	<p>๙. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย</p>	<p>๙.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการค่ายฤดูร้อนระหว่างปิดภาคเรียนสำหรับบุตรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>โครงการค่ายฤดูร้อนระหว่างปิดภาคเรียนสำหรับบุตรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการค่ายฤดูร้อนระหว่างปิดภาคเรียนสำหรับบุตรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้</p> <p>๑ = สำรวจหาสถานที่ที่เหมาะสม หาข้อมูลความพร้อมของวิทยากร และเนื้อหากิจกรรมในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์</p> <p>๒ = เสนอโครงการต่อคณะกรรมการสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และขอรับเงินสนับสนุน</p> <p>๓ = ติดต่อประสานงานกับคณะวิทยากร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดในการจัดค่าย พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติและกำหนดวันรับสมัคร</p> <p>๔ = ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่โครงการพร้อมเปิดรับสมัครเข้าร่วมโครงการ</p> <p>๕ = ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการและประเมินผลโครงการ</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	คำอธิบายการกำหนดเป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
	๑๐. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	๑๐.๐ ระดับความสำเร็จของกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ในองค์กร	กีฬาสาธารณสุขสามัคคี ครั้งที่ ๓๒ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๔ มีนาคม ๒๕๕๔ ณ ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค ๕ สนามกีฬา ๗๐๐ ปี จังหวัดเชียงใหม่	<p>หมายถึง ระดับความสำเร็จของการจัดกีฬาสาธารณสุขสามัคคี ครั้งที่ ๓๒ โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้</p> <p>๑ = จัดทำแผนการจัดกีฬาสาธารณสุขสามัคคี ครั้งที่ ๓๒</p> <p>๒ = จัดทำโครงการฯ เสนออนุมัติโครงการฯ แต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>๓ = จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อเตรียมการจัดกีฬาสาธารณสุขสามัคคี ครั้งที่ ๓๒</p> <p>๔ = ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาสาธารณสุขสามัคคี ครั้งที่ ๓๒</p> <p>๕ = สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการและประเมินผลโครงการ</p>	
		๑๐.๒ จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม "ทำบุญตักบาตร ทุกวันอังคาร" ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔	การจัดกิจกรรม"ทำบุญตักบาตร ทุกวันอังคาร" ณ บริเวณลานโพธิ์มงคลสถานสาธารณสุข	<p>หมายถึง ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ มีการจัดกิจกรรม "ทำบุญตักบาตร ทุกวันอังคาร" โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้</p> <p>๑ = ๑ - ๑๐ ครั้ง</p> <p>๒ = ๑๑ - ๒๐ ครั้ง</p> <p>๓ = ๒๑ - ๓๐ ครั้ง</p> <p>๔ = ๓๑ - ๔๐ ครั้ง</p> <p>๕ = ๔๑ - ๕๐ ครั้ง</p>	