



ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy



กระทรวงสาธารณสุข
กันยายน 2560

สารจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น 1 ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

การพัฒนาและการจัดการด้านกำลังคนก็ถือเป็นงานที่ยากที่สุด แต่ก็มีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้น ต้องมามองที่พื้นฐานความต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น กล่าวได้ว่าต้องให้อาหารใจกับบุคลากรให้อิ่ม ให้มีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม

ทั้งนี้ การสร้างค่านิยม แรงบันดาลใจ และกลยุทธการบริหารและพัฒนากำลังคนเพื่อให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผูกพัน” เกิดความสามารถที่จะยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร จะส่งผลให้ช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นมาอย่างถูกต้อง และผลประโยชน์จะตกไปอยู่กับสุขภาพของประชาชนในที่สุด



นายแพทย์โสภณ เมฆธน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กันยายน 2560

สารบัญ

บทนำ.....	ก
นโยบายที่เกี่ยวข้อง.....	1
สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ.....	2
กรอบแนวคิด (Conceptual Framework).....	7
ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี	8
การบริหารจัดการ ติดตามและประเมินผล.....	14
แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation).....	15
แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (2560 – 2564).....	18
แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 2 ปี (2560 – 2561).....	80
คณะผู้ร่วมจัดทำ.....	128

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ **บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน พิ้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภค เป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย **“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”** สู่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน



“การพัฒนาคน” ได้รับการให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) และเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (Global strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 และกำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ด้วยการ **ยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom)** พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะเห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” พัฒนาให้เป็น **ข้าราชการ 4.0** และเป็นภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญชำนาญ ในหลากหลาย



นโยบายที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ย 2 การสร้าง
ความสามารถ
ในการแข่งขัน** (1) ผลักดันประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการ
ให้บริการสุขภาพ
(2) ส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
(3) พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน
- ย3 การพัฒนา
และเสริมสร้าง
ศักยภาพคน** (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
(2) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้
ให้มีคุณภาพ
- ย 4 การสร้าง
โอกาสความเสมอ
ภาคย์** (1) การพัฒนาระบบบริการและระบบ
บริหารจัดการสุขภาพ
- ย 6 การปรับ
สมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ** (1) การปรับปรุงบทบาท การกิจ และ
โครงสร้างของหน่วยงาน
(2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
กำลังคนและพัฒนาบุคลากร
(3) การต่อต้านการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ
(4) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย
ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน
ทันสมัย เป็นธรรม

ประเทศไทย 4.0

ยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom)
การพัฒนาข้าราชการ 4.0
ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญใน
หลากหลายสาขาวิชา (สหวิทยาการ) และ ข้ามสาขาวิชา
ตัวชี้วัด : ประสิทธิภาพการทำงานภาครัฐเพิ่มขึ้น สัดส่วน
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของรัฐบาลต้องประมาณรายจ่ายประจำปี
ลดลง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้
และความสามารถเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคม
ของภาครัฐ
ตัวชี้วัดที่ 2.4 ความแตกต่างของสัดส่วนบุคลากรทาง
การแพทย์ต่อประชากรระหว่างพื้นที่ลดลง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ
เป้าหมายที่ 1 ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ตัวชี้วัด 1.3 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของรัฐบาลต้องประมาณ
รายจ่ายประจำปี



Sustainable Development Goals : SDGs

Goal 3 (Health and Wellbeing)

The health workforce is central in translating the vision of universal health coverage into reality. Goal 3c "To substantially increase health financing and the recruitment, development, training and retention of the health workforce..."



Global strategy on Human Resources for Health : Workforce 2030 (WHO)

Goal : To improve health, social and economic development outcomes by ensuring universal **availability, accessibility, acceptability, coverage and quality** of the health workforce through adequate investments to strengthen health systems, and the implementation of effective policies at national, regional and global levels



กำลังคน ด้านสุขภาพ HRH



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย

ม.258 ปรับระบบหลักประกันสุขภาพ ให้ประชาชน
ได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการ และ
การเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ... มีระบบการแพทย์
ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแลประชาชน
ในสัดส่วนที่เหมาะสม

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12

วิสัยทัศน์ ระบบสุขภาพไทยเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ เมื่อคนไทยสุขภาพดี
สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

เป้าประสงค์ ข้อ 4 มีบุคลากรด้านสุขภาพที่ดูแลประชาชนใน สัดส่วน
ที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (People Excellence)

ตัวชี้วัด อัตราส่วนกำลังคนด้านสุขภาพต่อประชากร, สัดส่วนแพทย์
ต่อประชากรระหว่างพื้นที่ (แตกต่างกันไม่เกินร้อยละ 20, ชัด
ความสามารถบุคลากร (อยู่ในระดับ 1ใน5 ของเอเชีย, ระดับความสุ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

คุณลักษณะและขีดความสามารถ

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม
เพื่อประชาชนสุขภาพดี

เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน
ค่านิยม MOPH

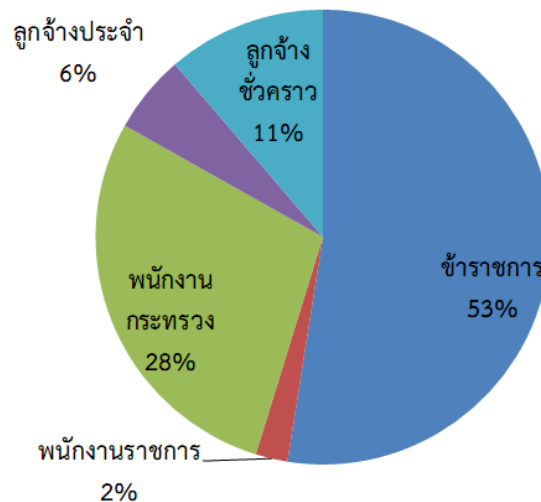
4 Excellence Strategies (1) PP&P Excellence (2) Service excellence
(3) People Excellence (4) Governance excellence

สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ

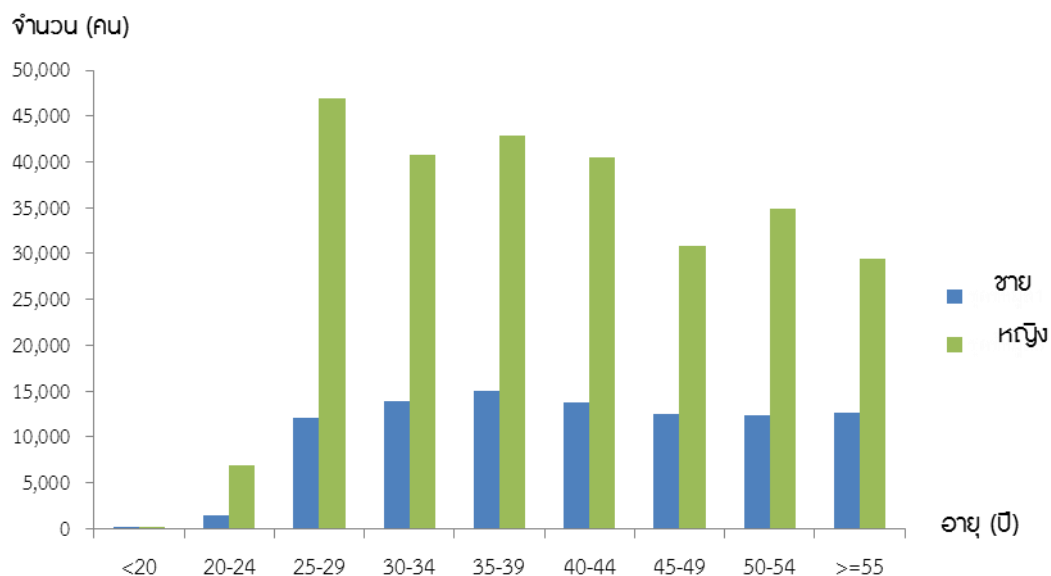


กำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ณ ปี พ.ศ. 2558 ทั้งสิ้น 370,840 คน มีอายุเฉลี่ย 40.12 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Gen x ร้อยละ 42.37 และ Gen y ร้อยละ 33.25 ในระดับที่ใกล้เคียงกัน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือน ร้อยละ 53 รองลงมาเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 28 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 11

บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข จำแนกประเภท ปี พ.ศ. 2558



จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจำแนกช่วงอายุ ปี 2558

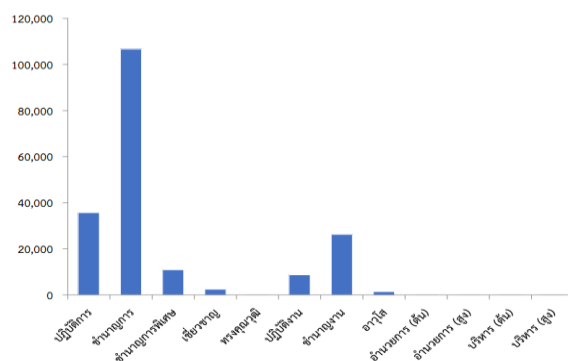


ที่มา : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

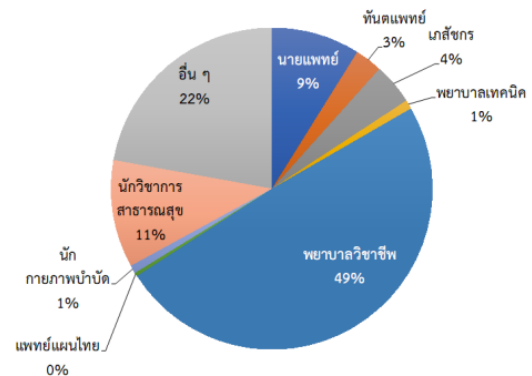
ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่อยู่นับตำแหน่งชำนาญการ ถึงร้อยละ 56 ในขณะที่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยมาก แสดงถึงความก้าวหน้าของบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่แนวโน้มของการสูญเสียบุคลากรมีมากขึ้นทุกปี โดยปี พ.ศ. 2559 มีอัตราการสูญเสีย (Loss Rate) ร้อยละ 2.67 อัตราการลาออก (Turnover rate) ร้อยละ 1.41

จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ
จำแนกตำแหน่ง ปี พ.ศ. 2558

จำนวน (คน)

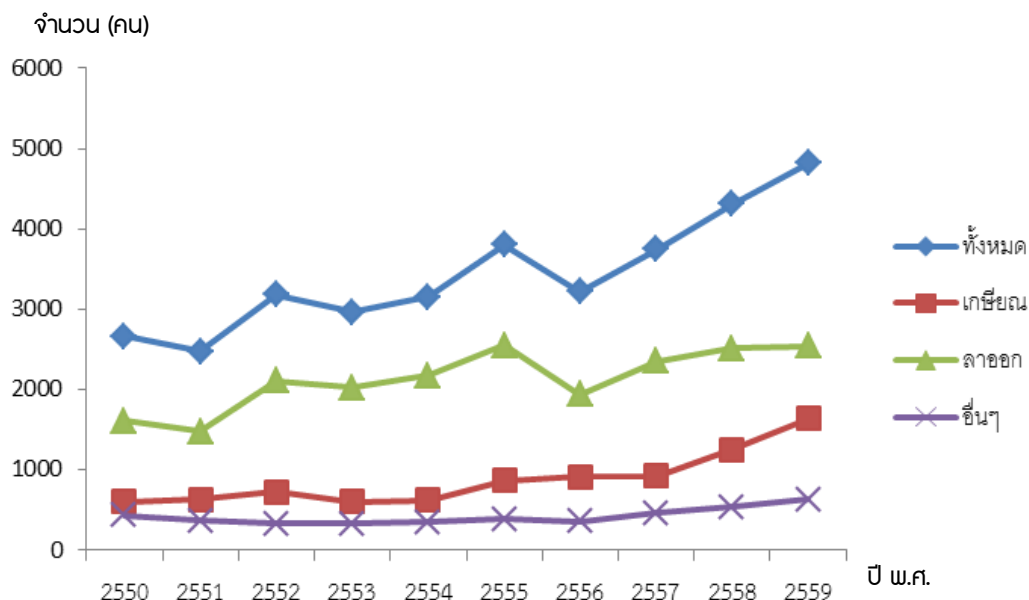


จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ
จำแนกประเภท ปี พ.ศ. 2558



ที่มา : รายงานกำลังคนภาครัฐ ปี 2558 สำนักงาน ก.พ.

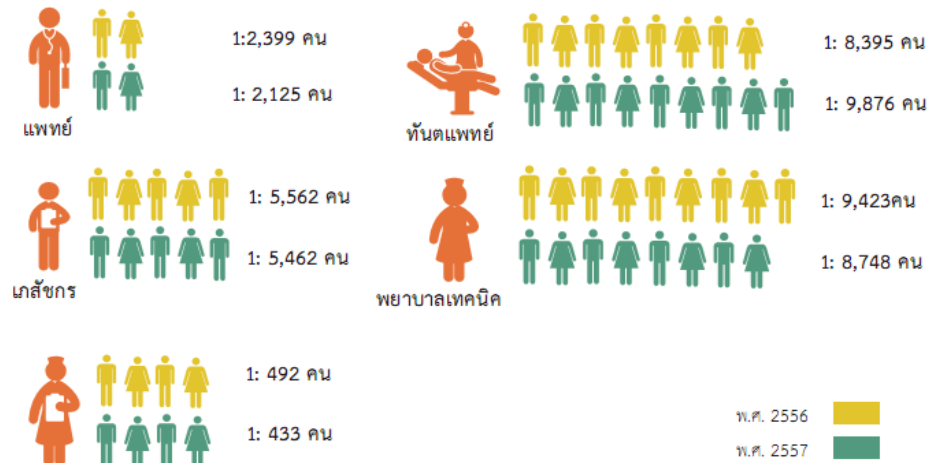
ข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ปี 2550-2559



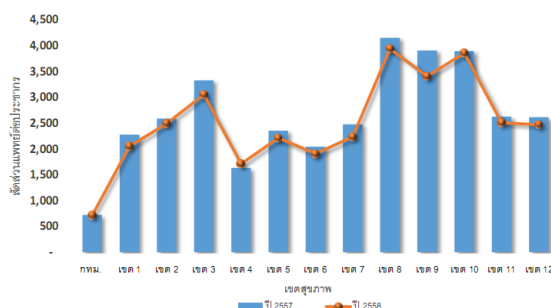
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ในด้านของความเพียงพอ และการกระจายของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากรดีขึ้น แต่การกระจายยังมีความเหลื่อมล้ำ โดยมีการกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคกลาง

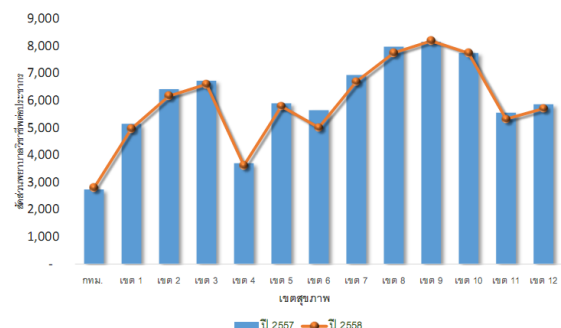
จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากร ปี พ.ศ. 2556 และ 2558



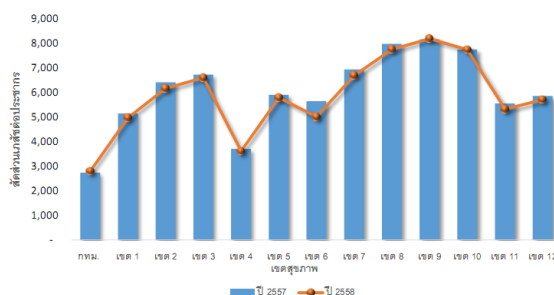
สัดส่วนแพทย์ต่อประชากร จำแนกตามเขตสุขภาพ พ.ศ. 2557-2558



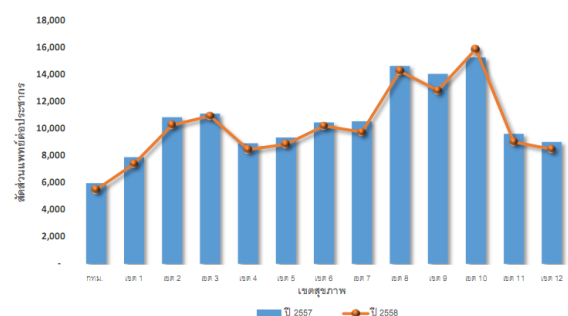
สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร จำแนกตามเขตสุขภาพ พ.ศ. 2557-2558



สัดส่วนเภสัชกรต่อประชากร จำแนกตามเขตสุขภาพ พ.ศ. 2557-2558

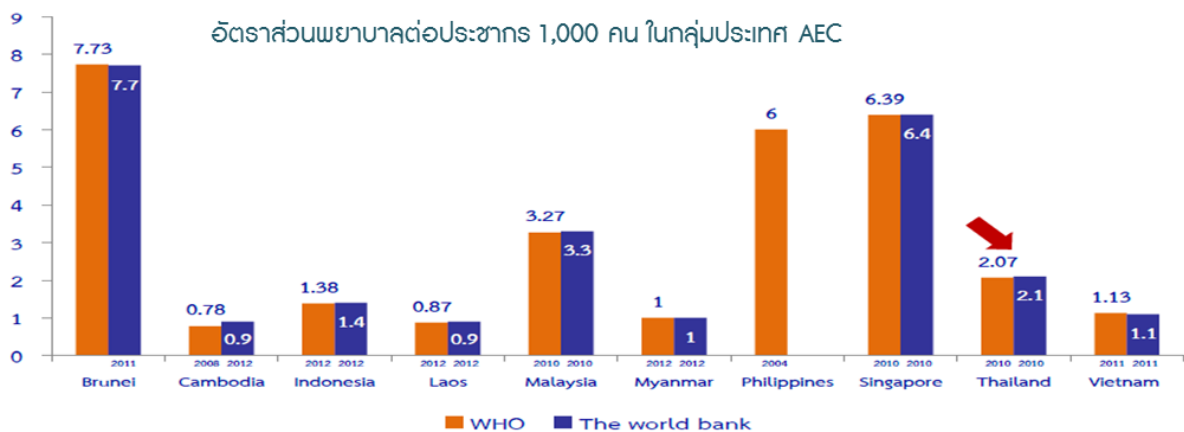
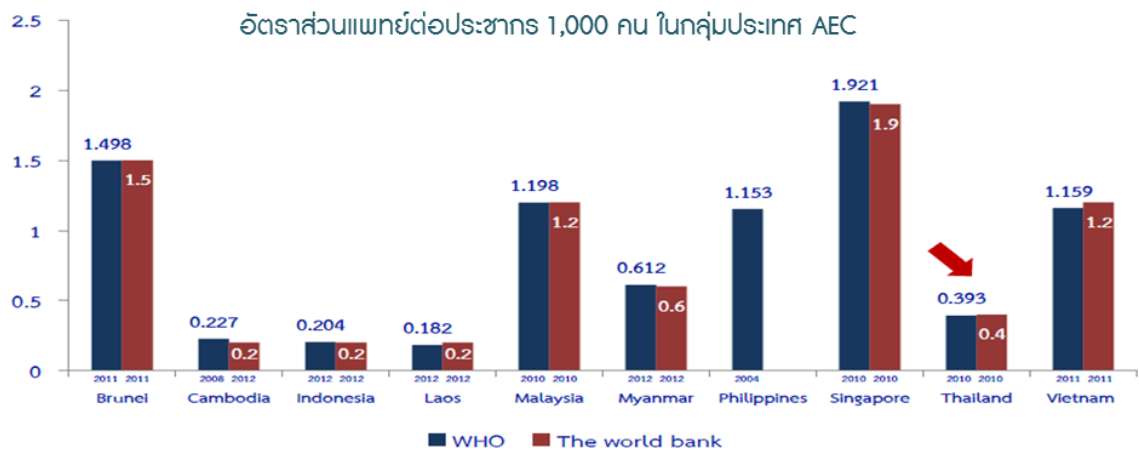
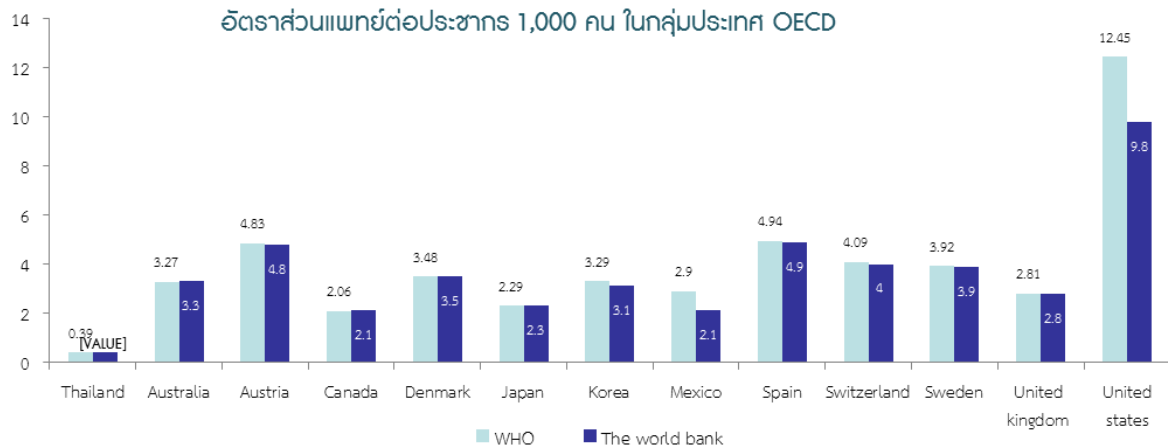


สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากร จำแนกตามเขตสุขภาพ พ.ศ. 2557-2558

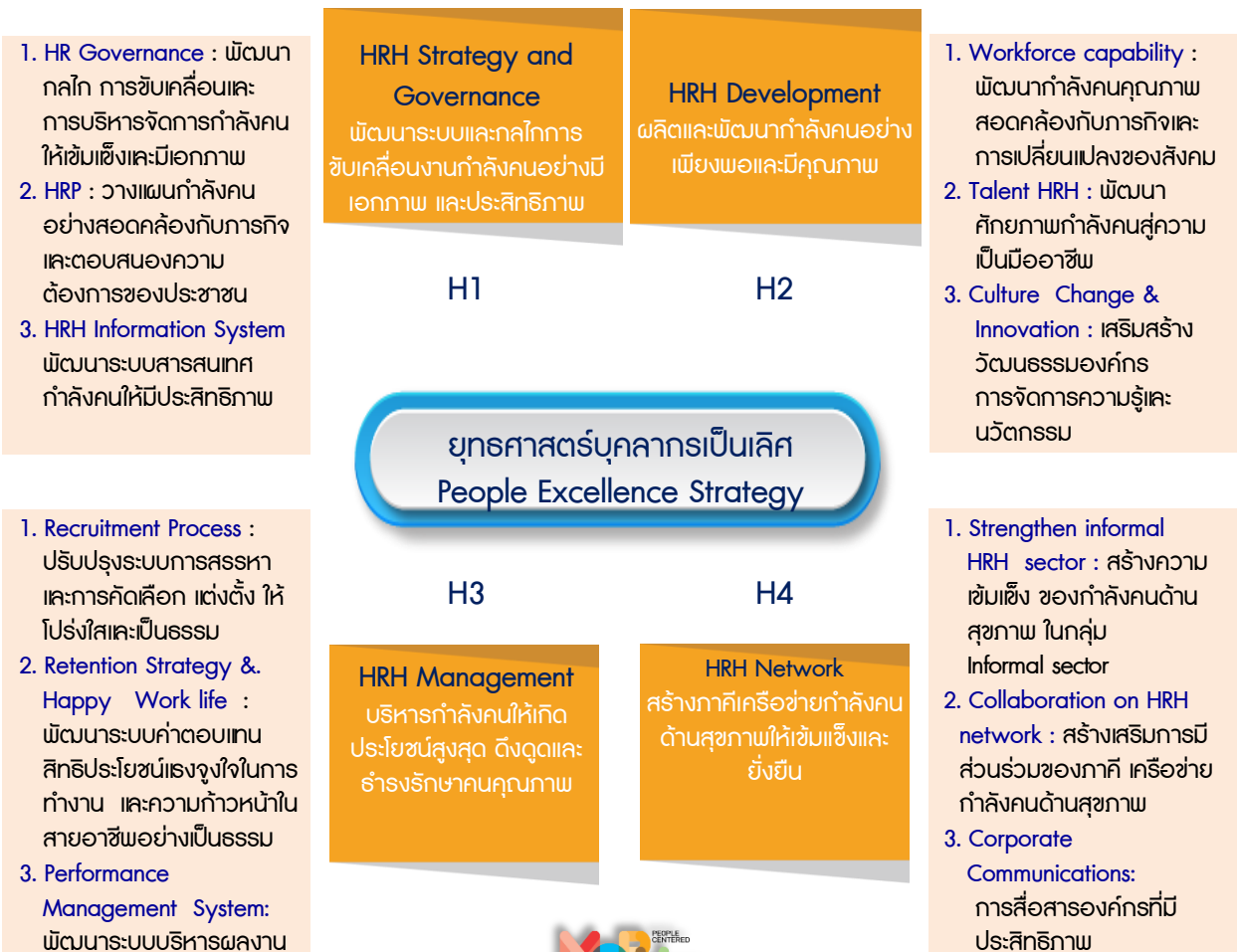


ที่มา : รายงานทรัพยากรสุขภาพสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อประชากร 1,000 คน ทั้งในกลุ่มประเทศ AEC (Asean Economics Community) และในกลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) พบว่า ประเทศไทยยังมีอัตราส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่ำกว่าในหลายประเทศ



กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

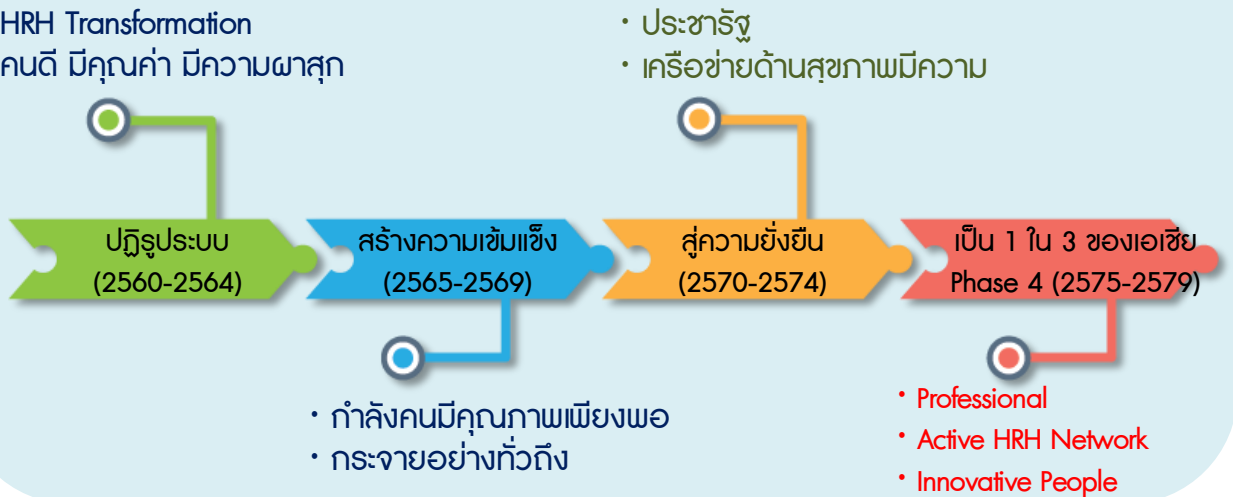


ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี

แผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี

(Roadmap People Excellence Strategy for 20 years)

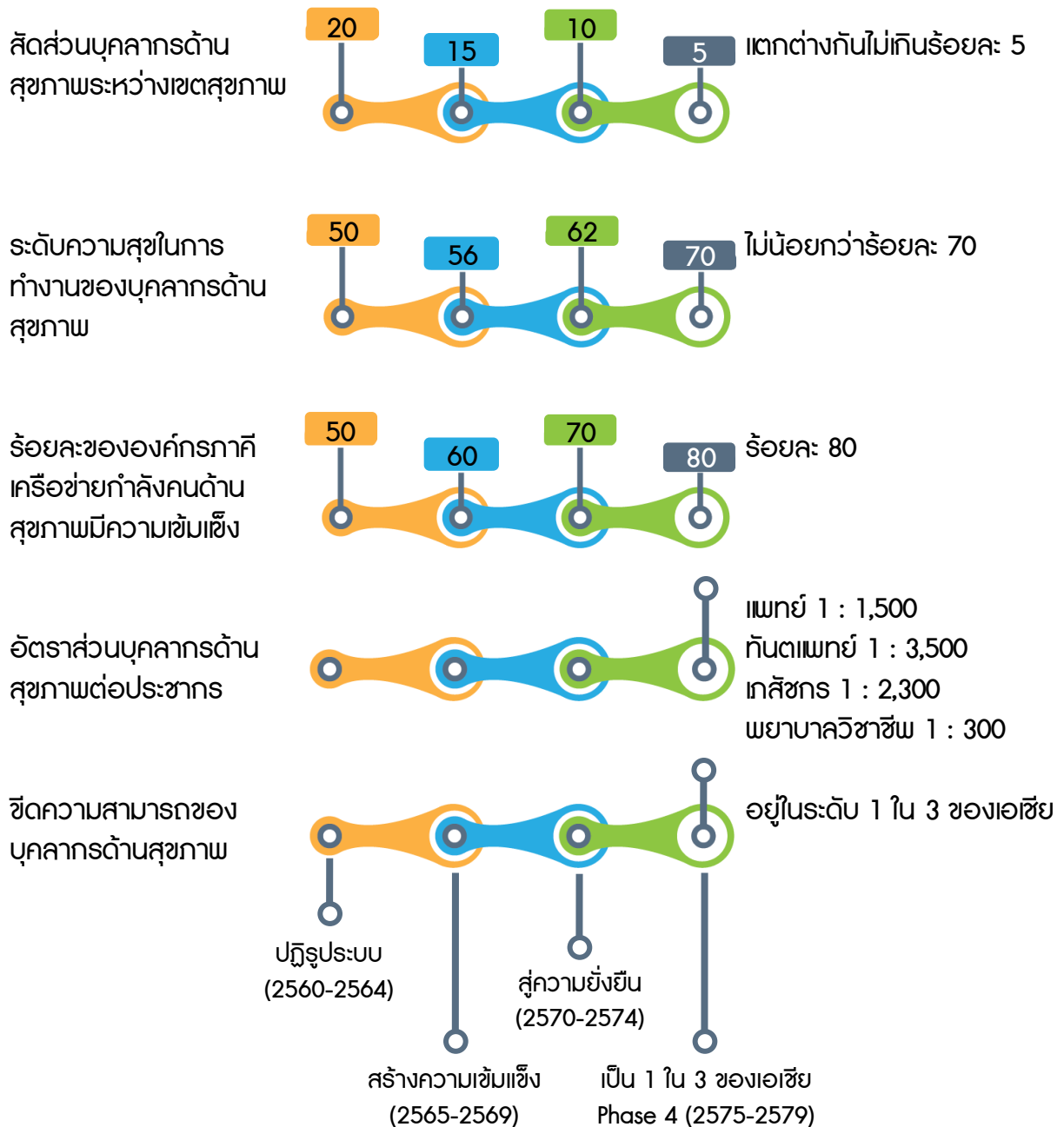
HRH Transformation
คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก



ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ. 2030 (Global strategy on Human Resources for Health : Workforce 2030) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพ ต้องมีความความพร้อมพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป

Road map แผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ในระยะที่ 1 มุ่งปฏิรูประบบกำลังคนด้านสุขภาพ ระยะที่ 2 สร้างความเข้มแข็ง ระยะที่ 3 สู่ความยั่งยืน ระยะที่ 4 เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย โดยยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนสู่บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบและกลไก การขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) โดยมีค่านิยมร่วมขององค์กร MOPH (Share Value) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี



People Excellence Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงาน
กำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
(Human Resource for Health Strategy
and Organization)

มาตรการที่ 2

พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่าง
สอดคล้องกับการกิจ และตอบสนองความ
ต้องการของประชาชน
(Human resource for health planning)

- 2.1 สร้างกระบวนการการวางแผนกำลังคน
ระดับเขตสุขภาพให้สอดคล้องกับการกิจและ
บริบทของพื้นที่ (Establish robust HRP
process on region-health)
- 2.2 ศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้ Evidence base
ในการวางแผนกำลังคนในระดับ
- 2.3 ติดตาม ประเมินความสอดคล้องของแผน
กำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานด้าน
สุขภาพในระดับพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ 1

พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและ การบริหาร
จัดการกำลังคน ให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ
(Human resource for health Governance)

- 1.1 สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็งในทุก
ระดับ
- 1.2 ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 1.3 พัฒนาระบบการกำกับ ติดตามและประเมิน
ประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 3

พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มี
ประสิทธิภาพ (Human resource for health
Information System)

- 3.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านกำลังคน
สุขภาพ ระดับกระทรวง และ Common
data set เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 3.2 พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูล และเพิ่ม
ประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าถึง
ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ
- 3.3 มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้าน
สุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหาร
จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ของผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับ

ตัวชี้วัด

1. มีกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งในทุกระดับ
2. มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
3. มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และใช้ประโยชน์ได้

People Excellence Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ
และมีคุณภาพ
(Human Resource for Health
Development)

มาตรการที่ 2

พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ
(Professional HRH)

- 2.1 พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง
High Performance Personnel ในองค์กร
- 2.2 บูรณาการการพัฒนาและบริหารกำลังคน
คุณภาพจากกลุ่มทุนต่างๆ เช่น HiPPS,
นักเรียนทุนรัฐบาล, นักเรียนทุน กพ. ฯลฯ)
- 2.3 ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา
พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพ
สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสาย
อาชีพ (career path)

มาตรการที่ 3

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการ
ความรู้และนวัตกรรม (Culture Change &
Innovation)

- 3.1 สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร
(Core Value)
- 3.2 พัฒนาระบบ กลไก ที่จะส่งเสริม สนับสนุน
การสร้าง Innovative People
- 3.3 พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning
organization)

มาตรการที่ 1

พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับการกิจ
และการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Workforce
capability)

- 1.1 พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ
(Leadership Development) ในการ
 - 1.1.1 การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
และการบริหารความเสี่ยง
 - 1.1.2 การบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ
เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม
(Intergeneration Management)
- 1.2 พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้
เหมาะสมกับการกิจ ทิศทางการพัฒนาใน
ระดับพื้นที่ ประเทศ และนโยบายของรัฐบาล
(Workforce Renewal)
- 1.3 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
(IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ
บุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน
สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรม
จริยธรรม
- 1.4 บูรณาการ สร้างความร่วมมือระหว่าง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิต
และพัฒนากำลังคนทั้งในระดับเขตและ
ระดับประเทศเพื่อการพัฒนาขีด
ความสามารถของบุคลากร
- 1.5 พัฒนาให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ (Learning
Center) ทั้งในระดับส่วนกลางและระดับเขต

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการ
บริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนา
กำลังคนด้านตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม
เกณฑ์ที่กำหนด

People Excellence Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 3

บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ดึงดูดและรักษารักขาคณคุณภาพ
(Human Resource for Health
Management)

มาตรการที่ 2

พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบ
ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการ
ทำงาน และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
อย่างเป็นธรรม
(Retention Strategy & Happy Work life)

- 2.1 พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริม
ความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive
Climate) และมีความสุข (Happy
Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท
และผูกพันต่อองค์กร (Engagement)
- 2.2 ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผน
พัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและ
ผลงาน (Career Planning and
Development)
- 2.3 ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้
สอดคล้องกับความหลากหลายของ
กำลังคน

ตัวชี้วัด

1. ดัชนีคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)
2. ดัชนีความผูกพันขององค์กร (Happy Public Organization Index)
3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (Retention rate)

มาตรการที่ 1

ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก
แต่งตั้ง ให้โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ
(Recruitment Process)

- 1.1 ปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือก
บุคลากรเชิงรุก เช่น พัฒนารูปแบบการจ้าง
งานหลังการเกษียณอายุ การสรรหา
ทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่
จำเป็นหรือขาดแคลน
- 1.2 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรง
ตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
(Succession Plan)
- 1.3 สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคน
ในการกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึง
ประสงค์

มาตรการที่ 3

พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance
Management System)

- 3.1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการให้สอดคล้องกับผลงานและ
สมรรถนะขององค์กร
- 3.2 พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน
(Performance Incentives) ทั้งในระดับ
หน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มี
การเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่าง
ต่อเนื่อง (Continuous Learning &
Improvement)
- 3.3 ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้
บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือ
Telework

People Excellence Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ
ให้เข้มแข็งและยั่งยืน
(Human Resource for Health Network)

มาตรการที่ 1

สร้างความเข้มแข็ง ของกำลังคนด้านสุขภาพ
ในกลุ่ม Informal sector
(Strengthen informal HRH sector)

- 1.1 การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิต และพัฒนากำลังคนกลุ่ม informal sector
- 1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนสุขภาพ กลุ่ม informal sector และข้อมูลภาคี เครือข่าย
- 1.3 สร้างเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการสร้างคลัง ความรู้ การจัดการความรู้และสื่อการเรียนรู้ ด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรกลุ่ม Informal sector สามารถทำงานได้อย่างสะดวก มั่นใจ และ เป็นที่เชื่อถือ (Work Smart)

มาตรการที่ 2

สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่าย
กำลังคนด้านสุขภาพ
(Collaboration on HRH network)

- 2.1 พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในด้านการผลิต พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
- 2.2 จัดให้มีเวทีระหว่างภาคี เครือข่ายเพื่อ พัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้าน ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน
- 2.3 จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการ ส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยง เครือข่ายเข้าด้วยกัน

มาตรการที่ 3

การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
(Corporate Communications)

- 3.1 สร้างระบบและกลไกการสื่อสารองค์กรแบบ บูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 เสริมสร้างและปรับปรุงภาพลักษณ์กระทรวง สาธารณสุข

ตัวชี้วัด

- 1 จำนวนกำลังคนด้านสุขภาพในกลุ่ม Informal Sector (เช่น อสม. อสค. อาสาสมัครกู้ชีพ)
- 2 จำนวนภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็ง

การบริหารจัดการ ติดตามและประเมินผล



การนำแผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น จำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างการบริหาร จัดการ และระบบการติดตาม ประเมินผลเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการบริหารแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การขับเคลื่อนการดำเนินการ



1.1 การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องมีกลไก การขับเคลื่อนการพัฒนามี ประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการดำเนินการ ทั้งนี้การ ดำเนินการดังกล่าว จะดำเนินการโดยผ่านกลไก

1) คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ กำหนดที่เป็นคณะ กรรมการบริหาร นโยบายกำลังคนด้านสุขภาพให้มีเอกภาพอย่างบูรณาการ ตลอดจน กำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารกำลังคนด้านสุขภาพระดับกระทรวง (Chief Integrated Program Officer : CIPO) กำหนดที่บริหารและพัฒนางานด้านกำลังคนสุขภาพระดับกระทรวง

3) ผู้บริหารกำลังคนด้านสุขภาพระดับเขต (Chief Human Resource Officer) CIPO) กำหนดที่บริหารและพัฒนางานด้านกำลังคนสุขภาพระดับเขต

1.2 ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์

1.3 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ สู่แผนบริการราชการ แผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ แผนค่าของงบประมาณ ตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและใช้แผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ เป็นกรอบแนวทางการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2. การบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผล

การบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ดำเนินการ โดย

1) สร้างความตระหนักหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไป ปฏิบัติ (Awareness Building)

2) ทำการทบทวน ศึกษา และปรับปรุง ดัชนีชี้วัด ทั้งในภาพรวม และในแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันแห่งของผลสัมฤทธิ์

3) อบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ในรายละเอียดของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และ โครงการที่ เกี่ยวข้องให้กับหน่วยงานเจ้าภาพ ถึงความสำคัญ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการในเรื่องที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่มาตรฐาน แนวทาง และวิธีการในการดำเนินงานรวมทั้ง ดัชนีชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

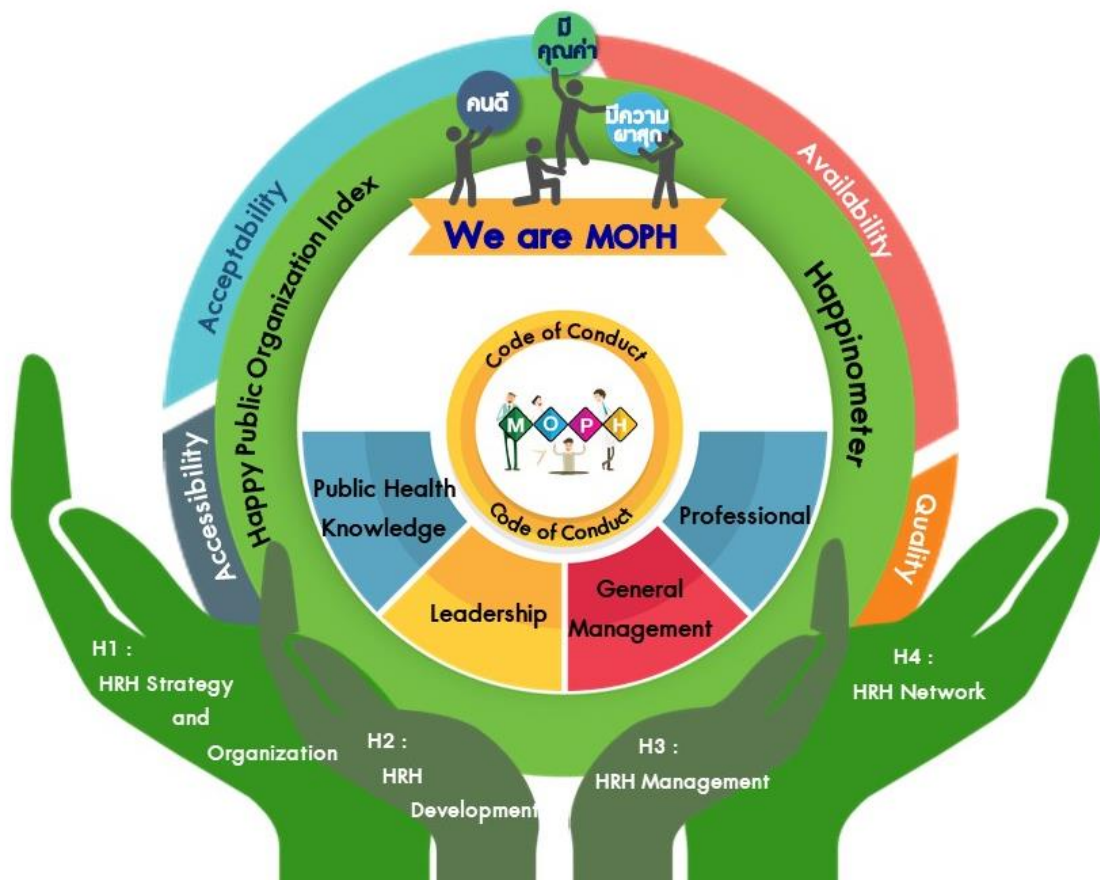
4) กำหนดโครงการและลำดับความสำคัญของโครงการ รวมทั้ง จัดทำแผนปฏิบัติการ สำหรับ โครงการที่จะส่งผลสัมฤทธิ์ของการนำแผนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศสู่การปฏิบัติ

5) ให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณในการดำเนินการ รวมทั้งเรื่องการบริหารความเสี่ยงของโครงการ

6) ติดตามและประเมินผลการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในระยะครึ่งทาง และเมื่อ สิ้นสุด แผนรวมทั้งรูปแบบที่เหมาะสมกับรอบระยะเวลาของการติดตามและประเมินผล ตาม มาตรฐานสากล

แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation)

HRH Transformation Framework



การปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ เป็นกรอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี (2560-2564) มีเป้าหมายในการสร้างเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยเน้นการดำเนินงานสำคัญใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย

1. การสร้างเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี เน้นการดำเนินการ 2 ส่วนคือ การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร MOPH และการจัดทำจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct)

2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ศักยภาพพื้นฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลัก 6 Building box (Public Health Knowledge), การสร้างเสริมทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership), การสร้างเสริมทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการ (General Management) และ ความเป็นมืออาชีพซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถสร้างผลงาน และเพิ่มคุณค่าของงานได้ (Professional) ทั้งนี้ เนื้อหาบางหลักสูตรสามารถศึกษาผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. ได้

3. การเสริมสร้างความพอใจให้แก่บุคลากร โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบคลุมที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย

โดยการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (People Excellence Strategy) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังดูและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) และการสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network)

ยุทธศาสตร์กำลังด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่



มาตรการ





แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (2560 - 2564)



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 1: HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 1: HR Governance การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการการขับเคลื่อนกำลังคนทุกระดับ (Strengthen core HR organization)								
		1. ทบทวน แต่งตั้งคณะกรรมการ CHRO และประชุมคณะกรรมการ						
	- มี CHROระดับส่วนกลาง /เขต /จังหวัดที่ชัดเจน	- กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ของ CHRO แต่ละระดับให้ชัดเจน - แต่งตั้งผู้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (CHRO)	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข					
	- มีคณะกรรมการกำลังคนในทุกระดับ (HRH Committee)	- จัดทำโครงสร้างการบริหารงานในทุกระดับให้ครอบคลุม ชัดเจน โปร่งใส - พัฒนาศักยภาพของ CHRO และคณะทำงานฯ อย่างต่อเนื่อง						
		2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)						
	มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	- จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข					
		- จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี						
		- ใช้กลไกของการถ่ายทอดระดับเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรอง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ						
		- มีการติดตามและประเมินผล						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- พัฒนาเสริมสร้าง CHRO ระดับ ส่วนกลาง/เขต /จังหวัด	3. พัฒนา/เสริมสร้างความเข้มแข็งในการ ขับเคลื่อนกำลังคนทุกระดับ						
		- เสริมสร้างศักยภาพของ CHRO ทุกระดับให้ เข้มแข็งโดยการอบรมพัฒนาเป็นระยะ	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข					
		- ใช้กลไกของการถ่ายทอดระดับเป็นตัวชี้วัด ตามคำรับรอง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ						
		- ใช้กลไกของคณะกรรมการ/คณะทำงาน ตามแต่ละมิติในการขับเคลื่อนงาน						
		4. ทบทวน จัดตั้งและประชุมคณะกรรมการ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการผลิต และกระจายบุคลากร						
		- ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการ ดำเนินงานทุกเดือน/ไตรมาส	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข					
		- มีการติดตามและประเมินผล						

ยุทธศาสตร์ที่ 1: HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
มาตรการที่ 2 : Human Resource Planning (HRP) วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
2. โครงการพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน								
		1. วิเคราะห์สถานการณ์						
	- ทุกหน่วยงานมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (Who are we)	- สร้างกระบวนการการวางแผนกำลังคนระดับเขตสุขภาพให้สอดคล้องกับการกิจและบริบทของพื้นที่ (Establish robust HRP process on region-health)	- กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข - เขตสุขภาพ					
		- วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน ข้อมูลบุคลากร ความต้องการแต่ละวิชาชีพตาม Service Plan / PCC / Excellence Center รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ การกระจายบุคลากร อัตราการบรรจุและอัตราการสูญเสียบุคลากร เป็นต้น						
	- มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กรและความก้าวหน้าในอาชีพ	กรมสุขภาพจิต					
- ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนตามภาระงาน (FTE)	1. ทบทวนรายละเอียดของกิจกรรม เวลา มาตรฐาน และข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี 2. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง 3. วิเคราะห์สถานภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ 4. วิเคราะห์ Gap ของอัตรากำลัง 5. วิเคราะห์สภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านอัตรากำลังในอดีตและอนาคต 6. จัดทำและดำเนินการตามแผนบริหารการใช้กำลังคนฯ							

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. จัดทำแผนอัตรากำลังและความต้องการอัตรากำลัง						
	- มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	- สร้างกระบวนการการวางแผนกำลังคนระดับเขตสุขภาพให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและบริบทของพื้นที่ (Establish robust HRP process on region-health)	- กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข - เขตสุขภาพ					
	-มีแผนอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค	1. ประเมินผลการใช้อัตรากำลัง	กรมควบคุมโรค					
		2. จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลัง ตามกรอบที่ควรจะเป็น						
		3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน						
	-มีกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมการแพทย์	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ ระยะ: 4 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2564)	กรมการแพทย์					
		- วิเคราะห์ ประเมินผลความต้องการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2569)						
		- ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ระยะ: 20 ปี						
		- เสนอคำขอจัดสรรอัตรากำลังต่อ ก.พ. ผ่าน อ.ก.พ.สร.						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับการกิจ โครงสร้าง และยุทธศาสตร์ของกรม	การวางแผนและการบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับโครงสร้าง/ภารกิจ ของ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ ทางเลือก	กรมการแพทย์แผนไทยฯ					
		- การวิเคราะห์ภารกิจและจัดทำกรอบ อัตรากำลังของกรมตาม FTE (Full Time Equivalent)						
		- ปรับปรุงโครงสร้าง และปรับกรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ ภารกิจ						
	1. มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายของ องค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	กรมสุขภาพจิต					
	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	1. วิเคราะห์ความจำเป็น และลำดับ ความสำคัญของตำแหน่งเป้าหมายในการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 2. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง 3. จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง 4. ศึกษาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 5. ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	มีแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	1. วิเคราะห์ ประเมินผลความต้องการอัตรากำลัง 2. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน 3. จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลังตามกรอบที่ควรจะเป็น	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
		3. พัฒนาน้องความรู้การบริหารจัดการกำลังคน						
	- การถอดบทเรียนกระบวนการวางแผนกำลังคน	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ : กระบวนการบริหารกำลังคนอย่างมืออาชีพ	- กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข - เขตสุขภาพ					

ยุทธศาสตร์ที่ 1: HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 3 : HRH Information System การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
3. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ								
	- มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข - มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	1. พัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล						
		- มีการจัดทำข้อมูล Common data set เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทางเทคนิค) - กรมต่างๆ					
		- จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านกำลังคนระดับกระทรวง						
		- มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพระดับกระทรวง ที่เชื่อมโยงทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับโดยจัดทำเป็นแผนภาพวิเคราะห์ข้อมูล						
		- พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน Hardware Software Peopleware Data และnetwork ให้เป็นแนวทางเดียวกัน						
- มีการเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการใช้ระบบ ปรับปรุงการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ								

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีฐานข้อมูลกำลังคนทั่วครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน - มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	- รวบรวมข้อมูลความต้องการใช้ข้อมูลกำลังคน กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค					
		- พัฒนาฐานข้อมูล และออกแบบระบบการใช้งานข้อมูลกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ						
		- เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบ ปรับปรุง การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ						
	- มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัย	- มีการ Update ข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	- สำนักบริหาร - สำนักยุทธศาสตร์ - ทุกหน่วยงานในสังกัด - กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	- มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรมการแพทย์ที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการแพทย์ - ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	กรมการแพทย์					
	- มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	- เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบ ปรับปรุง การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ						
	- มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน - มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	1. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2. เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบ และการเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศ	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตให้มีคุณภาพเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในระดับภูมิภาคอาเซียน	กรมสุขภาพจิต					
	1. จำนวนสารสนเทศสุขภาพจิตที่ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในระดับเขตสุขภาพ และ/หรือประเทศและ/หรือภูมิภาคอาเซียน	1. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลด้านสุขภาพจิต (Data Center) ให้มีฐานข้อมูล (Data Based) ที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งอ้างอิงทั้งในเขตสุขภาพ ระดับประเทศ ตลอดจนระดับภูมิภาคอาเซียน		6 เรื่อง	10 เรื่อง	14 เรื่อง	16 เรื่อง	18 เรื่อง
	2. จำนวนนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนงานสุขภาพจิต	2. จัดทำมาตรฐานชุดข้อมูลด้านสุขภาพจิต และวางระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		1	2	3	4	5
	3. มีข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิต เพื่อใช้ในการวางแผน/ตัดสินใจ	2. จัดทำมาตรฐานชุดข้อมูลด้านสุขภาพจิต และวางระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านสุขภาพจิตเพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในเชิงวิชาการในระดับภูมิภาคอาเซียน 4. พัฒนารูปแบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับประชาชนที่เข้าถึงง่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพจิตตนเอง		มี	มี	มี	มี	มี
		3. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ระบบ						
	- มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ครบคลุม และเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ 12 - การบริหารจัดการตำแหน่งว่างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา	- กำกับ ติดตามให้ทุกหน่วยงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	สป.					
		- กำกับ ติดตามให้ทุกหน่วยงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	เขตสุขภาพที่ 12					
		มีข้อมูลรายงานผลด้านกำลังคนจำแนกระดับหน่วยงานและภาพรวมเขตสุขภาพ						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีข้อมูลบุคลากรที่สามารถนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทำกับและติดตามให้บุคลากร ตรวจสอบข้อมูลของตนเอง	- สำนักบริหาร - สำนักยุทธศาสตร์ - ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 4 : Workforce capability พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
4. โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทของพื้นที่								
		1. แผนพัฒนากำลังคน						
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ(เชื่อมโยงกับ Succession plan)	- *สบช. - ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
	- แผนการพัฒนาบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพบริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ	- *สบช. - ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
		- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับเขตสุขภาพและประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร						
		- การจัดสรรทุนการศึกษาในแต่ละระดับให้บุคลากร						
		- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น						
	มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี	กรมการแพทย์					
		- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- ชีบเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ						
		- มีการติดตามและประเมินผล						
	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	กรมควบคุมโรค					
	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพบริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ						
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	เขตสุขภาพ 12					
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพบริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ						
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- การจัดสรรทุนการศึกษาในแต่ละระดับให้บุคลากร						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ						
	- คู่มือ Competency ทุกสายงาน	- จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน	- *สบช. - ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
	คู่มือ Competency ทุกสายงาน	จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน (Technical Competency)	กรมควบคุมโรค					
	มีคู่มือการกำหนดรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	จัดทำคู่มือการกำหนดรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)						
	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/กระทรวงสาธารณสุข/กรม						
	ระดับความสำเร็จในการจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	มีการทบทวนและจัดทำพจนานุกรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	สำเร็จ	สำเร็จ			
	- คู่มือ Competency ทุกสายงาน	- จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน	เขตสุขภาพ 12					
		3. พัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร						
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถจัดทำ IDP ได้	- *สบช. - ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนา ทางการแพทย์และสาธารณสุขตรงตาม ความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง	โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาในโครงการ พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และ สาธารณสุข (ศึกษา/ฝึกอบรมใน ต่างประเทศ)	กรมการแพทย์					
		ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ ทางการแพทย์และสาธารณสุข ตรงตาม ความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง						
	บุคลากรในทุกกระดับได้รับการพัฒนาตรง ตามความต้องการ และสายงาน วิชาชีพ เฉพาะ	จัดทำแผนงาน/ โครงการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ ตรงตามความต้องการและสาย งานวิชาชีพเฉพาะ - โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ "หลักสู่ตรการเป็นข้าราชการที่ดี" สำหรับ ข้าราชการ ในสังกัดกรมการแพทย์ - โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง กรมการแพทย์ - โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น กรมการแพทย์ - โครงการพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ - โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารงานทั่วไป - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร - โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคล - โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา						
	มีเครือข่ายด้านการบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการตามภารกิจ (วิชาการแพทย์ พยาบาล อำนวยการ)	โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการตามกลุ่มภารกิจ - พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ด้านการบริหารงาน	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					
		- การพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค โดยการสนับสนุนทุนเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท เอก ในต่างประเทศ (ภายใต้ Mega Project)	กรมควบคุมโรค					
		- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น						
	ประเทศไทยมีนักกระบวนวิทยากรตามเกณฑ์ที่กำหนด	โครงการพัฒนากำลังคนด้านระบดวิทยาภาคสนามของประเทศไทย - ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านระบดวิทยาตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนากำลังคนด้านระบดวิทยาภาคสนามของประเทศไทย						
	บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรม - พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสามารถนำมาใช้ได้เหมาะสม	- สำนักบริหาร - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	แผนการพัฒนาอัตรากำลังคนในระดับปริญญาเอก	โครงการพัฒนากำลังคนให้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก 1. จัดทำแผนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกจำนวน 100 คน ภายใน 5 ปี 2. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรตามความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	80	80	80	80	
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		95	95	95	95	
	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิต	มีการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด		30	30	30	30	
	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการพัฒนา/ปฐมนิเทศตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่บรรจุใหม่		90	90	90	90	90
	ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน		13.5	16	18.5	21	
	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมที่ได้รับการติดตามการพัฒนากการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	มีการติดตามการพัฒนากการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง		70	70	70	70	
	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา		60	60	60	60	

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถจัดทำ IDP ได้	เขตสุขภาพ 12					
	- แผนการพัฒนาบุคลากร Training Roadmap	- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น						
		4. กำกับ ติดตาม ประเมินผล						
	- แผนการพัฒนาบุคลากร Training Roadmap	- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับเขตสุขภาพและประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	เขตสุขภาพ 12					
	บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข ตรงตามความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง	กองทุนสนับสนุนงานวิชาการกรมการแพทย์ (พัฒนาบุคลากรในประเทศ)	กรมการแพทย์					
	บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนา	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข ตรงตามความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง	สำนักบริหาร					
5. โครงการจัดตั้ง Learning Center								
	- ทุกเขตสุขภาพ/กรม/สป. มี Learning Center - Learning Center มีการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ตามหลักสูตรในแผน	- กำหนดหน่วยรับผิดชอบและบทบาท Learning center ของเขตสุขภาพ/กรม/สป	- *สบช. - เขตสุขภาพ - กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข					
		- พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับ Health Needs ของทุกหน่วยงานและวิชาชีพ						
		- สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร						
		- จัดทำระบบติดตามและประเมินผลผู้ได้รับการอบรม						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	ทุกแผนงานทั้งในระดับ ส่วนกลาง และ สคร. สามารถพัฒนาความเข้มแข็ง แผนงานควบคุมโรค ได้อย่างต่อเนื่อง	สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนา กำลังคนในระดับประเทศเพื่อการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากร - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับประเทศ (National Program Manager) - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับเขต (Regional Program Manager) - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับจังหวัด (Provincial Program Manager) - หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคใน โรงเรียนนายอำเภอกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคของ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (เทศบาล, อบต.) - หลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุม โรค(Leadership in Disease Control : IDC)	กรมควบคุมโรค					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- จัดฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร กรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรพัฒนานักบริหารงาน ระดับกลาง (Middle level administrators in Disease Control : MDC) หลักสูตรพัฒนาผู้นำด้านการบริหารงาน ป้องกันควบคุมโรค (Executive in Disease Control : EDC)						

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 5 : Talent HRH พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
6. โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)								
	- รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ถูกสอนงาน (Coachee) - มีระบบและกลไกเรื่อง Coaching and Mentoring ในหน่วยงาน	- ฝึกอบรมบุคลากรระดับชำนาญการขึ้นไปให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง (Coach/Mentor) ได้	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - *สบข.					
		- สร้างกลไกการสอนงานแบบพี่เลี้ยง						
		- จัดทำแผนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง						
		- ติดตามผลการจัดทำระบบพี่เลี้ยง						
	- มีระบบ Coaching and Mentoring ภายในกรม - รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ถูกโค้ช (Coachee) - รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของน้องเลี้ยง (Mentee)	- กำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดของระบบ Coaching มุ่งเน้นการพัฒนาหัวหน้างานสู่ความเป็น Coach / จัดทำโครงการพัฒนากิจกรรมการ Coach (Coach the Coach) / วัดและประเมินผลการพัฒนาของลูกน้องที่ได้รับการ Coach	กรมควบคุมโรค					
		- ดำเนินโครงการ Mentoring ภายใต้โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการป้องกันควบคุมโรค (LDC) ซึ่งเป็นโครงการที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						
7. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงาน (Talent)								
	- ทุกหน่วยงานมี (Talent) อย่างน้อย 1 คน - มีระบบและกลไกเรื่อง Talent ในหน่วยงาน (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	- ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรขององค์กรเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ “คนเก่ง” (Talent Management)	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สบข.					
		- เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร						
		- จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อคนเก่งและประเมินศักยภาพทุกปีเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการบริหารกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข						
		- สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของกลุ่ม Talent						
		- จัดทำแผนการสร้างระบบการจัดการและการบริหารผู้มีสมรรถนะสูง						
		- ติดตามประเมินผลผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรวมทั้งการถอดบทเรียนจากผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง						
	มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมการแพทย์	โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS - มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					
	มีแผนพัฒนา (Development Plan) สำหรับนักวิชาการรุ่นใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง	โครงการถอดรหัสนักวิชาการและออกแบบแผนพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ - กระบวนการกำหนดคุณลักษณะของนักวิชาการกรมการแพทย์ - ประเมินผลศักยภาพและสมรรถนะนักวิชาการรุ่นใหม่ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคุณลักษณะนักวิชาการกรมการแพทย์	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	มีแผนพัฒนา (Development Plan) สำหรับนักวิชาการรุ่นใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง	โครงการถอดรหัสนักวิชาการและออกแบบแผนพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ - กระบวนการกำหนดคุณลักษณะของนักวิชาการกรมการแพทย์ - ประเมินผลศักยภาพและสมรรถนะนักวิชาการรุ่นใหม่ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคุณลักษณะนักวิชาการกรมการแพทย์	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					
	บุคลากรกรมการแพทย์ได้รับการพัฒนาตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง (COE) - ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร กรมการแพทย์ให้ได้รับการพัฒนาตรงตามสาขาวิชาชีพเฉพาะ และตามสายงาน	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					
	บุคลากรของกรมมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (มืออาชีพ)	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
		- การบริหารกำลังคนคุณภาพ						
		- พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ /พัฒนารายบุคคล						
		- ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล						
		- มีระบบ Coaching and Mentoring ภายในกรม						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		การพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด	กรมสุขภาพจิต					
	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มศักยภาพสูงที่มีความเชี่ยวชาญ/ความเป็นเลิศด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์	- มีการจัดทำ/ทบทวนทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - มีการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง - กำหนดให้บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร		9	12	15	18	
	2. จำนวนหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงต่อปี			2	2	2	2	
	3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	- มีการถอดองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อถอดเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ		50	50	50	50	
	4. จำนวนองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงเพื่อถอดเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ			3	4	5	6	
	5. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการถอดองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อถอดเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ *หมายเหตุ * บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่จะเกษียณภายใน 5 ปี			10	15	20	25	
	6. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงได้รับการมอบหมายงานสำคัญ ทำหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน			50	55	60	65	

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง	กรมสุขภาพจิต					
	1. ร้อยละข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูงมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นหรือระดับดีมาก	- จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง - ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง		95	95	95	95	
	2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง			75				
	3. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มผู้มีความรู้สูงที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมของข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง			75				
	4. ร้อยละความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงต่อระบบการทำงาน			75				
	5. มีแผนพัฒนาระบบงานที่สอดคล้องกับผลประเมินความพึงพอใจ				สำเร็จ			
	- ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ - ระบบ Talent Program	โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้สูง	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
		1. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีความรู้สูง 2. มีกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีความรู้สูง						

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
 มาตรการที่ 6 : Culture & Core value Change เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value :MOPH)								
		1. จัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร						
	-ทุกหน่วยงานมีแผนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	- การจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และพฤติกรรมของบุคคล	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ					
		- การปลูกฝังค่านิยมในบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง						
	บุคลากรเข้าใจและยึดมั่น I AM DTAM และ MOPH	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - จัดทำแผนกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - มีการเทียบเคียงวัฒนธรรมองค์กร I AM DTAM กับ MOPH	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
		2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร						
	1. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุขMOPH	- การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ					
	KPI :ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH							

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	2. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH ที่ถูกต้อง KPI :1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร” ทั้ง 2 หลักสูตร 2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH 3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีทัศนคติที่ดีและพร้อมยึดมั่นค่านิยมองค์กร (MOPH) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ	การฝึกอบรมหลักสูตร “ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร”						
		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)						
	5. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและพฤติกรรมบ่งชี้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ในทุกระดับของหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	KPI :1. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 3. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขที่มีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)							
	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ที่ถูกต้อง	ส่งเสริมค่านิยม MOPH ให้เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กรภายในปี 2561	คณะกรรมการขับเคลื่อน MOPH กรมควบคุมโรค					
	บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม MOPH	สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และฝึกอบรมหลักสูตรที่ประยุกต์ค่านิยมในการทำงาน	*สำนักงานเลขาธิการกรม *กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม *กองการเจ้าหน้าที่					
	กรมมีบุคลากรต้นแบบค่านิยม MOPH	จัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ที่เป็นต้นแบบค่านิยม MOPH						
	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกัน ปรามปรามการทุจริต	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และ ป้องกัน ปรามปรามการทุจริต กรมการแพทย์ - เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกัน ปรามปรามการทุจริตให้กับบุคลากรกรมการแพทย์	กรมการแพทย์					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยม MOPH และ HRML - บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับ ค่านิยม MOPH และ HRML	โครงการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม MOPH และ DMSC - ส่งเสริมค่านิยม MOPH และ HRML ให้ เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร - สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และ ฝึกอบรมหลักสูตรที่ประยุกต์ค่านิยมในการ ทำงาน	กรมการแพทย์					
	บุคลากรเข้าใจและยึดมั่น I AM DTAM และ MOPH	- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้าง เสริมวัฒนธรรมองค์กร - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเสริม วัฒนธรรมองค์กร/การสร้างจิตบริการที่ดี/ มีจิตสาธารณะ และการปฏิบัติตนให้มี ศีลธรรมแก่บุคลากรภายใน - จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการสร้าง เสริมวัฒนธรรมองค์กร - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร	- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน กรมการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก					
		เสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร	กรมสุขภาพจิต					
	ข้าราชการใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ความหมายของค่านิยมองค์กร	- มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม กรมสุขภาพจิต MENTAL และกระทรวง สาธารณสุข MOPH						
	ร้อยละของบุคลากรในสังกัด กรมสุขภาพจิตที่มีผลประเมินการรับรู้ ค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้น	- ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตตอบแบบ ประเมินด้านค่านิยมองค์กรผ่านระบบ ออนไลน์						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม MOPH และ DMSC	โครงการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม MOPH และ DMSC ส่งเสริมค่านิยม MOPH และ DMSC ให้เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม MOPH และ DMSC	สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และฝึกอบรมหลักสูตรที่ประยุกต์ค่านิยมในการทำงาน						
	มีบุคลากรต้นแบบค่านิยม MOPH และ DMSC	มีระบบการยกย่องชมเชยผู้ที่เป็นต้นแบบค่านิยม MOPH และ DMSC						
	มีแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับค่านิยม MOPH และ DMSC	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยม MOPH และ DMSC						
9. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ								
		1. Bright spot การบริหารจัดการกำลังคน						
	- มีหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) (หน่วยงานละ 1 เรื่อง/ปี) - เขตสุขภาพมีการจัดทำนวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง(ไม่นำมาเป็นตัวชี้วัด) - มีระบบและกลไกในการสร้าง innovative people ให้เกิดขึ้นในกระทรวงฯ	- คัดเลือกหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) ปีละ 1 ครั้ง - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้้นวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง (HR4H Forum) - ถอดบทเรียนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ - จัดพิมพ์เรื่องราวการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศในรูปแบบ E-book	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สบช. - สำนักวิชาการ					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. R2R						
	ร้อยละ best practice CQI นวัตกรรม R2R ที่นำไปใช้ประโยชน์มากกว่า 1 ปี	- ส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R นวัตกรรม สาธารณสุข						
		- สร้างเวทีและโอกาสในการนำเสนอผลงาน วิชาการ งานวิจัย R2R องค์ความรู้ และ นวัตกรรมด้านสุขภาพ						
		- จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัย R2R นวัตกรรมสาธารณสุข						
	มีนวัตกรรมใหม่ๆ	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจากการ ทำงาน	กรมควบคุมโรค					
		จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลงาน						

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 7 : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
10. โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก								
	- ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข มีอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวง รวมทุกประเภทการจ้าง ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่ควรมี - บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับ วัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวง สาธารณสุข	1. จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน 1.1 กำหนดสายวิชาชีพขาดแคลน 1.2 มีข้อมูลจำนวนความขาดแคลนของแต่ละสายวิชาชีพ 1.3 กำหนดสัดส่วนการเพิ่มอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลนในแต่ละปี	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - กลุ่มบริหารงานบุคคล สป.					
		2. จัด Road show ประชาสัมพันธ์วิชาชีพต่าง ๆ โดยผู้แทนวิชาชีพและสถาบันการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย 2.1กำหนดปฏิทินในการจัดประชาสัมพันธ์ก่อนสิ้นปีการศึกษา						
		3. จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน 3.1 กำหนดสถาบันที่จะร่วมทำ MOU 3.2 จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ						
		4. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก						
		5. คัดเลือกบุคลากรให้ทันเวลาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน 5.1กำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนทดแทนจากการสูญเสียให้แล้วเสร็จไม่เกิน 2 เดือน						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข มีอัตราการจ้างสายวิชาชีพขาดแคลน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวง รวมทุกประเภทการจ้าง ร้อยละ 80 ของ เกณฑ์ที่ควรมี - บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับ วัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวง สาธารณสุข	5.2 มีเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคลให้ ตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวง สาธารณสุข						
		1. จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน 1.1 กำหนดสายวิชาชีพขาดแคลน 1.2 มีข้อมูลจำนวนความขาดแคลนของแต่ละสายวิชาชีพ 1.3 กำหนดสัดส่วนการเพิ่มอัตราการจ้างสายวิชาชีพขาดแคลนในแต่ละปี	- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 12 - คณะอนุกรรมการบริหารกำลังคน เขตสุขภาพที่ 12					
		2. จัดทำแผนความต้องการอัตราการจ้างและแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก						
		3. คัดเลือกบุคลากรให้ทันเวลาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราการจ้างสายวิชาชีพขาดแคลน 3.1 กำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนทดแทนจากการสูญเสียให้แล้วเสร็จไม่เกิน 2 เดือน 3.2 มีเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคลให้ตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข						
		4. จัด Road show ประชาสัมพันธ์วิชาชีพต่าง ๆ โดยผู้แทนวิชาชีพและสถาบันการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย 2.1 กำหนดปฏิทินในการจัดประชาสัมพันธ์ก่อนสิ้นปีการศึกษา						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		5. จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน 5.1 กำหนดสถาบันที่จะร่วมทำ MOU 5.2 จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ						
	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	กรมการแพทย์					
		- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใสและเป็นธรรม - กำกับ ติดตามให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้						
	การสรรหาบุคลากรเชิงรุก	- วิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก						
	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - วิเคราะห์อัตราการสูญเสียของบุคลากรในอดีตและแนวโน้มในอนาคต - วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร - จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต					
	1. ร้อยละดำเนินการกับตำแหน่งว่างข้าราชการที่ได้ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความต้องการของหน่วยงาน	การบริหาร/จัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด - ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความต้องการของหน่วยงาน - ดำเนินการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ)	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	60	60	60	60	

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ) ที่ได้รับการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด			60	60	60	60	
	บุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเป็นผู้ที่มีสมรรถนะของนักควบคุมโรค และมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมกรมควบคุมโรค	- ทบทวนกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้โปร่งใส และเป็นธรรม	กรมควบคุมโรค					
		- ปรับปรุง และออกแบบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร						
		- กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้						
	- มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	การเสริมสร้างประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล - จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - การสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ - มีการจัดการและบริหารตำแหน่งว่าง	สำนักบริหาร กรมการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก					
	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามหลัก Good Governance	1. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใสและเป็นธรรม	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
		2. กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้						
	การสรรหาบุคลากรเชิงรุก	1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก						
		2. ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
11. Succession planning								
	- ทุกหน่วยงานมีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ (Success Profile) 1.1 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 1.2 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	- บค. - กรมต่างๆ					
		2. จัดทำแผนการสร้าง successor ในหน่วยงาน						
		3. มี Career Development Plan :CDP (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 4 :IDP สบช.)และการสร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับ Successor						
		4. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor						
	มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	จัดทำ Succession plan - จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ และกำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	กรมการแพทย์					
		- จัดทำแผนพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับ Successor						
		- พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor						
	มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ และกำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
		2. จัดทำแผนพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับ Successor						
		3. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง	- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง	- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	- ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ต้องการตามกำหนดล่วงหน้า อย่างน้อย 3 ปี - ทุกหน่วยงานมีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ (Success Profile) 1.1 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 1.2 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	- คณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 12 - คณะอนุกรรมการบริหารกำลังคน เขตสุขภาพที่ 12					
		2. จัดทำแผนการสร้าง successor ในหน่วยงาน						
		3. มี Career Development Plan : CDP (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 4 : IDP สบช.) และการสร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับ Successor						
		4. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor						

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 8 : Retention Strategy & Happy Work life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
อย่างเป็นธรรม

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
12. โครงการธำรงรักษาบุคลากร : แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ								
	1. ทุกวิชาชีพมีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เชื่อมโยงกับ Succession plan ระดับบริหารต้น/สูง ทรงคุณวุฒิ อำนวยการต้น/สูง เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ อาวุโส 2.มีแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อผลักดันให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น	1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วยผู้แทนของแต่ละสายวิชาชีพ	- *บค. - ทุกหน่วยงานสังกัด กสร.					
		2. จัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ						
		3. จัดทำโครงการเพื่อจัดทำคู่มือการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 3.1 ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง 3.2 การวิเคราะห์งาน (job analysis) 3.3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family) 3.4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์						
		4. ขับเคลื่อนตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 4.1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในอาชีพ 4.2 ติดตาม ประเมินผล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ						
		5. กำหนดระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายอาชีพ						
		6. สร้างระบบการหมุนเวียนบุคลากร (Rotation)						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- บุคลากรมีความพึงพอใจกับสมดุลชีวิตในการทำงาน	- สร้างสมดุลชีวิตกับงาน ให้เกิด work life balance ที่เป็นรูปธรรม	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
	มีระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	โครงการจัดทำความก้าวหน้า (Career Path) - จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กรมการแพทย์					
	1. บุคลากรผู้ประพฤติ ปฏิบัติดี และมีผลงานดีเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2. กรมการแพทย์มีแบบอย่างที่ดีของข้าราชการพลเรือนในการทำมาความดี 3. สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กรมการแพทย์ - ดำเนินการประกาศ และสรรหาข้าราชการพลเรือนดีเด่น - คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ตรวจสอบข้อมูลประวัติบุคคล ประวัติการทำงาน และข้อมูลผลงาน - ประกาศผลการคัดเลือก และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น						
	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Engagement) - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	บุคลากรมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กรมควบคุมโรค					
	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์						
	บุคลากรมีความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
	1. มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	2. การเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร						
		การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)	กรมสุขภาพจิต					
	1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการดำรงรักษากำลังคน	1. ตั้งคณะกรรมการ 2. วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคน 3. วิเคราะห์สาเหตุของการสูญเสียกำลังคน 4. จัดทำแผนการดำรงรักษากำลังคน 5. ดำเนินการตามแผนการดำรงรักษากำลังคน		สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	
	2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผ่านระบบออนไลน์		92	92	92	92	
	3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร		90	90	90	90	
	4. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	มีการเก็บข้อมูลอัตราการลาออก / โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง		2	2	2	2	
	5. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์	มีการเก็บข้อมูลการลาออก/โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์		2	2	2	2	

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	6. ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี	มีการเก็บข้อมูลบุคลากรใหม่ที่ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี		10	10	10	10	
	7. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) 2. การทบทวนแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในแต่ละสายงาน 3. มีการจัดทำ(ร่าง) แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) 4. รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5. แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้รับการอนุมัติ เผยแพร่และประกาศใช้		สำเร็จ				
13. โครงการจัดการความสุขในองค์กร								
	- ทุกหน่วยงานมีนักสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อย 2 คน	- อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
	- ทุกหน่วยงานมีนักบริหารความสุขอย่างน้อย 1 คน	- อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร	- *สนย.					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีผลการประเมินความสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ (Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์						
	- มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) ผ่านระบบออนไลน์						
	- ทุกหน่วยงานมีแผนการสร้างสุขในองค์กร	- จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร						
	- หน่วยงานผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	- ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน						
	1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	โครงการสร้างสุขและความผูกพันองค์กรของบุคลากร - จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความสุขและความผูกพันองค์กร - ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุข	กรมการแพทย์					
	1. มีการประเมินความสุขคนทำงานและสุขภาวะองค์กร 2. มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล และสุขภาวะองค์กร	กิจกรรมประเมินความสุขคนทำงาน (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) - จัดทำแบบสำรวจสุขภาวะภาครัฐผ่านระบบออนไลน์ - บุคลากรจัดทำแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน ผ่านระบบออนไลน์						
	ทุกหน่วยงานมีนักสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อย 2 คน	อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร	กรมควบคุมโรค					
	ทุกหน่วยงานมีนักบริหารความสุขอย่างน้อย 1 คน	อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	มีผลการประเมินความสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ(Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์						
	มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)และสุขภาวะองค์กร (HPI)ผ่านระบบออนไลน์						
	ทุกหน่วยงานมีแผนการสร้างสุขในองค์กร	จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สนย.					
	หน่วยงานผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	ติดตาม ประเมินผลการสร้างสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน						
	1. มีนักสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อย 2 คน	อบรม/พัฒนา นักสร้างสุขในองค์กร						
	2. มีนักบริหารความสุขในองค์กรอย่างน้อย 1 คน	อบรม/พัฒนา นักบริหารความสุขในองค์กร						
	3. มีผลการประเมินความสุขในองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ(Happy Public Organization Index)ผ่านระบบออนไลน์						
	4. มีผลการประเมินความสุขรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)ผ่านระบบออนไลน์						
	5. มีแผนการสร้างสุขในองค์กร	จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร						
	6. ผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- มีแผนการสร้างสุขในองค์กร - บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ Happinometer	การสร้างเสริมบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน - จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร - จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสุขให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร - การประเมินความสุขของบุคลากรในองค์กร	- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กองพัฒนาบริการและวิชาการ - สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรม - กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					

คำอธิบาย : การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

1. ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง เป็นการศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน
2. การวิเคราะห์งาน (job analysis) และจัดกลุ่มงาน (Job Family) เป็นการจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่ใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยเน้นจัดกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันด้วย
3. การจัดทำ Career Model และเกณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 9 : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
14. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)								
	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน	- กลุ่ม บค. สป. - กพร. - กรมวิชาการ - สนย.					
		- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ						
		- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้วิธีการประเมินผลงาน						
	- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์	- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์						
		- มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องครบถ้วน						
มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน - กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล	กรมการแพทย์						
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ ประโยชน์ ในการให้รางวัล และพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน - พัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	กรมควบคุมโรค						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน						
		- เชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกับระบบแรงจูงใจ						
	1. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	1. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
		2. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล						
	2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์	1. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ(PMS) ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)						
		2. มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องครบถ้วน						
	- มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร	การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ - มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล - มีการสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร เช่นเวทีระดับผู้บริหาร ระดับกรม และระดับสำนัก - มีการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาบุคลากร	- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	1. ระยะเวลาในการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในเวลาที่กำหนด	มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในระยะเวลา 3 เดือน	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	3 เดือน	3 เดือน	3 เดือน	3 เดือน	

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	2. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด		80	80	80	80	
	3. ร้อยละของหน่วยงานที่บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด		95	95	95	95	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 10 : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม informal sector

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
15. โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสุขภาพภาคประชาชน								
	- จำนวน อสค.	- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ ผ่านรูปแบบคณะกรรมการ	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
		- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบชุมชนสัมพันธ์						
		- พัฒนาอาสาสมัครครอบครัว (อสค.) ให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเอง						
		- พัฒนาองค์ความรู้ พฤติกรรมสุขภาพภาคประชาชน ผ่านเครือข่าย อสม.และอสค.						
		- พัฒนาศักยภาพ อสม.และ อสค. รวมทั้งการกำกับ ติดตาม โดยทีมหมอครอบครัว						
		- พัฒนากลุ่มเครือข่ายนอกกระทรวง						
	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล 1. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์					

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	กรมควบคุมโรคมีโครงสร้าง ระบบงาน และกำลังคนด้านการพัฒนาภาคี เครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพภาคประชาชน	โครงสร้างและระบบงานภาคีเครือข่ายการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาค ประชาชน กรมควบคุมโรค 1. จัดวางโครงสร้าง ระบบงาน กรอบอัตรา งานด้านการพัฒนาภาคีเครือข่ายการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาค ประชาชน	กรมควบคุมโรค					
		2. วางกลไกและคณะทำงานพัฒนาภาคี เครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพภาคประชาชน						
	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่มี ศักยภาพหรือสมรรถนะในการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ร้อยละสมรรถนะของภาคีเครือข่าย เป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการป้องกัน ควบคุมโรคที่สำคัญ)	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายใน การดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพ - พัฒนาศักยภาพเครือข่าย โดยการ ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจ ในการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ			ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90
		โครงการสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้าน การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาค ประชาชน 1. สำรวจและวิเคราะห์เครือข่ายอำเภอ ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน						
		2. จัดทำหลักสูตรพัฒนาความเข้มแข็งภาคี เครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพภาคประชาชน						
		3. พัฒนาศักยภาพกำลังคนเครือข่ายด้าน การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาค ประชาชน					ร้อยละ 25	ร้อยละ 25

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	มีเครือข่ายด้านการคุ้มครองผู้บริโภคที่เข้มแข็ง	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย - อสม. วิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชน - ผู้ปฏิบัติงานทางห้องปฏิบัติการ - นักรังสีการแพทย์	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	- มีกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่เข้มแข็ง	การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย - การพัฒนาเครือข่ายการผลิตกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย - การพัฒนากำลังคนในการให้บริการทางการแพทย์ด้วยการแพทย์ผสมผสาน - การพัฒนาภาคีเครือข่ายนักวิจัยด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	- สถาบันพัฒนากำลังคน - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	ร้อยละของเครือข่ายเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่อง ทุกปี	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	60	60	60	60	60

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 11 : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
16. โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ								
	- ได้เครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการกำลังคน - มีรายงานการประชุม - มีเครือข่ายให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคน - มีแผนการบริหารกำลังคนแบบมีส่วนร่วม	- ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ HRM & HRD โดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ภาคท้องถิ่นและเอกชน	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
		- จัดทำแผนการบริหารกำลังคนแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชน						
		- กำหนดขอบเขตงานในส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน (ระดับนโยบาย/ปฏิบัติ)						
		- ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารกำลังคนฯและนำเสนอปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ						
		- ขับเคลื่อนตำบลจัดการสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ						
	- มีโครงสร้างและระบบเครือข่ายที่ชัดเจน	- จัดโครงสร้างและระบบภาคีเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนและครอบครัว						
	- มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่าย	- จัดทำช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายผ่าน social media เช่น line/facebook						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนากำลังคนเพื่อดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ร้อยละของจำนวนข้อตกลงความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในเขตพื้นที่อย่างน้อยเขตละ 1 ฉบับ)	โครงการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน 1. ประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อย่างน้อยเขตละ 1 เครือข่าย	กรมควบคุมโรค		ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100
		2. จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ หรือจัดทำแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคในภาครัฐและเอกชน			ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100
		3. สนับสนุนให้เครือข่ายมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ			ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100
	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ร้อยละสมรรถนะของภาคีเครือข่ายเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการป้องกันควบคุมโรคที่สำคัญ)	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี มาตรการ ทักษะ ในรูปแบบต่างๆ แก่เครือข่ายและระหว่างเครือข่ายในพื้นที่ เช่น การนิเทศติดตาม การสอนงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่าย การเรียนรู้จากเครือข่ายต้นแบบ เป็นต้น			ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่สมรรถนะเป็น Facilitator เพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - ร้อยละของจำนวนหน่วยงาน (สำนักโรคและ สกร. 1-12) ที่มี Facilitator	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะเป็น Facilitator เพื่อสร้างเครือข่ายในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยการฝึกอบรมการเป็น Facilitator			ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100
	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	- มีภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของกรม	การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ - การจัดงานมหกรรมการแพทย์แผนไทยระดับภาค - จัดทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับภาคีเครือข่าย - พัฒนาระบบสารสนเทศเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่าย	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
	1. ร้อยละของอำเภอที่มีตำบลจัดการสุขภาพมีการดูแล ฝ้าระวัง และบูรณาการการดำเนินงานสุขภาพจิตตามประเด็นสุขภาพที่สำคัญของกลุ่มวัยร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	สร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตประชาชน 1. สนับสนุนให้เครือข่ายฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต 2. สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานดูแลทางสังคมจิตใจในประชาชนทุกกลุ่มวัย และกลุ่มเสี่ยงในระบบบริการปฐมภูมิ	สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต	50	60	70	80	90

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	1. ร้อยละของพื้นที่ที่มีการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในเขตสุขภาพ - ระดับตำบล - ระดับอำเภอ - ระดับจังหวัด 2. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสุขภาพจิตที่สามารถผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะในพื้นที่	พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 2. พัฒนาระบบติดตาม การเสริมพลังเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการส่งเสริมสุขภาพจิต/ป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและพัฒนาฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต และป้องกันปัญหาสุขภาพจิต 3. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสุขภาพจิตที่สามารถผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะในพื้นที่	สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต					
				10	20	30	40	50
				20	25	30	35	40
				-	-	-	15	20
				-	-	1 เรื่อง	-	2 เรื่อง
	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด“คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (HR Scorecard)” ลงสู่หน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด	กองการเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต	95	95	95	95	95
	ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายยอมรับและให้อีกต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต (เป้าหมายรายปี)	สนับสนุนให้ครอบครัว/ชุมชนยอมรับและให้อีกต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต 1. บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสื่อสารความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต	กองสุขภาพจิตสังคมกรมสุขภาพจิต	75	75	80	80	80

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. ผลักดันให้สังคมยอมรับ/ให้โอกาสผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิตได้เข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิต การทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ตามศักยภาพ 3. ค้นหาบุคคลต้นแบบที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาสื่อในการลดอคติครบทั้ง 4 กลุ่มโรค คือ โรคจิตเวช / ออทิสติก / ADHD / ID 4. รณรงค์สร้างกระแส เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและลดตราบาปต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต						

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 12 : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
17. โครงการสร้างและปรับภาพลักษณ์กระทรวงสาธารณสุข								
	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กรกระทรวงสาธารณสุข 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงสาธารณสุข 3. ไม่มีปัญหาฟ้องร้อง/ข้อร้องเรียนต่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข KPIs: 1. ร้อยละ 90 ของคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อข้อมูลข่าวสารของกระทรวงสาธารณสุข	1. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ					
		- แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงสาธารณสุข(ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)						
		- สร้างระบบและกลไกการสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ						
		- จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน						
	2. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	- จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข						
		- จัดทำระบบฐานข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์และคลังภาพข่าวประชาสัมพันธ์						
		- รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารสำคัญด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานประชาสัมพันธ์						
		- ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงานของกระทรวงสาธารณสุขผ่านสื่อต่างๆในความรับผิดชอบ						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- สื่อสารและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย						
		- จัดจ้างที่ปรึกษาผู้ประเมินภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางวิจัยประเมินผลภาพลักษณ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง						
	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่นกรมการแพทย์ 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของกรมการแพทย์	กิจกรรม/แผนงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร 1. จัดทำแผนสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมการแพทย์ 2. จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อ เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกรมการแพทย์	ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการแพทย์					
	- กรมควบคุมโรคมีภาพลักษณ์ในเกณฑ์ดี - มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทันสถานการณ์ และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ	โครงการพัฒนาระบบและกลไกการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ผลงานวิชาการงานบริการระบบบริหารฝ่ายสื่อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค					
		- ประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารของกรมควบคุมโรค						
		- การเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ พร้อมทั้งตอบโต้กรณีข้อมูลเชิงลบโดยการให้ข้อเท็จจริง						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- ประชาชนมีความรู้และทัศนคติที่ดี ต่อ การดูแลสุขภาพ และป้องกัน ควบคุมโรคตนเอง ครอบครัว ชุมชน แบบยั่งยืน	- การพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบ two way communication โดยเครือข่าย และ ประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูล และให้ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรค						
		- สร้างและพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่สื่อสาร ความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สุขภาพ - จัดทำหลักสูตรพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตร - จัดฝึกอบรม - ติดตามประเมินผล						
		- สนับสนุนข้อมูลข่าวสารให้กับเครือข่าย อย่างต่อเนื่องและทันสถานการณ์						
	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่น กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	1. พัฒนาระบบและกลไกการสื่อสารองค์กร และส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้ การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน 2. จัดทำแผนสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 3. จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อ เพื่อ การสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้าง ภาพลักษณ์ของ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์					
	3. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการ ให้บริการ	สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการโดย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	- ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก - ภาพลักษณ์ที่ดีของกรม	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรม - การจัดงานมหกรรมสมุนไพรแห่งชาติ - สร้างความรอบรู้ด้านวิชาการของการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก - จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก - บูรณาการประเด็นข่าวสารด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเพื่อการสื่อสารสู่สาธารณะ - ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงานของกรมผ่านสื่อต่างๆ ในความรับผิดชอบ	- สำนักงานสื่อสารองค์กร - กองพัฒนาและบริการวิชาการ - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก					
18 โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข								
	1. การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อองค์กรกระทรวงสาธารณสุข 3. ลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิดภายในกระทรวงสาธารณสุข KPI : 1. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	1. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค)	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - สำนักสารนิเทศ					
		- สร้างและพัฒนาระบบการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกหรือเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร						
		- ทบทวนบทบาท หน้าที่ โครงสร้างองค์กร หน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงสาธารณสุข						
		- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข						

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
	2. ร้อยละ 80 ของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในการดำเนินการประชาสัมพันธ์	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และเวทีการทบทวนการทำงานของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข						
		2. การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เครือข่ายประชาสัมพันธ์เขตสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข						
		- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างสมาชิกเครือข่าย ทั้งเป็นแบบทางการ หรือไม่เป็นทางการ และแบบมีรูปแบบหรือไม่มีรูปแบบ						
		- ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข						
	สร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ภายในกรมการแพทย์	การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ - ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	ฝ่ายประชาสัมพันธ์กรมการแพทย์					
	1. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงความรู้สุขภาพจิต ผ่านช่องทางการสื่อสารที่กำหนด เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (เป้าหมายรายปี)	พัฒนากระบวนการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ 1. สร้างและขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถสื่อสารความรู้ด้านสุขภาพจิตในสถานการณ์ปกติและภาวะวิกฤต	กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต	20	20	20	20	20

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		3. พัฒนาน้องความรู้/นวัตกรรมในการดูแลสุขภาพจิตของประชาชน (ความรู้ทั่วไปทักษะและการดูแลสุขภาพจิต การประเมินตัวเอง แหล่งให้บริการ) ที่ตอบสนองสถานการณ์ในภาวะปกติ ภาวะวิกฤตหรือภาวะฉุกเฉิน 4. สร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารความรู้สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน 5. อบรมและสร้างกระแสเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจด้านสุขภาพจิตและจิตเวชผ่านประเด็นการรณรงค์รายเดือน และงานสัปดาห์สุขภาพจิต						
	จำนวนประเด็นสุขภาพจิตที่ได้รับการผลักดันให้สังคมสนใจ หรือที่ถูกนำไปใช้ในการสื่อสารสาธารณะ(เป้าหมายรายปี)	พัฒนากลไกการสื่อสารต่อสถานการณ์ที่สังคมให้ความสนใจและในภาวะวิกฤต 1. พัฒนาระบบเฝ้าระวัง และการตอบสนองต่อสถานการณ์สังคมที่ทันสมัย และคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า 2. พัฒนาระบบการสื่อสารเชิงรุกสู่สังคมในเหตุการณ์ที่สังคมให้ความสนใจใน social media 3. สนับสนุนให้มีการนำประเด็นทางสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตเข้าสู่กระบวนการพัฒนา 4. จุดประเด็นขยายสาธารณะ (Advocacy) ด้านสุขภาพจิตให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญเรื่องสุขภาพจิต	กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต	1	1	1	1	1

แผนงาน	Outcome/KPI	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผน				
				2560	2561	2562	2563	2564
		5. พัฒนาร่วมมือกับเครือข่าย สื่อมวลชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต						
	มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่าย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่าง น้อย 2 ช่องทาง	มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการสื่อสารผ่าน social media เช่น line, facebook, website เป็นต้น	กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	2	2	2	2	2



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 2 ปี (2560-2561)



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 2 ปี (2560 – 2561) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 1: HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 1: HR Governance การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
1. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการการขับเคลื่อนกำลังคนทุกระดับ (Strengthen core HR organization)										
	1. ทบทวน แต่งตั้งคณะกรรมการ CHRO และประชุมคณะกรรมการ									
	ประชุมคณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ (ทุกเดือน)	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สนย.)	✓	✓	84,000	✓	✓	✓	✓	84,000
	กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการกำลังคน กรมควบคุมโรคให้ชัดเจน	กรมควบคุมโรค		✓						
	ประชุมคณะกรรมการกำลังคนทุกไตรมาส			✓	20,000	✓	✓	✓	✓	40,000
	จัดตั้งคณะกรรมการ CHRO	เขตสุขภาพที่ 1		✓						
	จัดตั้งคำสั่งคณะกรรมการกำลังคน (CHRO) ระดับเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 2	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการกำลังคน (CHRO) ระดับจังหวัด	เขตสุขภาพที่ 2 - สสจ. - รพศ./รพท.	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการกำลังคน (CHRO) ระดับเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 2		✓			✓			
	จัดทำคำสั่งคณะกรรมการกำลังคนระดับเขตสุขภาพ (CHRO) ให้เป็นปัจจุบัน			✓			✓			
	ทีม CHRO-plus เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนสู่ high performance organization	เขตสุขภาพที่ 6								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	จัดตั้งคณะกรรมการ CHRO ระดับเขต เขตสุขภาพที่ 7 โดยมีการประชุมทุกเดือน	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	100,000	✓	✓	✓	✓	100,000
	จัดตั้งคณะกรรมการกำลังคนระดับพื้นที่ทุกระดับ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	ทบทวนคำสั่ง คกก. HRM&HRD	เขตสุขภาพที่ 9								
	จัดทำคำสั่งที่เป็นปัจจุบัน									
	จัดตั้งคณะกรรมการ CHRO	เขตสุขภาพที่ 12	✓							
	2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)									
	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ 4 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2564)	กรมการแพทย์		✓	210,000					
	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	กรมควบคุมโรค		✓		✓	✓			100,000
	จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓			✓				
	จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (62-64)	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ					✓	✓		89,000
	จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	กรมสุขภาพจิต	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ HRM	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (60-64)	เขตสุขภาพที่ 2								
	จัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคน เขตสุขภาพที่ 7	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	150,000	✓	✓	✓	✓	50,000
	จัดทำแผนการบริหารกำลังคนแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่าย อภป/เอกชน	เขตสุขภาพที่ 9								
	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนระดับเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 12		✓						

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	3. พัฒนา/เสริมสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนกำลังคน ทุกระดับ									
	พัฒนาศักยภาพของ คณะกรรมการกำลังคนอย่างต่อเนื่อง	กรมควบคุมโรค		✓		✓	✓	✓	✓	200,000
	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนกำลังคน ทุกระดับ (Strengthen core HR organization)	กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดทำแผนการยกระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลใน ระดับกรมและหน่วยงาน	กรมอนามัย								
	พัฒนากลไกการขับเคลื่อนผู้บริหาร	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ	✓	✓						
	จัดทำโครงสร้าง/อัตรากำลังสอดคล้องตามภารกิจ	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ				✓	✓	✓	✓	
	การจัดทำโครงการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	เขตสุขภาพที่ 3								
	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	เขตสุขภาพที่ 4								
	เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกลไกการทำงานของ คณะกรรมการฯ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	โครงการพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพ									
	จัดตั้งหน่วยงาน HR ระดับเขต	เขตสุขภาพที่ 11								
	การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล HROPS สำหรับนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เขตสุขภาพที่ 12		✓		✓	✓	✓	✓	
	4. ทบทวน จัดตั้งและประชุมคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศ ทางการแพทย์ด้านการผลิตและกระจายบุคลากร									
	จัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการ ผลิตและกระจายบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดตั้งคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการ ผลิตและกระจายบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 2								

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
มาตรการที่ 2 : Human Resource Planning (HRP) วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
2. โครงการพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน										
	1. วิเคราะห์สถานการณ์									
	วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (ทยพ./บค.)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	35,000
	จัดทำ model การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	35,000
	โครงการวิเคราะห์เพื่อกบฏวนกรอบอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ 20 ปี	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓						
	โครงการวิเคราะห์เพื่อกบฏวนกรอบอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์กรม สบส.	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ				✓	✓	✓		300,000
	วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน	เขตสุขภาพที่ 1								
	การกบฏวน และวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) ในแต่ละสายงานเขตสุขภาพที่ 2	เขตสุขภาพที่ 2 - สสจ. - รพศ./รพท.	✓							
	การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 2		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน	เขตสุขภาพที่ 3								
	วิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงาน	เขตสุขภาพที่ 4								
	วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	2. จัดทำแผนอัตรากำลังและความต้องการอัตรากำลัง									
	ประชุมจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพ	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (ทยพ./บค.)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	35,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2564)	กรมการแพทย์		✓	84,600					
	แผนความต้องการอัตรากำลังตามภาระงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	แผนความต้องการอัตรากำลังเพิ่มใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี		✓	✓						
	โครงการวางแผนอัตรากำลังกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓	350,000	✓				
	โครงการวางแผนอัตรากำลัง	กรมควบคุมโรค	✓	✓						
	1. ประเมินผลการใช้อัตรากำลัง			✓						
	2. จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลัง ตามกรอบที่ควรจะเป็น					✓	✓	✓	✓	
	3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจ					✓	✓	✓	✓	
	โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคน	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓						
	จัดทำแผนการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน DOH4.0	กรมอนามัย								
	วางแผนกำลังคนของเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดทำรูปแบบการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 2 - สสจ. - รพศ./รพท.	✓	✓			✓		✓	
	การจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เขตสุขภาพที่ 2	เขตสุขภาพที่ 2 - CHRO - CSO	✓							
	พัฒนาแผนกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 4								
	การจัดทำแผนกำลังคนระดับเขต/หน่วยบริหาร	เขตสุขภาพที่ 6								
	การวางแผนการผลิตและการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 7		✓	20,000				✓	30,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพสอดคล้องกับ service plan	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	พัฒนาระบบวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 10								
	จัดทำแผนกำลังคนระดับเขต	เขตสุขภาพที่ 11								
	โครงการพัฒนาแผนอัตรากำลังของสถานบริการให้สอดคล้องกับภารกิจ	เขตสุขภาพที่ 12				✓	✓			
	จัดทำแผนกระจายกำลังคนที่สอดคล้องกับกรอบโครงสร้างของระดับหน่วยบริการในเขตสุขภาพ									
	3. พัฒนาน้องความรู้การบริหารจัดการกำลังคน									
	จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ - ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนตามภาระงาน(FTE) - ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	กรมสุขภาพจิต	✓	✓	45,000	✓	✓	✓	✓	45,000
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านHR	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพ (HRM/HRD)	เขตสุขภาพที่ 2 - สสจ. - สวท./สพท.	✓	✓						
	จัดประชุมเรื่อง การจัดเก็บข้อมูลให้เป็นแนวทางเดียวกันในภาพเขตโดยสทวิชาชีพ	เขตสุขภาพที่ 9								
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ : กระบวนการบริหารกำลังคนอย่างมืออาชีพ	เขตสุขภาพที่ 12				✓	✓	✓		

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 3 : HRH Information System การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
3. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ										
	1. พัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล									
	พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ (HROPS)	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ (บค.)	✓	✓	40,000	✓	✓	✓	✓	160,000
	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการแพทย์	กรมการแพทย์	✓	✓	1,200,000	✓	✓	✓	✓	
	โครงการบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการดำเนินงาน	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ	✓	✓						
	1. รวบรวมข้อมูลความต้องการใช้ข้อมูลกำลังคน กรม ควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค		✓						
	2. พัฒนาฐานข้อมูล และออกแบบระบบการใช้งานข้อมูล กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ					✓	✓	✓	✓	500,000
	3. เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบ ปรับปรุง การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตให้มีคุณภาพ	กรมสุขภาพจิต	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	แผนการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผน กำลังคน	กรมอนามัย								
	การพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนแบบมืออาชีพ	เขตสุขภาพที่ 6								
	การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากร บุคคลจากฐานข้อมูล HROPS เพื่อเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 7	เขตสุขภาพที่ 7								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากฐานข้อมูล HROPS เพื่อเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 7 -การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังของเขตสุขภาพที่ 7 เพื่อกำหนดสารสนเทศทางการบริหาร -การวิเคราะห์ความสมบูรณ์ของข้อมูลในโปรแกรม HROPS -การพัฒนาระบบสารสนเทศกลางของเขตสุขภาพที่ 7 -การพัฒนาศักยภาพผู้ใช้โปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล -การประชุมชี้แจงและใช้งานระบบ -การประเมินผลการดำเนินงาน	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	100,000	✓	✓	✓	✓	50,000
	พัฒนาให้มีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคน	เขตสุขภาพที่ 11								
	พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน									
	สร้างความร่วมมือการพัฒนาคความสมบูรณ์ข้อมูล HROPS ทุกหน่วยบริการ	เขตสุขภาพที่ 12				✓	✓	✓	✓	
	2. พัฒนาองค์ความรู้บุคลากรผู้รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล									
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมสบส.	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ					✓	✓		120,000
	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้รับผิดชอบงานในด้านการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร									

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานในด้านการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 2		✓						
	3. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ระบบ									
	รายงานสถานการณ์ของระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร (HROPS) ต่อที่ประชุม	เขตสุขภาพที่ 1								
	วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพของฐานข้อมูลด้าน บุคลากร (HROPS) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด									
	รายงานสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพจากระบบ HROPS ต่อผู้บริหารระดับเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 2		✓		✓	✓	✓	✓	
	การนำข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพจากระบบ HROPS มา บริหารจัดการกำลังคนภายในเขตสุขภาพที่ 2 ให้มี ประสิทธิภาพ			✓		✓	✓	✓	✓	
	การกำกับ และติดตามให้ทุกหน่วยงานดำเนินการบันทึก ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพในระบบ HROPS ให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน			✓		✓	✓	✓	✓	
	การนำข้อมูล HROPS มาใช้ในการตัดสินใจ	เขตสุขภาพที่ 3								
	การใช้ข้อมูล HROPS	เขตสุขภาพที่ 4								
	การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ด้านอัตราากำลังของเขต สุขภาพที่ 7 เพื่อกำหนดสารสนเทศทางการบริหาร	เขตสุขภาพที่ 7								
	กำกับ ติดตามให้ทุกหน่วยงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	เขตควบคุม กำกับ ติดตามข้อมูล โดยใช้ HROPS รายไตรมาส และวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	เขตสุขภาพที่ 9								

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 4 : Workforce capability พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับการกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
4. โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทของพื้นที่										
	1. แผนพัฒนากำลังคน									
	ประชุมเครือข่ายเพื่อเรียนรู้การทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ (สนย.)		✓	60,000					
	ประชุมเครือข่ายเพื่อเรียนรู้การวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (MBTI)			✓	60,000					
	ประชุมเพื่อกำหนดการจัดสรรนักเรียนทุน ก.พ.			✓						
	ประชุมเครือข่ายเพื่อจัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขในเขตสุขภาพ	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ (สบช.)	✓	✓						
	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพการแพทย์ ระยะ 4 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2564)	กรมการแพทย์		✓	400,000					
	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหา สุขภาพ บริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ	กรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	แผนการพัฒนาระบบการสร้างสมรรถนะกำลังคนในระบบ สุขภาพ	กรมอนามัย								
	แผนการพัฒนาระบบและขีดความสามารถกำลังคน									
	แผนการปรับกระบวนการคิดและวิธีการทำงานสู่การทำงานแบบ work smart									
	โครงการจัดทำแผนจัดสรรทุนพัฒนาระบบสุขภาพ สบส.	กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ				✓	✓	✓	✓	150,000
	จัดทำแผนการศึกษาต่อของบุคลากร	อย.		✓						
	จัดทำแผนการพัฒนาระบบสุขภาพ (Managerial Skills)						✓			

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลของหน่วยงาน	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 2	✓			✓				
	จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 4								
	การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทพื้นที่	เขตสุขภาพที่ 6								
	วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนางานแผนการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	วิเคราะห์กำลังคนที่ต้องการเทียบกับความต้องการภาพรวม	เขตสุขภาพที่ 11								
	สำรวจความสามารถการผลิตในเขตและนอกเขต									
	สำรวจความต้องการหลักสูตรเพื่อรองรับการพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 12		✓		✓				
	2. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ									
	จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (บค.)								
	- จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน (Technical Competency)	กรมควบคุมโรค		✓						
	โครงการจัดทำฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	3. พัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร									
	โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาในโครงการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข (ศึกษา/ฝึกอบรมในต่างประเทศ)	กรมการแพทย์	✓	✓	14,626,900	✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	กองทุนสนับสนุนงานวิชาการ กรมการแพทย์ (พัฒนาบุคลากรในประเทศ)	กรมการแพทย์	✓	✓	5,899,300	✓	✓	✓	✓	
	โครงการการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ด้านบริหารในทุก ระดับ	กรมการแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ "หลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี" สำหรับข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์		✓	✓	2,147,500	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง กรมการแพทย์		✓	✓	2,000,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น กรมการแพทย์		✓	✓	1,600,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ กรมการแพทย์		✓	✓	1,500,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป กรมการแพทย์		✓	✓	378,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กรมการแพทย์		✓	✓	448,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์		✓	✓	525,300	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กรมการแพทย์		✓	✓	305,000	✓	✓	✓	✓	
	- โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการ กรมการแพทย์		✓	✓	350,000	✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการเงินการคลัง พิสัย ตาม พรบ.จัดจังกาครัฐฉบับใหม่	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ								
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย					✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านระบาดวิทยา ภาคสนาม	กรมควบคุมโรค	✓	✓						
	- จัดฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารกรมควบคุมโรค อย่างต่อเนื่อง		✓	✓	2,400,000	✓	✓	✓	✓	2,400,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	หลักสูตรพัฒนานักบริหารงานระดับกลาง (Middle level administrators in Disease Control : MDC) หลักสูตรพัฒนาผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (Executive in Disease Control : EDC)									
	- การพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค โดยการสนับสนุนทุนเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท เอก ในต่างประเทศ (ภายใต้ Mega Project)	กรมควบคุมโรค	✓	✓	20,000,000	✓	✓	✓	✓	20,000,000
	- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	2. โครงการพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยาภาคสนามของประเทศไทย		✓	✓	10,000,000	✓	✓	✓	✓	10,000,000
	ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยาตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยาภาคสนามของประเทศไทย		✓	✓	6,700,000	✓	✓	✓	✓	6,700,000
	3. การพัฒนาความเข้มแข็งของแผนงานการป้องกันควบคุมโรค (Revitalize Disease Control Program : RDCP)									
	สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร				15,000,000					15,000,000
	- หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับประเทศ (National Program Manager)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับเขต (Regional Program Manager)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรคระดับจังหวัด (Provincial Program Manager)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	- หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคในโรงเรียนนายอำเภอ	กรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย									
	- หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล, อบต.)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- หลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค(Leadership in Disease Control : IDC)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓	10,000,000	✓	✓	✓	✓	10,000,000
	โครงการพัฒนากำลังคนให้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก			✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	กรมสุขภาพจิต	✓	✓	1,300,000	✓	✓	✓	✓	1,000,000
	โครงการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	อย.		✓						
	อบรมเชิงปฏิบัติการ : การจัดทำสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) พยาบาลวิชาชีพ	เขตสุขภาพที่ 12		✓	366,800					
	อบรมเชิงปฏิบัติการ : การจัดทำสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) วิชาชีพอื่นๆ (เภสัชกร นักรังสีฯ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย นักโภชนาการ)					✓	✓	✓	✓	500,000
	โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	เขตสุขภาพที่ 9								
	โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ SP และระบบสนับสนุนบริการ									
	ฝึกอบรมบุคลากรในเขต ระยะสั้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ (Coaching, On the job training, self learning)									

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	4. ทำกับ ติดตาม ประเมินผล	เขตสุขภาพที่ 7								
	การประเมินสมรรถนะและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และขีดความสามารถที่สูงขึ้น - กำหนดขีดความสามารถ/สมรรถนะที่จำเป็นกับปัญหาโรคสำคัญตาม service plan - ออกแบบประเมินสมรรถนะที่กำหนด - ประเมินผลสมรรถนะบุคลากร - กำหนด ออกแบบและจัดทำหลักสูตรที่จำเป็น			✓	10,000	✓	✓	✓	✓	100,000
5. โครงการจัดตั้ง Learning Center										
	1. สร้างความเข้มแข็ง/พัฒนาระบบการ กลไกในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร									
	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	กรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบัน สถานศึกษา และรพ.ในเขตให้เป็นแหล่งฝึก ศูนย์ฝึกอบรม	เขตสุขภาพที่ 9								
	มีระบบ IT สนับสนุนฐานข้อมูลการอบรม รวมถึงมี network ในหน่วยงานและเขตที่เชื่อมโยงกัน									
	ทำ MOU กับแหล่งผลิตนอกเขตในส่วนที่ในเขตผลิตและพัฒนาไม่เพียงพอ	เขตสุขภาพที่ 11								
	พัฒนาแหล่งผลิตในเขตเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่									
	กำหนดหน่วยรับผิดชอบและบทบาท Learning center ของเขตสุขภาพ/กรม/ สป	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สบช.)		✓						
	พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับ Health Needs ของทุกหน่วยงานและวิชาชีพ			✓						

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบัน และโรงพยาบาลในเขตสุขภาพ ให้เป็นแหล่งฝึกและศูนย์ฝึกอบรม	เขตสุขภาพที่ 2	✓			✓				
	สนับสนุนความเข้มแข็ง Academic center	เขตสุขภาพที่ 6								
	กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และผู้รับผิดชอบ	เขตสุขภาพที่ 7								
	พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยงาน และวิชาชีพ									
	การสร้างความร่วมมือสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในการผลิตและพัฒนาบุคลากร									
	จัดทำ MOU กับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน									
	ติดตามและประเมินผลผู้ได้รับการอบรม									
	สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาระบบบริการตามบริบทของเขตสุขภาพที่ ๑๒	เขตสุขภาพที่ 12		✓		✓	✓	✓	✓	
	2. จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร (Learning center)									
	จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพ (Learning center)	เขตสุขภาพที่ 1								
	แผนการจัดตั้ง Learning Center									
	3. สร้าง Learning center									
	จัดทำ Training center	เขตสุขภาพที่ 4								
	จัดทำ learning center	เขตสุขภาพที่ 5								

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 5 : Talent HRH พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
6. โครงการพัฒนาศักยภาพที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงาน (Talent)										
	1. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนา Talent									
	จัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ(บค.)		✓			✓	✓	✓	
	จัดทำฐานข้อมูลผู้จบปริญญาเอกทุกสายงานในกระทรวงสาธารณสุข		✓	✓						
	โครงการการพัฒนาศักยภาพทางการแพทย์และสาธารณสุขตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง (COE)	กรมการแพทย์	✓	✓						
	โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS		✓	✓						
	Succession plan (โครงการถอดรหัสนักวิชาการและการออกแบบพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่)		✓	✓	ระบุใน ย.2 ม.4					
	โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS	กรมการแพทย์ แผนไทยฯ	✓	✓						
	โครงการพัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูง	กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์		✓	30,000		✓	✓	✓	50,000
	โครงการพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	กรมสุขภาพจิต	✓	✓	600,000	✓	✓	✓	✓	1,300,000
	โครงการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง			✓					✓	
	แผนการสร้างระบบการจัดการและการบริหารผู้มีสมรรถนะสูง	กรมอนามัย								
	วางแผนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้าน HR ตามผลการประเมินส่วนขาด	เขตสุขภาพที่ 7		✓	2,500	✓	✓	✓	✓	12,500

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	วิเคราะห์ competency GAP ของบุคลากรด้าน HR	เขตสุขภาพที่ 8		✓	2,500	✓	✓	✓	✓	12,500
	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ		✓	✓						
	วางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ		✓	✓						
	โครงการพัฒนากำลังคน (Talent) ระดับเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 9								
	โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนคุณภาพสู่มีอาชีพ	เขตสุขภาพที่ 10								
	2. การพัฒนาบุคลากร talent									
	พัฒนากระบวนการค้นหาและสร้างบุคลากรสมรรถนะสูง	เขตสุขภาพที่ 1								
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร									
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ	เขตสุขภาพที่ 4								
	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน HR อย่างมืออาชีพ	เขตสุขภาพที่ 7		✓	2,500	✓	✓	✓	✓	12,500
	ผู้บริหารถ่ายทอดนโยบาย “Talent” สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ “Talent”	เขตสุขภาพที่ 9								
	ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน อำนวยรักษาและส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนเก่ง									
	มีเวที KM “Talent” ระดับเขต									
	การจัดทำ Community of Practice (COP) นักทรัพยากรบุคคลเพื่อหา Talent HR ของเขต	เขตสุขภาพที่ 10								
	การจัดทำ Community of Practice (COP) IT/LTC เพื่อหา Talent HR ของเขต									
	จัดมหกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้การพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ	เขตสุขภาพที่ 12		✓	700,000			✓		700,000
	พัฒนานักวิจัย R2R หน้าใหม่			✓	100,000					

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	3. ติดตามประเมินผลการพัฒนา Talent									
	ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลังการพัฒนา	เขตสุขภาพที่ 7		✓	2,500	✓	✓	✓	✓	12,500
	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ	เขตสุขภาพที่ 9								
	ตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ในเขตสุขภาพ เพื่อวางแผนการผลิตและใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	เขตสุขภาพที่ 11								
7. โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)										
	จัดทำแผนการพัฒนาพี่เลี้ยง	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (บค./สบช.)								
	- กำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดของระบบ Coaching มุ่งเน้นการพัฒนาหัวหน้างานสู่ความเป็น Coach / จัดทำโครงการพัฒนากิจกรรม Coach (Coach the Coach) / วัดและประเมินผลการพัฒนาของลูกน้องที่ได้รับการ Coach	กรมควบคุมโรค				✓	✓	✓	✓	
	- ดำเนินโครงการ Mentoring ภายใต้โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการป้องกันควบคุมโรค (LDC) ซึ่งเป็นโครงการที่ทำอยู่ในปัจจุบัน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	แผนงาน Reviewer	อย.	✓		185,600					
	สร้างกลไกการสอนงานแบบพี่เลี้ยง	เขตสุขภาพที่ 1								
	การอบรมเชิงปฏิบัติการ : พัฒนากิจกรรมการเป็นโค้ช KM	เขตสุขภาพที่ 12		✓	78,000					

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการส่งเสริมค่านิยม MOPH ให้เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร	กรมควบคุมโรค	✓	✓						
	- ส่งเสริมค่านิยม MOPH ให้เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กรภายในปี 2561		✓	✓		✓	✓	✓	✓	1,500,000
	- สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และฝึกอบรมหลักสูตรที่ประยุกต์ค่านิยมในการทำงาน					✓	✓	✓	✓	
	- จัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ที่เป็นต้นแบบค่านิยม MOPH					✓	✓	✓	✓	
	โครงการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม MOPH และ DMSC	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรกรม	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	✓	✓						
	โครงการส่งเสริมหน่วยงานให้มีการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรม (หน่วยงานคุณธรรม)		✓	✓						
	โครงการปรับฐานความคิดด้านคุณธรรมบนพื้นฐานศาสนา					✓	✓	✓	✓	
	โครงการรักษาศีล 5					✓	✓	✓	✓	
	โครงการเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร	กรมสุขภาพจิต	✓	✓			✓		✓	
	ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยม MOPH ให้แก่บุคลากรในองค์กร	เขตสุขภาพที่ 1								
	สนับสนุนให้หน่วยงานนำเอาค่านิยม MOPH ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร									
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยม MOPH									
	พัฒนาการขับเคลื่อน Core Value เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	เขตสุขภาพที่ 2								
	มหกรรมคุณภาพ MOPH R3 Award	เขตสุขภาพที่ 3								
	พัฒนาขับเคลื่อน Core value เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข	เขตสุขภาพที่ 4								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	สร้างการรับรู้ MOPH									
	บริหารจัดการเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข									
	โครงการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	เขตสุขภาพที่ 5								
	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เขตสุขภาพที่ 6								
	การเสริมสร้างค่านิยมร่วมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	กิจกรรม: การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข									30,000
	การเสริมสร้างทัศนคติ และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม									
	กิจกรรม: การประชุมเชิงปฏิบัติการ “ค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร”									30,000
	การบูรณาการการขับเคลื่อน MOPH ร่วมกับองค์กรคุณธรรมและ PMQA		✓	✓	5,000	✓	✓	✓	✓	20,000
	กิจกรรม: การประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบงานเพื่อบูรณาการดำเนินงาน									
	ขับเคลื่อนค่านิยม MOPH	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	ชี้แจงทำความเข้าใจค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติ		✓	✓						
	โครงการ MOPH Award ระดับเขต	เขตสุขภาพที่ 9								
	กิจกรรม: กำหนดนโยบาย MOPH									
	มีการถ่ายทอดนโยบาย MOPH									
	หน่วยงานประยุกต์ใช้ MOPH									
	กำหนดเกณฑ์ MOPH Award									
	ประเมิน MOPH Award และมหกรรม MOPH Award									
	การวิเคราะห์ค่านิยมองค์กรทุกแห่ง ทุกระดับในเขตสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 10								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	เขตสุขภาพที่ 11								
	นำค่านิยมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
9. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ										
	1. Bright spot การบริหารจัดการกำลังคน									
	คัดเลือกหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนเป็นเลิศ (Bright spot)	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สนย.)	✓							
	ถอดบทเรียนหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนเป็นเลิศ (Bright spot)			✓						
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการกำลังคนเป็นเลิศ (Bright spot)			✓						
	2. R2R									
	- ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	3,000,000
	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพด้านการจัดทำวิจัย R2R และนวัตกรรมสาธารณสุข	เขตสุขภาพที่ 1		✓						
	สร้างทีมคณะที่ปรึกษาการวิจัย R2R และการจัดการความรู้ด้านสุขภาพระดับเขตและจังหวัด									
	สร้างเวทีและโอกาสในการนำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัย R2R องค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพ									
	การพัฒนาเครือข่าย Burapa Academic health center รองรับการพัฒนากำลังคน	เขตสุขภาพที่ 6								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	การเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรและ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม: จัดประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และ พัฒนาเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 7		✓	✓	100,000	✓	✓	✓	✓	100,000
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ		✓	✓	200,000	✓	✓	✓	✓	200,000
	จัดทำคลังข้อมูลความรู้ เขตสุขภาพที่ 7		✓	✓	5,000	✓	✓	✓	✓	10,000
	สร้างการจัดและเข้าถึงแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารด้าน สุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	โครงการ Multi center research	เขตสุขภาพที่ 9								
	หน่วยงานค้นหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ความ พร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง									
	กำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน									
	รวบรวม R2R และนวัตกรรมที่เผยแพร่และนำมาใช้ภายในเขต	เขตสุขภาพที่ 10								
	จัดตั้งหน่วยงาน KM ระดับเขต	เขตสุขภาพที่ 11								

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ
 มาตรการที่ 7 : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
10. โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก										
	1. จัดทำแผนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร									
	จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ (บก.)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	400,000
	จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	กรมการแพทย์				✓	✓	✓	✓	
	แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	กรมสุขภาพจิต								
	1. วิเคราะห์อัตราการสูญเสียของบุคลากรในอดีตและแนวโน้มในอนาคต		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	2.วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร									
	3.จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก									
	4. ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก									
	กำหนดแนวทางการจ้างงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาล	เขตสุขภาพที่ 7		✓		✓	✓	✓	✓	
	2. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก									
	โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	กรมควบคุมโรค								
	1. ทบทวนกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้โปร่งใส และเป็นธรรม					✓	✓	✓	✓	400,000
	2. ปรับปรุง และออกแบบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					✓	✓	✓	✓	400,000
	3. กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓						
	จัดทำระบบการสรรหาตามหลักธรรมาภิบาล									
	ผู้บริหารเขตประกาศนโยบายธรรมาภิบาลด้านการสรรหา การคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน	เขตสุขภาพที่ 1								
	จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดำเนินการสรรหา การคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมินให้กับบุคลากรผู้รับผิดชอบงาน และผู้เข้าประเมิน									
	นำค่านิยม MOPH มาเป็นกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 2								
	สรรหากำลังคนเชิงรุกร่วมกับเครือข่าย	เขตสุขภาพที่ 4								
	จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 9								
	แต่งตั้ง กกก.สรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับจังหวัด									
	สร้างเกณฑ์ประเมินที่เป็นมาตรฐานชัดเจน									
	นำค่านิยม MOPH มาเป็นกระบวนการในการสรรหา/คัดเลือก									
	สร้างเกณฑ์ประเมินที่เป็นมาตรฐานชัดเจน									
	นำค่านิยม MOPH มาเป็นกระบวนการในการสรรหา/คัดเลือก									
	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน	เขตสุขภาพที่ 10								
	จัดทำ scenario เป็นชุดคำถามที่สามารถสะท้อน MOPH เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคลากรเข้าทำงาน	เขตสุขภาพที่ 10				✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	3. การสร้างความร่วมมือและการบริหารจัดการตำแหน่ง									
	จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (บค.)				✓	✓	✓	✓	100,000
	การบริหาร/จัดการตำแหน่งว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด	กรมสุขภาพจิต								
	1. ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามความต้องการของหน่วยงาน 2. ดำเนินการคัดเลือก/ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
11. Succession planning										
	จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ (Success Profile)	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (บค.)				✓	✓	✓	✓	200,000
	จัดทำแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับ Successor					✓	✓	✓	✓	
	Succession plan	กรมการแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดทำ Succession plan	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์		✓		✓	✓	✓	✓	
	Succession plan สำหรับบุคลากรรุ่นกลางและ 10 ปีสุดท้ายของการทำงาน	อย.				✓				
	วางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	เขตสุขภาพที่ 9								
	จัดทำ succession plan	เขตสุขภาพที่ 9								

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 8 : Retention Strategy & Happy Work life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
อย่างเป็นธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
12. โครงการธำรงรักษาบุคลากร : แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ										
	1. จัดทำแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ									
	จัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ (บค.)		✓	100,000	✓	✓	✓	✓	400,000
	โครงการจัดทำความก้าวหน้า (Career Path)	กรมการแพทย์	✓	✓	300,000	✓	✓	✓	✓	
	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	กรมการแพทย์ แผนไทยฯ	✓	✓						
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการติดตามประเมินผลแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ				✓	✓	✓	✓	180,000
	แผนการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า	กรมอนามัย								
	แผนการยกระดับการขยายโอกาสความก้าวหน้าให้บุคลากรมี ตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้น									
	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และจัดทำคู่มือการส่งเสริมความก้าวหน้า	เขตสุขภาพที่ 1								
	Career path	เขตสุขภาพที่ 4								
	จัดทำแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายวิชาชีพ (Career path)	เขตสุขภาพที่ 7				✓	✓	✓	✓	50,000
	2. การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า									
	จัดทำ career path ทุกสายงานให้ครอบคลุมทุกโรงพยาบาล ทุกหน่วยงาน	เขตสุขภาพที่ 9								
	จัดทำคู่มือ career path ของสายวิชาชีพ และสายสนับสนุน	เขตสุขภาพที่ 10								

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	จัดทีมพี่เลี้ยงด้านงานวิจัยให้แก่บุคลากรในเขต ให้คำแนะนำการประเมินผลงานเพื่อความก้าวหน้าด้านวิชาการ	เขตสุขภาพที่ 10								
	จัดทำ job specification ตำแหน่งงานที่สำคัญ และ career growth แต่ละตำแหน่ง	เขตสุขภาพที่ 11								
	3. การธำรงรักษาบุคลากร									
	โครงการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น กรมการแพทย์	กรมการแพทย์		✓	794,200	✓	✓			
	โครงการเสริมสร้างระบบการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล	กรมการแพทย์ แผนไทยฯ	✓	✓						
	โครงการธำรงรักษาบุคลากร	กรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการธำรงรักษาบุคลากร	กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรม สบส .	กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ				✓	✓	✓	✓	500,000
	การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน(Retention Plan)	กรมสุขภาพจิต								
	1. ตั้งคณะกรรมการ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	2. วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	3. วิเคราะห์สาเหตุของการสูญเสียกำลังคน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	4. จัดทำแผนการธำรงรักษากำลังคน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	5. ดำเนินการตามแผนการธำรงรักษากำลังคน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	6. มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผ่านระบบออนไลน์			✓					✓	
	7. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร			✓					✓	
	8. มีการเก็บข้อมูลอัตราการลาออก / โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	9. มีเก็บข้อมูลการลาออก/โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	10. มีการเก็บข้อมูลบุคลากรใหม่ที้ออกจากส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	11. มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)		✓	✓	250,000					
	11. การทบทวนแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน		✓	✓						
	12. มีการจัดทำ (ร่าง) แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร		✓	✓						
	13. รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		✓	✓						
	14. แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและเส้นทางการพัฒนาบุคลากรได้รับการอนุมัติ เผยแพร่และประกาศใช้		✓	✓						
	Rotation ของบุคลากร 10 ปีสุดท้ายของการทำงาน	อย.				✓				
	การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง กิจกรรม: แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	140,000	✓	✓	✓	✓	140,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	2. การวิเคราะห์ผลการประเมิน Happinometer									
	การวิเคราะห์ผลการสำรวจความสุขของบุคลากรในเขตสุขภาพที่ 2 (Happinometer Application)	เขตสุขภาพที่ 2								
	วิเคราะห์ผลการสำรวจ	เขตสุขภาพที่ 7								
	ประเมินผล Happinometer, HPI เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนา	เขตสุขภาพที่ 8								
	ประเมิน Happinometer & HPI	เขตสุขภาพที่ 9								
	นำผล Happinometer มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เอื้อต่อมีความสุขของเจ้าหน้าที่	เขตสุขภาพที่ 10								
	ประเมิน Happinometer & HPI	เขตสุขภาพที่ 12								
	3. การจัดทำแผนสร้างสุขในองค์กร									
	จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สนย.)		✓		✓	✓			
	แผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสร้างสุขและดูแลสุขภาพชีวิตของบุคลากร	กรมอนามัย								
	แผนการสร้างกลไกให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร									
	4. การพัฒนา และการสร้างสุขแก่บุคลากร									
	ฝึกอบรมนักสร้างสุขและนักบริหารความสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สนย.)		✓						
	โครงการสร้างสุขและความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมการแพทย์	กรมการแพทย์	✓	✓	2,000,000	✓	✓			
	โครงการสร้างสุขในองค์กร	กรมควบคุมโรค								
	- อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร					✓	✓	✓	✓	100,000
	- อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร					✓	✓	✓	✓	100,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	- จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาวะภาคีรัฐ(Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์			✓				✓		
	- จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) ผ่านระบบออนไลน์			✓				✓		
	- จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- ติดตาม ประเมินผลการสร้างสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ Happinometer	กรมการแพทย์แผนไทยฯ				✓	✓	✓	✓	
	โครงการจัดการความสุขในองค์กร	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์								
	อบรมและพัฒนานักสร้างสุขในองค์กร	เขตสุขภาพที่ 1								
	อบรมนักสร้างสุข	เขตสุขภาพที่ 3								
	การสร้างเสริมระบบคุณภาพชีวิตและความสุขในชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 6								
	พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร	เขตสุขภาพที่ 8								
	การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข	เขตสุขภาพที่ 9								
	พัฒนาบรรยาการองค์กร	เขตสุขภาพที่ 11								
	5. การติดตาม ประเมินผล									
	ติดตามประเมินผลการใช้แบบประเมินฯ	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สนย.)		✓				✓		
	ติดตามและประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน	เขตสุขภาพที่ 7								

คำอธิบาย : การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

1. ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง เป็นการศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน
2. การวิเคราะห์งาน (job analysis) และจัดกลุ่มงาน (Job Family) เป็นการจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่ใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยเน้นจัดกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันด้วย
3. การจัดทำ Career Model และเกณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้าย

มาตรการที่ 9 : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน

[illegible]

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน(PMS)	เขตสุขภาพที่12				✓	✓	✓	✓	
	2. จัดทำแผนการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน									
	มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	กรมสุขภาพจิต								
	- จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในระยะเวลา 3 เดือน		✓	✓			✓		✓	
	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- หน่วยงานมีการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด		✓	✓			✓		✓	
	แผนการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กรมอนามัย								
	แผนการส่งเสริมสนับสนุนระบบการให้คุณค่าและการพัฒนาบุคลากรหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
	กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน และเป็นทิศทางเดียวกัน	เขตสุขภาพที่ 1								
	3. กำกับ ติดตาม ประเมินผล									
	การประเมินผลบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	เขตสุขภาพที่ 6								
	ติดตามผลการนำไปใช้และปรับปรุง	เขตสุขภาพที่ 9								
	ฝึกอบรม กำกับ ติดตามให้มีการใช้ระบบ PMS	เขตสุขภาพที่11								

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 10 : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม informal sector

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
15. โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสุขภาพภาคประชาชน										
	1. พัฒนาระบบ กลไกความร่วมมือ									
	โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการตามภารกิจ	กรมการแพทย์		✓	ระบุใน ย.2 ม.4			✓		
	โครงการพัฒนาเครือข่ายการผลิตกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓						
	โครงการพัฒนา โครงสร้างและระบบงานภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค								
	1. จัดวางโครงสร้าง ระบบงาน กรอบอัตรางานด้านการพัฒนาภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน									
	2. วางกลไกและคณะทำงานพัฒนาภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน									
	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับเครือข่าย	เขตสุขภาพที่ 6								
	การจัดโครงสร้างและระบบภาคีเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนและครอบครัว กิจกรรม: พัฒนานอภีความรู้ พฤติกรรมสุขภาพภาคประชาชนผ่านเครือข่าย อสม./อสค.	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	งบจากกรมสนับสนุน และงบประมาณของพื้นที่	✓	✓	✓	✓	งบจากกรมสนับสนุน และงบประมาณของพื้นที่
	พัฒนากลุ่มเครือข่ายนอกกระทรวงฯ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร									
	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเครือข่ายด้านการแพทย์แผนไทย	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน	กรมควบคุมโรค								
	1. สำรวจและวิเคราะห์เครือข่ายอำเภอควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน		✓	✓		✓	✓			
	2. จัดทำหลักสูตรพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน							✓	✓	
	3. พัฒนาศักยภาพกำลังคนเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน									
	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย	กรมสุขภาพจิต								
	1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 2. พัฒนาระบบติดตามการเสริมพลังเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการส่งเสริมสุขภาพจิต/ป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและ พัฒนาฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต และป้องกัน ปัญหาสุขภาพจิต	สำนักส่งเสริมและ พัฒนาสุขภาพจิต	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	พัฒนา อสค.ให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเอง คนใน ครอบครัว ชุมชน ครอบครัวทุกครัวเรือน	เขตสุขภาพที่ 1								
	อบรม อสม	เขตสุขภาพที่ 5								
	อบรม อสค.ในการดูแลผู้ป่วยติดเตียง CKD/NCD									
	พัฒนาองค์ความรู้พฤติกรรมสุขภาพของประชาชน ผ่าน เครือข่าย อสม.และ อสค	เขตสุขภาพที่12				✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	3. สร้างความเข้มแข็งให้เครือข่าย									
	พัฒนาองค์ความรู้พฤติกรรมสุขภาพของประชาชน ผ่านเครือข่าย อสม.และ อสค	เขตสุขภาพที่ 1								
	พัฒนาเครือข่าย อสค.	เขตสุขภาพที่ 3								
	สร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านสุขภาพผ่านกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพ	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	โครงการพัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ กิจกรรม:Strengtheningอสค. เชื่อม NCD/LTC/CKD clinic	เขตสุขภาพที่10								
	สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ โดยอาศัย PCC เป็นจุดคานงัด	เขตสุขภาพที่11								

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 11 : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
16. โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ										
	1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้									
	โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	กรมการแพทย์		✓	ระบุใน ย.2 ม.4			✓		
	โครงการมหกรรมการแพทย์แผนไทยระดับภาค	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ	✓	✓						
	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มี สมรรถนะเป็น Facilitator เพื่อสร้างเครือข่ายในการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	กรมควบคุมโรค								
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยการฝึกอบรม การเป็น Facilitator		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	พัฒนาอาสาสมัครครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพ ตนเอง ครอบครัวทุกครัวเรือน	เขตสุขภาพที่ 7								
	2. พัฒนากลไก เสริมสร้างความร่วมมือเครือข่าย									
	สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย (MOU)	กรมการแพทย์แผน ไทยฯ								
	โครงการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งภาครัฐ และเอกชน	กรมควบคุมโรค								
	- ประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่อย่างน้อยเขตละ 1 เครือข่าย					✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	- จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ หรือจัดทำแนวปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคในภาคีและเอกชน									
	- สนับสนุนให้เครือข่ายมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ									
	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ									
	- พัฒนาศักยภาพเครือข่าย โดยการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจ ในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ					✓	✓	✓	✓	
	- สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี มาตรการ ทักษะ ในรูปแบบต่างๆ แก่เครือข่ายและระหว่างเครือข่ายในพื้นที่ เช่น การนิเทศติดตาม การสอนงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย การเรียนรู้จากเครือข่ายต้นแบบ เป็นต้น									
	โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการสร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตประชาชน	กรมสุขภาพจิต สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต			377,866					
	- สนับสนุนให้เครือข่ายเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต - สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานดูแลทางสังคมจิตใจในประชาชนกลุ่มวัย และกลุ่มเสี่ยงในระบบบริการปฐมภูมิ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	กรมสุขภาพจิต กองการเจ้าหน้าที่								
	- มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่องทุกปี		✓			✓				370,000

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด	กรมสุขภาพจิต กองการเจ้าหน้าที่								
	- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (HR Scorecard) ลงสู่หน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด		✓			✓				
	ขับเคลื่อนตำบลจัดการสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ	เขตสุขภาพที่ 1								
	พัฒนาการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย กิจกรรม: พัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในชุมชน	เขตสุขภาพที่ 4								
	พัฒนาเครือข่าย อสค./อสม.ในชุมชน									
	พัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพภาคประชาชน	เขตสุขภาพที่ 6								
	การพัฒนาศักยภาพ อสค. กิจกรรม: สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ผ่านรูปแบบคณะกรรมการ	เขตสุขภาพที่ 7	✓	✓	งบจากกรม สนับสนุน และ งบประมาณ ของพื้นที่	✓	✓	✓	✓	งบจากกรม สนับสนุน และ งบประมาณ ของพื้นที่
	จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบชุมชนสัมพันธ์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	พัฒนาอาสาสมัครครอบครัวให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัวทุกครัวเรือน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	การพัฒนาศักยภาพ อสค. กิจกรรม: สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ผ่านรูปแบบคณะกรรมการ									
	จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบชุมชนสัมพันธ์									
	สร้างภาคีเครือข่ายในพื้นที่ empowerment ในหน่วยงานในพื้นที่	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	โครงการพัฒนาภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ ส่วนราชการ อปท. รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน ภาคประชาชน	เขตสุขภาพที่ 9								
	สร้างความเข้มแข็งของทีม ระบุปัญหาชุมชน									
	มีการวางแผนแก้ปัญหาทุก PCC									
	มีผลลัพธ์ เพื่อพัฒนาต่อยอด									
	มีเวทีนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดสู่งานวิจัย									
	เพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาภาครัฐ เอกชน โดยเน้นในวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นปัญหาของเขต	เขตสุขภาพที่ 10								
	จัดตั้งเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 11								
	พัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ : หน่วยงานท้องถิ่น	เขตสุขภาพที่ 12		✓		✓	✓	✓	✓	
	3. กำกับ ติดตาม ประเมินผล									
	ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการวางแผนกำลังคนและพัฒนาบุคลากร	เขตสุขภาพที่ 1								
	การสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีประชาสัมพันธ์และสื่อสารความเสี่ยง	เขตสุขภาพที่ 6								
	มีกรรมการสุขภาพชุมชน โดย PCC เป็นผู้ประสานงาน	เขตสุขภาพที่ 9								

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 12 : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
17. โครงการสร้างและปรับภาพลักษณ์กระทรวงสาธารณสุข										
	1. วิเคราะห์และจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์หน่วยงาน									
	จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สารนิเทศ)								
	รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารสำคัญด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานประชาสัมพันธ์									
	กิจกรรม/แผนงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	กรมการแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	2. พัฒนากลไก จัดทำระบบฐานข้อมูล จัดทำสื่อเพื่อการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์									
	จัดทำระบบฐานข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์และคลังภาพข่าวประชาสัมพันธ์	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สารนิเทศ)								
	จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข									
	ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงานของกระทรวงสาธารณสุขผ่านสื่อต่างๆในความรับผิดชอบ									
	โครงการพัฒนาระบบและกลไกการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค								
	- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ผลงานวิชาการ งานบริการระบบบริหารฝ่ายสื่อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- ประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารของกรมควบคุมโรค		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- การเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ พร้อมทั้งตอบโต้กรณีข้อมูลเชิงลบโดยการให้ข้อเท็จจริง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	- การพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบ two way communication โดยเครือข่าย และประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- สร้างและพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่สื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ จัดทำหลักสูตรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร จัดฝึกอบรม ติดตามประเมินผล		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	- สนับสนุนข้อมูลข่าวสารให้กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและกัน สถานการณ์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	โครงการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	พัฒนากระบวนการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ	กรมสุขภาพจิต								
	1. สร้างเมฆขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถสื่อสารด้านความรู้ด้านสุขภาพจิตในสถานการณ์ปกติและภาวะวิกฤต 3. พัฒนาศักยภาพความรู้/นวัตกรรมในการดูแลสุขภาพจิตของประชาชน(ความรู้ทั่วไป ทักษะและการดูแลสุขภาพจิต การประเมินตัวเองแหล่งให้บริการ) ที่ตอบสนองสถานการณ์ในภาวะปกติ ภาวะวิกฤตหรือภาวะฉุกเฉิน 4. สร้างและพัฒนาช่องทางการสื่อสารความรู้สุขภาพจิตที่เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน 5. รณรงค์และสร้างกระแสเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ผ่านประเด็นการรณรงค์รายเดือน และงานสัปดาห์สุขภาพจิต	กองสุขภาพจิต สังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	สนับสนุนให้ครอบครัว/ชุมชน ยอมรับและให้โอกาสกับผู้ที่อยู่ กับปัญหาสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต กองสุขภาพจิตสังคม								
	1. บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น เพื่อสื่อสารความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต 2. ผลักดันให้สังคมยอมรับ/ให้โอกาสผู้ที่อยู่กับปัญหา สุขภาพจิต ได้เข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิต การละกิจกรรมต่างๆ ศักยภาพ 3. ค้นหาบุคคลต้นแบบที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต เพื่อพัฒนา สื่อใน การลดอคติ ครอบคลุม 4 กลุ่มโรค คือโรคจิตเวช / ออทิสติก / ADHD / ID 4. รณรงค์สร้างกระแส เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและลดตราบาป ต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	จัดกิจกรรม นิทรรศการ ผลิตสื่อ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ขององค์กร	เขตสุขภาพที่ 1								
18. โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข										
	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่าย									
	พัฒนาศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค)	สำนักงานปลัด กระทรวงฯ								
	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิก เครือข่าย ทั้งเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ และแบบมี รูปแบบหรือไม่มีรูปแบบ	(สารนิเทศ)								
	การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์	กรมการแพทย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	2560			2561				
			แผน		งบประมาณ	แผน				งบประมาณ
			Q1-2	Q3-4		Q1	Q2	Q3	Q4	
	2. เลิกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย									
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงฯ (สารนิเทศ)								
	จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และเวทีการทบทวนการทำงานของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข									
	โครงการจัดงานมหกรรมสมุนไพรแห่งชาติ	กรมการแพทย์แผนไทยฯ	✓	✓						
	การสร้างเครือข่ายการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการสร้างสรรค์ผลงานด้านสุขภาพ	เขตสุขภาพที่ 7		✓	20,000	✓	✓	✓	✓	50,000
	สร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์	เขตสุขภาพที่ 8	✓	✓						
	3. พัฒนาช่องทางการสื่อสาร									
	โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารเครือข่ายผ่าน Social media, website	กรมสุขภาพจิต กองการเจ้าหน้าที่								
	- มีการสื่อสารผ่าน social media เช่น line, facebook, website เป็นต้น		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	ประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับเครือข่ายทาง Social media	เขตสุขภาพที่ 5								

คณะผู้ร่วมจัดทำ

คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข

ผู้แทนกรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

CHRO และผู้แทนเขตสุขภาพที่ 1 – 12

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บรรณาธิการ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบรรณาธิการ

กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลิตและเผยแพร่

กันยายน 2560