กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
Department of Thai Traditional and Alternative Medicine

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงานเลขานุการกรม
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

คำนำ

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สุดท้ายนี้ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยสำนักงานเลขานุการกรม ขอขอบคุณ นางศรีปัญญา วัชนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ และคณะ ที่ได้ให้เกียรติและเสียสละเวลามาเป็นวิทยากรนำกระบวนการ และขอขอบคุณทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่กรุณาจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งให้ความร่วมมือจนโครงการนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย สำนักงานเลขานุการกรมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานเลขานุการกรม
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
มิถุนายน ๒๕๖๑

บทสรุปผู้บริหาร
(Executive Summary)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐด้วยความมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบ HR Scorecard ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยสำนักงานเลขานุการกรม ได้ดำเนินการโดยเริ่มจาก การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้เชิญ นางศรีปัญญา วัชนาค ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ และคณะ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี มาเป็นวิทยากรนำกระบวนการ ในส่วนของกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ผู้บริหาร และผู้แทนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน เข้าร่วมประชุมในระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ จากผลการประชุมในครั้งนั้น ซึ่งได้จากการระดมสมองในประเด็นต่างๆ ได้รวบรวมแล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลนำมาจัดทำเป็น (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จากนั้นได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกหน่วยงานภายในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะ และนำไปสู่การดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ จนกระทั่งสังเคราะห์ออกมาเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกต่อไป

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในรูปแบบ HR Scorecard ฉบับนี้ ซึ่งครอบคลุม ๕ มิติหลัก จะประกอบด้วย ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๗ เป้าประสงค์ ๒๑ แผนงาน และ ๒๑ ตัวชี้วัด โดยกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จะได้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเสนอผู้บริหารเพื่อทราบเป็นระยะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา พร้อมทั้งจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ต่อไป ทั้งนี้สำนักงานเลขานุการกรม จะมีการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลง และให้สามารถบรรลุตามยุทธศาสตร์ของบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และกระทรวงสาธารณสุข คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ ๑ ความเป็นมาของโครงการ ๑

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๓

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการและผลการวิเคราะห์ ๑๗

บทที่ ๔ สรุปและอภิปรายผล ๒๕

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ๓๖

ภาคผนวก

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่ ๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕

แผนภาพที่ ๒ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ๗

แผนภาพที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๘

แผนภาพที่ ๔ แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๐

แผนภาพที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ๑๒

แผนภาพที่ ๖ ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ๑๓

แผนภาพที่ ๗ ความเชื่อมโยงระหว่าง MOPH และ I AM DTAM ๑๓

แผนภาพที่ ๘ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ๑๔

แผนภาพที่ ๙ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ๒๓

แผนภาพที่ ๑๐ แผนที่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ๒๖

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ การจำแนกบุคลากรตามประเภทตำแหน่งในสายงาน ๑๕

ตารางที่ ๒ การจำแนกบุคลากรตามประเภทตำแหน่งในสายงาน ๑๕

ตารางที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ๒๗

บทที่ ๑
ความเป็นมาของโครงการ

หลักการและเหตุผล

กระทรวงสาธารณสุขได้วางแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีด้านสาธารณสุข โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ ๑.ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ๒.บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓.บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ๔.บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ในส่วนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นๆ เนื่องจาก" ทรัพยากรบุคคล " เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อผลสำเร็จและการพัฒนาองค์กร คุณภาพการให้บริการขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์การเตรียมทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยที่องค์กรต้องมีความเข้าใจ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและนำศักยภาพที่มีของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด หากการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นเชิงยุทธศาสตร์ได้อาจจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้

สำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ โดยได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

สำนักงานเลขานุการกรม ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้เสนอโครงการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นเชิงยุทธศาสตร์โดยใช้รูปแบบ HR Scorecard เพื่อวิเคราะห์องค์กรแล้วนำมาจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติต่างๆ รวม ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และใช้เป็นรากฐานในการประยุกต์ใช้กับเครื่องมือพัฒนาคุณภาพงานอื่นๆ ให้สามารถสนับสนุนการทำงานภารกิจหลักของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ และสอดคล้องระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม และนำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการได้

๒. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรและความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๓. เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็ง มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

วิธีการดำเนินการ

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานและผู้แทนของทุกหน่วยงานภายในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๒. นำข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑ มาจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๓. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๒ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานและผู้แทนของทุกหน่วยงานภายในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๔. ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมครั้งที่ ๒

๕. ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและเผยแพร่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกต่อไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่มีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

บทที่ ๒
แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ดังนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

ในยุคที่มีการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ มีความท้าทายที่สำคัญคือ การที่จะบอกว่าองค์กรของเรามีทุนมนุษย์ที่ทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าหน่วยงานอื่นหรือไม่ แม้วิธีการวัดและการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลจะยากกว่าการวัดผลทางด้านอื่น แต่นักวิชาการหลายท่านก็ได้ให้ความสำคัญในการวัดและประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่า “หากไม่สามารถวัดประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ก็จะไม่สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้”

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรทราบว่าควรใช้กำลังคนอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งแนวทางในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความแพร่หลายทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน คือ “การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลตามหลักการของ Human Capital Scorecard” หรือการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล เป็นการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด (Human Resource Architecture) ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคลผู้ปฏิบัติ (People) กับยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategy) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์กร (ซึ่งมิใช่การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล) โดย Brain E. Becker, Mark A. Huselid และ Dave Ulrich ได้เสนอแนวคิดเรื่อง **“HR Scorecard”** ซึ่งได้พัฒนาแนวคิดมาจากตัวแบบการประเมินแบบสมดุลของ Robert Kaplan และ David Norton ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกเรื่อง Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.๑๙๙๒ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓

๑.๑ HR Scorecard กับระบบราชการพลเรือนไทย

เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล”แทนความหมายของ HR Scorecard

๑.๑.๑ ความหมายของ HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร

๑.๑.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๑.๑.๓ ประโยชน์ของ HR Scorecard

๑) ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการได้

๒) เสริมสร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะของหน่วยทรัพยากรบุคคลที่สามารถเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partners) ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้

๓) ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

๔) เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ซึ่งเชื่อมโยงทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้เกิดความประสานสอดคล้องกัน

๑.๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารนโยบายเป็นบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งจะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดย อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เห็นชอบข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนด “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ไว้เป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ แบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนภาพที่ ๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ.)

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของแต่ละมิติได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Rotention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

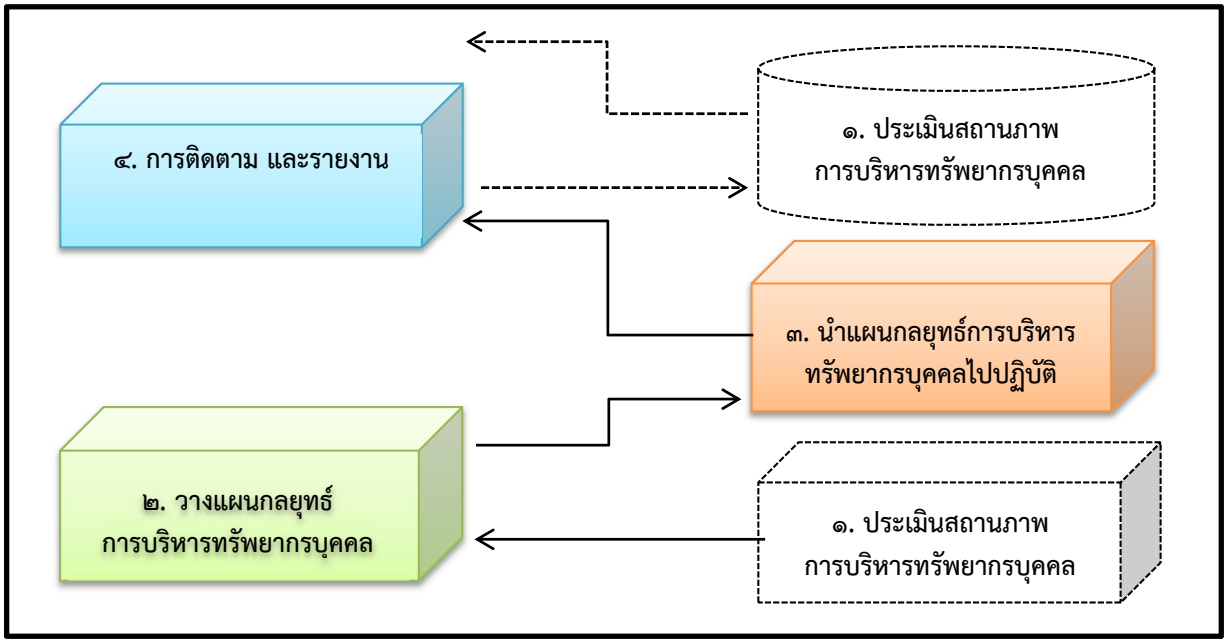
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ



แผนภาพ ๒ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

๑) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความจริงพื้นฐานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmark) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอื่นๆ การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หรือการศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา โดยสามารถนำข้อมูล ปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่ได้จากการรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของปีที่ผ่านมา มาประกอบการวิเคราะห์ด้วยก็ได้

๒) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๓) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผล คือ **“การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย”**

๔) การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมีปัญหาและอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุก ๓ เดือน และเมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของ “การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีการปรับปรุงที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อทุกส่วนราชการรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ สำนักงาน ก.พ. ก็จะสามารถกำหนดมาตรการ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับราชการพลเรือนได้

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหาร จัดทำแผนงานโครงการรองรับ

แผนภาพที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ขั้นตอนที่ ๑ การจัดกิจกรรมการพัฒนา หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนแรกของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับ HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การที่ส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็งของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ

การนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการแล้วกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

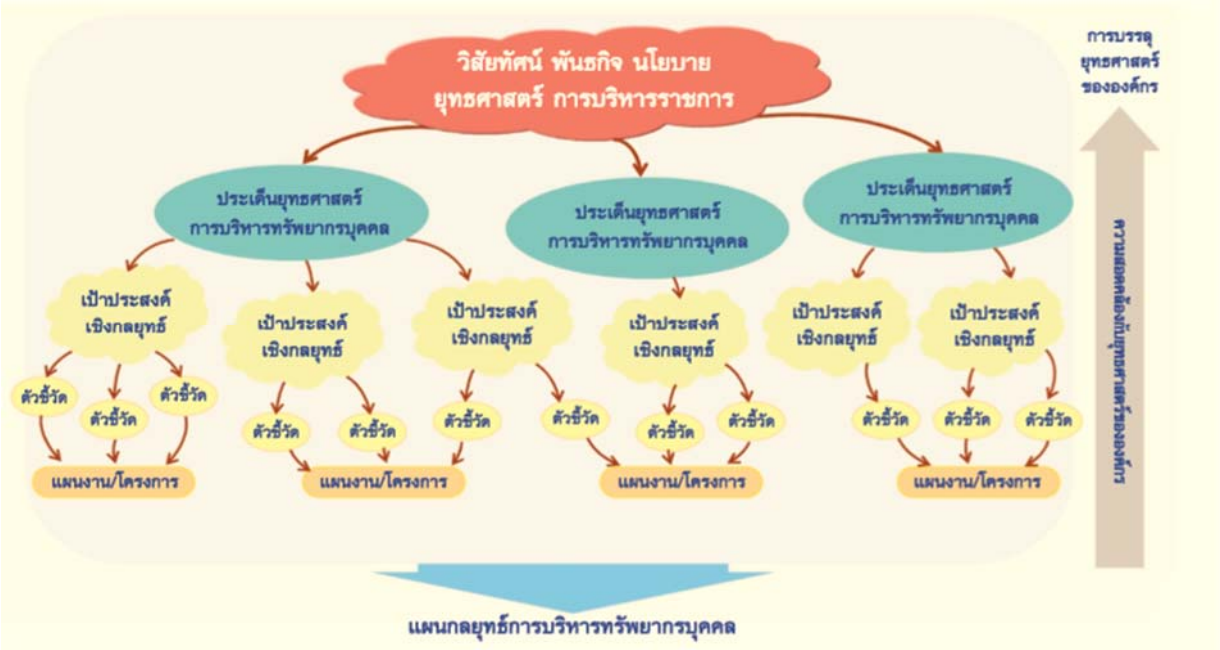
การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล ซึ่งต้องระบุได้ว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว หรือที่เรียกว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives) ในส่วนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการกำหนด ระบุ สิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติ

เมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนที่ผู้บริหารส่วนราชการพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ การนำผลผลิตที่ได้รับจาก ขั้นตอนที่ ๒ - ๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และแผนงาน/โครงการ



แผนภาพที่ ๔ แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ข้อมูลพื้นฐานของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๒.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

๒.๒ พันธกิจ

พัฒนาวิชาการและการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การจัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิตและผลิตภัณฑ์สมุนไพร คุ้มครอง อนุรักษ์ และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นทางเลือกให้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพ

๒.๓ อำนาจหน้าที่

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกของประเทศ

๓) ศึกษา วิจัย วิเคราะห์และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร เพื่อการอนุรักษ์ คุ้มครอง และการนำไปใช้ประโยชน์

๔) กำหนด พัฒนาคุณภาพมาตรฐาน กลไกการรับรองมาตรฐาน คุณภาพบริการ บุคลากรเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และให้การคุ้มครองผู้บริโภคด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๕) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร

๖) รวบรวม อนุรักษ์ เฝ้าระวัง คุ้มครอง และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และสมุนไพร

๗) ประสานการดำเนินงาน และพัฒนาความร่วมมือด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย การแพทย์แผนจีน และการแพทย์ทางเลือกอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๘) สนับสนุน กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการ และการให้บริการด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๙) กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน การใช้ประโยชน์จากการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร

๑๐) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก

๑๑) พัฒนารูปแบบ ส่งเสริม และสนับสนุน เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ และการบริการด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

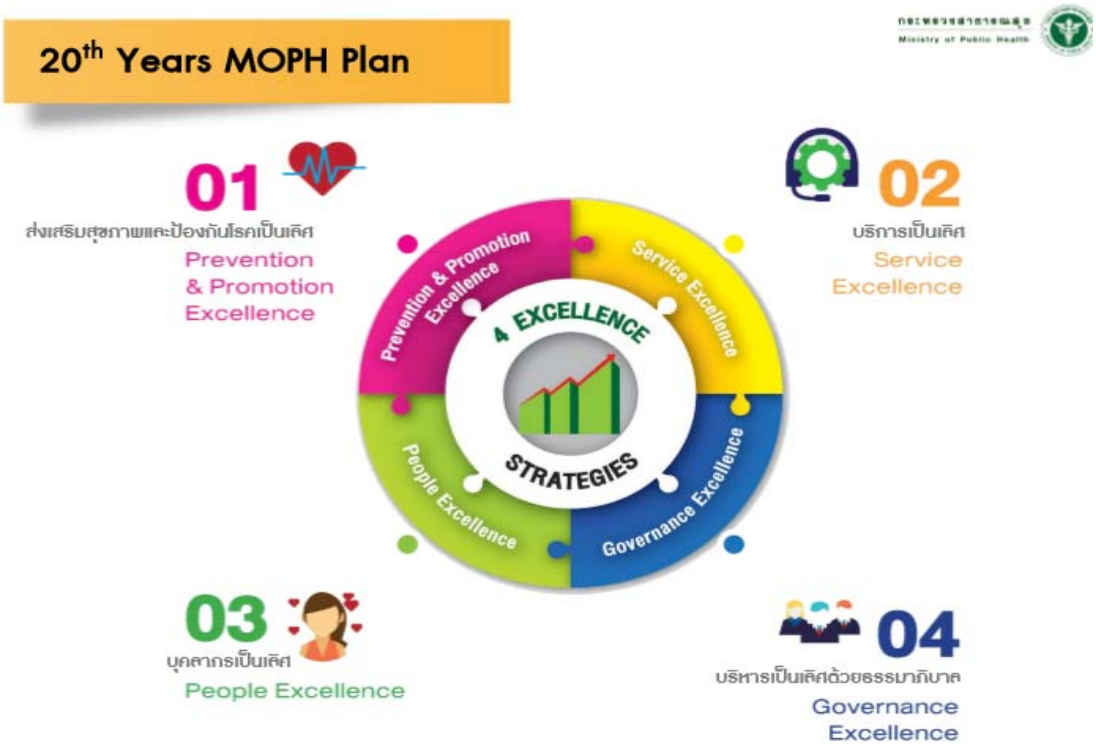
๒.๔ เป้าหมาย

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

๒.๕ ยุทธศาสตร์

กระทรวงสาธารณสุขได้วางแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีด้านสาธารณสุข โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)



แผนภาพที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๕ ด้าน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ภูมิปัญญาเป็นเลิศ (Wisdom Excellence)

๑.๖ ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข คือ

“ MOPH”

M	Mastery	เป็นนายตนเอง
O	Originality	เร่งสร้างสิ่งใหม่
P	People centered approach	ใส่ใจประชาชน
H	Humility	ถ่อมตนอ่อนน้อม

แผนภาพที่ ๖ ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก คือ

“ I AM DTAM”

I	Integrity	ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีระเบียบวินัยในตนเอง
A	Activeness	ขยัน ตั้งใจทำงาน
M	Morality	มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
D	Democracy	เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย
T	Thainess and Teamwork	มีความเป็นไทย และทำงานเป็นทีม
A	Accountability	มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
M	Mindfulness	ทำงานอย่างมีสติ รอบคอบ

ความเชื่อมโยงระหว่าง MOPH และ I AM DTAM

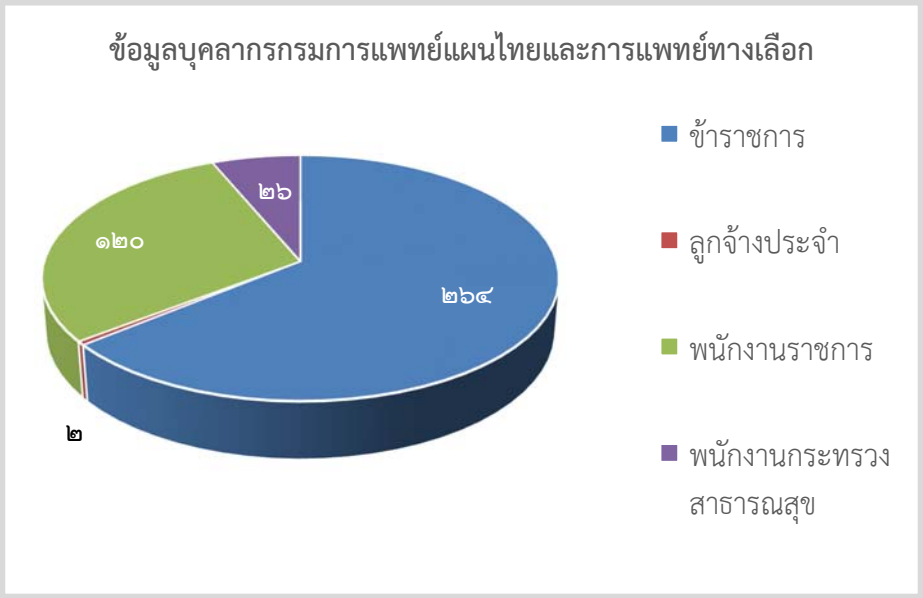
แผนภาพที่ ๗ ความเชื่อมโยงระหว่าง MOPH และ I AM DTAM

๑.๗ จรรยาข้าราชการ

๑) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
๒) ยืนหยัดและยึดถือในสิ่งที่ถูกต้อง
๓) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖) ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๘ กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๑)

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๖๔ อัตรา กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๑๒๐ อัตรา จำนวนอัตราจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑๒ อัตรา



แผนภาพที่ ๘ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๑.๙ การจำแนกบุคลากรตามประเภทตำแหน่งในสายงาน

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีตำแหน่งในสายงาน จำนวน ๒๗ สายงาน ดังนี้

นักบริหาร	
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	
ผู้อำนวยการ	
สายงานหลัก (๑๑ สายงาน)	**สายงานสนับสนุน (๑๓ สายงาน)**
๑. แพทย์	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ทันตแพทย์	๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. พยาบาลวิชาชีพ	๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๔. เภสัชกร	๔. นิติกร
๕. นักวิชาการสาธารณสุข	๕. นักประชาสัมพันธ์
๖. แพทย์แผนไทย	๖. นักวิเทศสัมพันธ์
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๗. นักจัดการงานทั่วไป
๘. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๘. นักวิชาการเงินและบัญชี
๙. นักวิทยาศาสตร์	๙. นักวิชาการพัสดุ
๑๐. นักวิชาการเกษตร	๑๐.นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๑. นักเทคนิคการแพทย์	๑๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ
	๑๓. เจ้าพนักงานพัสดุ

ตารางที่ ๑ การจำแนกบุคลากรตามประเภทตำแหน่งในสายงาน

แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) ประเภทบริหาร ระดับต้น ระดับสูง

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง

(๓) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติงาน

(๔) ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง									รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป	
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ปง/ชง	
๑	นักบริหาร	๑	๒								๓
๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)			๒							๒
๓	ผู้อำนวยการ			๑							๑
๔	เภสัชกร					๒	๒		๓๑		๓๕
๕	นายแพทย์					๑		๑๗			๑๘
๖	ทันตแพทย์							๑			๑
		ประเภทตำแหน่ง									

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป	รวม
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	ปง/ชง	
๗	นักเทคนิคการแพทย์								๒		**๒**
๘	นักวิชาการสาธารณสุข						๑๔		๕๘		**๗๒**
๙	แพทย์แผนไทย								๕๐		**๕๐**
๑๐	นักประชาสัมพันธ์								๑		**๑**
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน						๑		๑		**๒**
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					๑	๔		๙		**๑๔**
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป						๑		๗		**๘**
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล						๑		๕		**๖**
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี						๑		๕		**๖**
๑๖	นักวิชาการพัสดุ						๑		๑		**๒**
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ						๑		๗		**๘**
๑๘	นิติกร						๑		๓		**๔**
๑๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์								๑		**๑**
๒๐	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์								๒		**๒**
๒๑	นักวิชาการเกษตร								๑		**๑**
๒๒	นักวิทยาศาสตร์								๒		**๒**
๒๓	นักวิเทศสัมพันธ์								๑		**๑**
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ									๑๓	**๑๓**
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี									๑	**๑**
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ									๒	**๒**
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข									๖	**๖**
รวม		**๑**	**๒**	**๓**	**๐**	**๔**	**๒๗**	**๑๘**	**๑๘๗**	**๒๒**	**๒๖๔**

ตารางที่ ๒ การจำแนกบุคลากรตามประเภทตำแหน่งในสายงาน

บทที่ ๓
วิธีดำเนินการและผลการวิเคราะห์

๑. วิธีดำเนินการ

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ริเวอไรน์เพลส ริเวอไซด์ เซอร์วิส อพาร์ตเมนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยได้เชิญผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรม รวมจำนวน ๖๐ คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว โดยได้รับเกียรติจาก นางศรีปัญญา วัชนาค ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ และคณะ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มาเป็นวิทยากรนำกระบวนการในครั้งนี้

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหาร จัดทำแผนงานโครงการรองรับ

ขั้นตอนที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

วิธีดำเนินการ โดยก่อนเริ่มดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ จะต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสำนักงานเลขานุการกรม จึงได้จัดให้มีการบรรยาย ในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์, ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนของ HR Scorecard , กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย และการตีความ, การบูรณาการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์งานอื่นๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีดำเนินการ โดยการจัดกิจกรรมแบ่งกลุ่มเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก ประเมินสภาพงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยได้นำเครื่องมือ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ และมีการนำปัจจัยมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร Inside - Out : ใช้ ๗s Mckinsey มาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ Strategy, Structure, System, Staff, Style, Skill และ Share Value

ปัจจัยภายนอกองค์กร Outside - In : ใช้ PESTEL มาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ Politics, Economic, Social, Technology, Environment และ Law

จากกิจกรรมแบ่งกลุ่มเพื่อประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก (SWOT Analysis)

๑.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นหน่วยงานหลักด้านการแพทย์แผนไทยของประเทศ, มีโครงสร้างการทำงานที่มีความชัดเจน, บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, ผู้บริหารของกรมให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล, มีระบบการสอนงาน และมอบหมายงาน รวมทั้งบุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีการใช้บุคลากรยังไม่เต็มศักยภาพ, ขาดการถ่ายทอดถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น, ระบบการเลื่อนเงินเดือนล่าช้า, ไม่มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร, การกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานไม่เหมาะสม, ระบบการสรรหาแต่งตั้งมีความล่าช้า, ขาดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงาน, แผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง, ระบบความก้าวหน้าไม่มีความชัดเจน, ขาดการสื่อสารภายในองค์กร, ระบบฐานข้อมูลบุคคลไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน และวัฒนธรรมองค์กร I AM DTAM ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

๑.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (O - Opportunities) พบว่าแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน, นโยบาย THAILAND ๔.๐, นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการใช้ภูมิปัญหาไทยในการดูแลสุขภาพประชาชนครอบคุลม ๔ มิติ ส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู, กฎหมาย และพระราชบัญญัติรองรับภารกิจของกรม, มีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและนอกประเทศ, ประชาชนตื่นตัวในการใช้สมุนไพรไทย, มีสถาบันการศึกษาผลิต

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า การบริหารความแตกต่างของแต่ละ Generation, ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรยังไม่แพร่หลาย, การยอมรับประสิทธิภาพยาสมุนไพรยังมีข้อจำกัด, ต่างชาติจดสิทธิบัตรของสมุนไพรไทย, การบริหารงบประมาณ, ขาดการยอมรับที่แพร่หลายของบุคลากรทางการแพทย์ตะวันออก

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้ปัจจัย ๗ S

ผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โดยใช้ ๗ S (Mckinsey)

๒.๑ Strategy

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นหน่วยงานหลักด้านแพทย์แผนไทยของประเทศ

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่าการถ่ายทอดนโยบายยังไม่ทั่วถึง, ขาดความเชื่อมั่นและยอมรับในระบบบริการสุขภาพ และขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย แบบเชิงรุก

๒.๒ Structure

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า โครงสร้างการทำงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า โครงสร้างของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

๒.๓ Style

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า ผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงบ่อย

๒.๔ System

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า มีระบบการสอนงาน/การมอบหมายงาน

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า ระบบการเลื่อนเงินเดือนล่าช้า, ระบบการสรรหาแต่งตั้งมีความล่าช้า, ระบบความก้าวหน้าไม่มีความชัดเจน, ระบบฐานข้อมูลบุคคลไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน

๒.๕ Staff

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า ใช้บุคลากรยังไม่เต็มศักยภาพ, การกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานไม่เหมาะสม, ขาดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงาน, บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายไม่ตรงกับงาน, ขาดโอกาสได้ใช้ความสามารถ/แสดงออก, บุคลากรขาดการมองภาพรวมขององค์กร, ช่องว่างระหว่างวัย

๒.๖ Skill

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง, บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถ ทักษะหลายด้าน

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า ขาดการถ่ายทอดถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น, ไม่มีข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร, แผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง, ขาดทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการคิดประยุกต์/ สร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน เช่น การนำเสนอ การจับประเด็น, บุคลากรใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน, ขาดการซักซ้อมทำความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบหลักเกณฑ์

๒.๗ Shared value

จุดแข็ง (S - Strengths) พบว่า มีสายการบังคับบัญชาสั้น สื่อสารง่าย

จุดอ่อน (W - Weakness) พบว่า ขาดการสื่อสารที่ดีในองค์กรอย่างทั่วถึง, วัฒนธรรมองค์การ IAMDTAM ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้ปัจจัย PESTEL

๓.๑ Politics

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า มีแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, นโยบาย THAILAND ๔.๐, นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการใช้ภูมิปัญหาไทยในการดูแลสุขภาพประชาชนครอบคุลม ๔ มิติ ส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า ขาดการนำนโยบายเรื่องแพทย์แผนไทยไปสู่การปฏิบัติ

๓.๒ Economic

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า นโยบาย THAILAND ๔.๐

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า รัฐบาลให้งบประมาณการวิจัยสมุนไพรไม่เพียงพอ

๓.๓ Social

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า ประชาชนตื่นตัวเรื่องสมุนไพร และมีเครือข่ายภาครัฐเอกชนทั้งในและนอกประเทศ

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า การบริหารความแตกต่างของแต่ละ Generation, การยอมรับประสิทธิภาพยาสมุนไพรยังมีข้อจำกัด, ขาดการยอมรับที่แพร่หลายของบุคลากรทางการแพทย์ตะวันออก

๓.๔ Technology

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่างสารด้านแพทย์แผนไทยและสมุนไพรยังไม่แพร่หลาย

๓.๕ Environment

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

๓.๖ Law

โอกาส (O - Opportunities) พบว่า กฎหมาย และพรบ.รองรับการทำงานของกรม

อุปสรรค (T - Threats) พบว่า ต่างชาติจดสิทธิบัตรของสมุนไพรไทย

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้มีการกำหนดประเด็น จากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในขั้นตอนที่ ๒ นำมาสู่การสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำเป็นประเด็นทิศทางความต้องการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) หาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ : บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทั้ง ๙ ประเด็น สามารถนำมากำหนดเป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้พิจารณาจากปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์ โดยการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ได้ทั้งสิ้น ๑๗ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ : หน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม

เป้าประสงค์ที่ ๒ : มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมมีเส้นทางความหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจน และสามารถจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ ๔ : บุคลากรทุกระดับของกรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๕ : มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๖ : มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ ๗ : มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๘ : มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์ที่ ๙ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ที่ ๑๐ : บุคลากรของกรมมีสุขภาพดี (Happy Body)

เป้าประสงค์ที่ ๑๑ : บุคลากรของกรมมีการผ่อนคลายดี (Happy Relax)

เป้าประสงค์ที่ ๑๒ : บุคลากรของกรมมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)

เป้าประสงค์ที่ ๑๓ : บุคลากรของกรมมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)

เป้าประสงค์ที่ ๑๔ : บุคลากรของกรมมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)

เป้าประสงค์ที่ ๑๕ : บุคลากรของกรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Society)

เป้าประสงค์ที่ ๑๖ : บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain)

เป้าประสงค์ที่ ๑๗ : บุคลากรของกรมมีการบริหารและจัดการเงินที่ดี (Happy Money)

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้รวมทั้งสิ้น ๑๗ เป้าประสงค์ ไปเชื่อมโยงกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

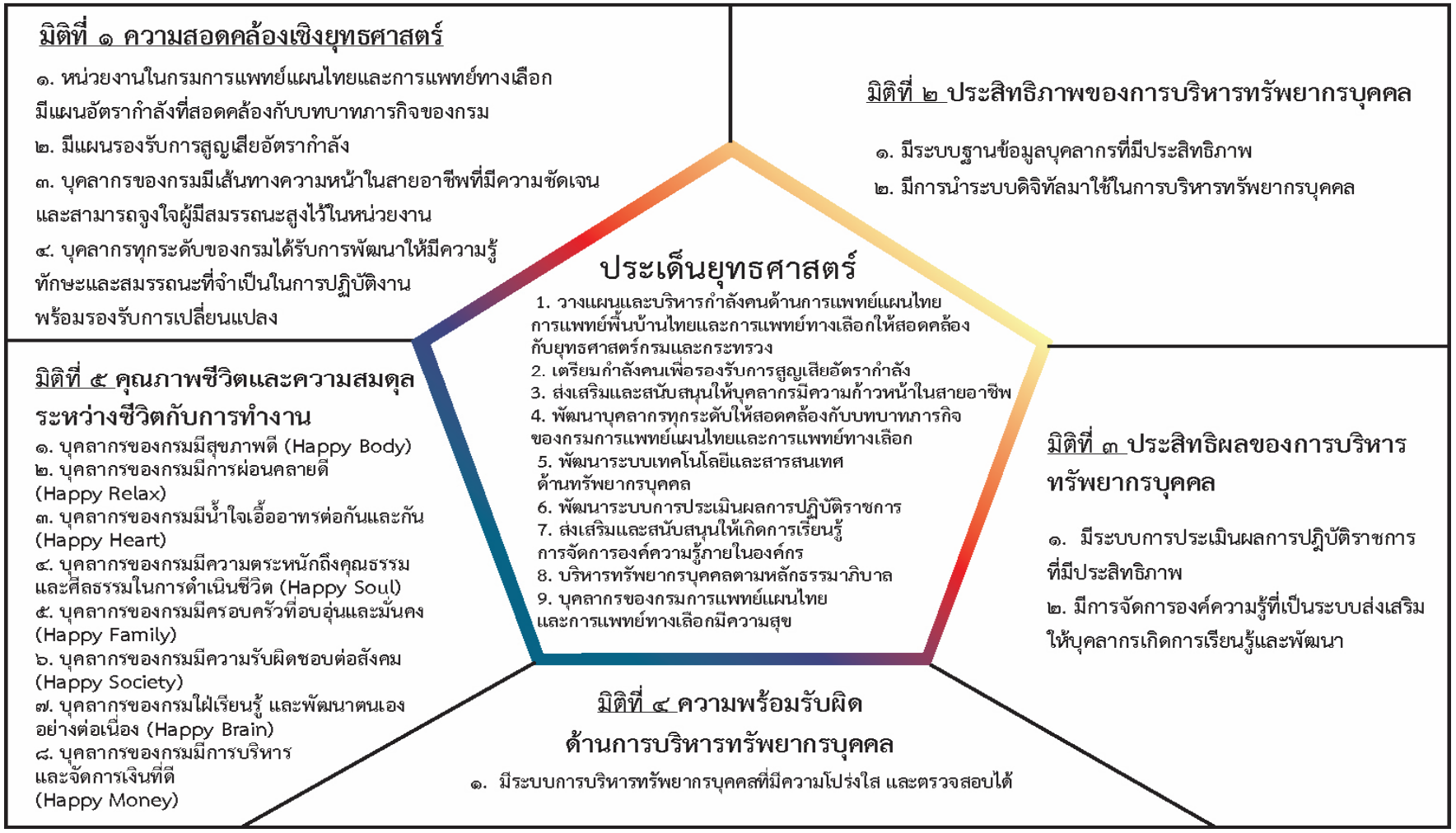
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



แผนภาพที่ ๙ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ขั้นตอนที่ ๕ กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ๑๗ เป้าประสงค์ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๒๑ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ ๑ : การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)

แผนงานที่ ๒ : การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนงานที่ ๓ : จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง

แผนงานที่ ๔ : โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

แผนงานที่ ๕ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

แผนงานที่ ๖ : การพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

แผนงานที่ ๗ : พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน

แผนงานที่ ๘ : การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แผนงานที่ ๙ : พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)

แผนงานที่ ๑๐ : พัฒนาคลังความรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)

แผนงานที่ ๑๑ : การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

แผนงานที่ ๑๒ : การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)

แผนงานที่ ๑๓ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)

แผนงานที่ ๑๔ : กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร

แผนงานที่ ๑๕ : กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร

แผนงานที่ ๑๖ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม

แผนงานที่ ๑๗ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม

แผนงานที่ ๑๘ : กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรและองค์กร

แผนงานที่ ๑๙ : กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม

แผนงานที่ ๒๐ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒๑ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผน และบริหารทางการเงิน

บทที่ ๔
สรุปและอภิปรายผล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในบทที่ ๓ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้รวบรวมผลจากการระดมสมองแล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำข้อมูลเป็น (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ จากนั้นได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นครั้งที่ ๒ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกหน่วยงานภายในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับดังกล่าว เมื่อวันพุธที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมริชมอนด์ สไตลิช คอนเวนชั่น จังหวัดนนทบุรี โดยได้รับเกียรติจาก นางศรีปัญญา วัชนาค ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ มาเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา แนะนำในการดำเนินการตามกระบวนการ ซึ่งได้มีข้อเสนอแนะและนำไปสู่การดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ ๒ จนกระทั่งออกมาเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ จำนวน ๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข

แผนที่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

พัฒนาวิชาการและการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การจัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิตและผลิตภัณฑ์สมุนไพร คุ้มครอง อนุรักษ์ และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นทางเลือกให้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพ

ค่านิยม

I | A | M | D | T | A | M

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑. ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
- ๒. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
- ๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- ๔. บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)
- ๕. ภูมิปัญญาเป็นเลิศ (Wisdom Excellence)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง
- เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

พัฒนาวิชาการและการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การจัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิตและผลิตภัณฑ์สมุนไพร คุ้มครองอนุรักษ์ และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นทางเลือกให้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพ

ยุทธศาสตร์กรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริการเป็นเลิศ (Service Excellence / Products Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ภูมิปัญญาเป็นเลิศ (Wisdom Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง

๒. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๖. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

๘. บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๙. บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง	๑.๑ หน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	Unkhown	๑	๔	๗	๑๐	๑๓	๒๕๖๒	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม
					๕	๗	๙	๑๑	๑๓	๒๕๖๓	
๒. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง	๑.๒ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงานสืบทอดตำแหน่ง	๒. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	Unkhown	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๓ บุคลากรของกรมมีเส้นทางความหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจนและสามารถจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน	๑.๓.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง	Unkhown	๐	๑	๒	๓	๔	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
		๑.๓.๒ จำนวนตำแหน่งที่มีการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	๓	๐	๑	๒	๓	๔	๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	สำนักงานเลขานุการกรม
๔. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	๑.๔ บุคลากรทุกระดับของกรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรภายในกรมที่ได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	Unkhown	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ จำนวนรายที่มีการบันทึกข้อมูลผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS	๖.การพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	Unkhown	≥๖	๕	๔	๓	๒	๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	สำนักงานเลขานุการกรม
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	๗. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน	Unkhown	๐	๑	๒	๓	๔	๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๑ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๘. การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	Unkhown	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	สำนักงานเลขานุการกรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร	๓.๒ มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา	๓.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๙. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)	Unkhown	๐	๑	๒	๓	๔	๒๕๖๒	ทุกหน่วยงาน
					๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	
					๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๔	
		๓.๒.๒ จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)	๑๐. พัฒนาคลังความรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)	Unkhown	๐	๑	๒	๓	๔	๒๕๖๒	ทุกหน่วยงาน/กองวิชาการและแผนงาน
					๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๓	
					๑	๒	๓	๔	๕	๒๕๖๔	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๑. บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	Unkhown	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	ทุกหน่วยงาน
					๔๕	๕๕	๖๕	๗๕	๘๕	๒๕๖๓	
					๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๒๕๖๔	
		๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)	๑๒. การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)	Unkhown	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
		๔.๑.๓ ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	Unkhown	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ทุกหน่วยงาน/กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
๑. บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข	๕.๑ บุคลากรของกรมมีสุขภาพดี (Happy Body)	๕.๑.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๔.กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร	๖๔.๘๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	
	๕.๒ บุคลากรของกรมมีการผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๕.๒.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๕ กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร	๕๕.๑๒	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	
	๕.๓ บุคลากรของกรมมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)	๕.๓.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๖.กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม	๖๘.๗๘	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
	๕.๔ บุคลากรของกรมมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)	๕.๔.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๗. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม	๗๐.๗๘	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	
	๕.๕ บุคลากรของกรมมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)	๕.๕.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๘. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรและองค์กร	๖๑.๓๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	
	๕.๖ บุคลากรของกรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Society)	๕.๖.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๑๙. กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	๖๐.๗๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	
	๕.๗ บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain)	๕.๗.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๒๐. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๖๗.๖๓	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕		
	๕.๘ บุคลากรของกรมมีการบริหารและจัดการเงินที่ดี (Happy Money)	๕.๘.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๒๑. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผน และบริหารทางการเงิน	๕๓.๘๓	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๑	ทุกหน่วยงาน
					๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๕๖๒	
					๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒๕๖๓	
					๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕๖๔	

บทที่ ๕
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้เชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงระดับการบริหารนโยบาย ระดับการบริหารยุทธศาสตร์ และระดับการปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทราบถึงปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถเสริมสร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม รวมทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และใช้เป็นแนวทางในการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ควรเผยแพร่ สื่อสารและถ่ายทอดให้กับผู้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทำให้เกิดความชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และมีการติดตาม รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงานและโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ตามแนวทาง HR Scorecard ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ดังนั้นเพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ควรมีการทบทวนแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงของกรมต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑ ผลสรุปการวิเคราะห์องค์กร (SWOT)

ภาคผนวก ๒ ผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โดยใช้ ๗ S (Mckinsey)

ภาคผนวก ๓ ผลการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค

ภาคผนวก ๔ สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านการบริหารทรัพยากร

ภาคผนวก ๕ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ภาคผนวก ๖ แผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก ๗ คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก ๘ ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓

ภาคผนวก ๑

ผลสรุปการวิเคราะห์องค์กร (SWOT)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. เป็นหน่วยงานหลักด้านแพทย์แผนไทยของประเทศ ๒. มีโครงสร้างการทำงานชัดเจน ๓. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. มีการสอนงาน/มอบหมายงาน ๖. บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ ๗. มีบุคลากรแพทย์แผนไทยจำนวนมาก ๘. มีสายการบังคับบัญชาสั้น สื่อสารง่าย	๑. ใช้บุคลากรไม่เต็มศักยภาพ ๒. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ๓. การเลื่อนเงินเดือนล่าช้า ๔. ไม่มีข้อมูลพัฒนาบุคลากร ๕. การกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานไม่เหมาะสม ๖. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรล่าช้า ๗. ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย ๘. หัวหน้าฝ่ายไม่เป็นงาน ๙. มีความขัดแย้งของบุคลากรภายในหน่วยงาน ๑๐. ขาดการส่งเสริมเรื่องคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ๑๑. ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรต่อยอด ๑๒. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ๑๓. ไม่มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน ๑๔. ขาดทักษะด้านภาษา ๑๕. ขาดการสื่อสารในองค์กร ๑๖. ระบบฐานข้อมูลบุคคลปัจจุบันจะพบว่าข้อมูลไม่ทันสมัย ๑๗. วัฒนธรรมองค์กร I AM DTAM ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ และ THAILAND ๔.๐ เน้นการพัฒนาคน ๒. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาไทยในการดูแลสุขภาพประชาชนทั้ง ๔ มิติ ส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู ๒. มีกฎหมาย และ พรบ. รองรับงานของกรม ๓. มีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในและนอกประเทศ ๔. มีเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่ทันสมัย ๕. ประชาชนตื่นตัวในสมุนไพรไทย ๖. มีสถาบันการศึกษาผลิตบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยมากขึ้น ๗. นโยบายรัฐบาลเชิงเศรษฐกิจ THAILAND ๔.๐	๑. Generation Gap (การทำงาน การสื่อสาร ทัศนคติในการทำงาน) ๒. ขาดการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนยังไม่เชื่อถือการรักษาแบบแพทย์แผนไทย ๔. ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรยังไม่แพร่หลาย ๕. การยอมรับประสิทธิภาพยาสมุนไพรยังมีข้อจำกัด ๖. บุคคลภายนอกไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงาน ๗. ต่างชาติจดสิทธิบัตรของสมุนไพรไทย ๘. รัฐบาลให้งบประมาณเกี่ยวกับการวิจัยสมุนไพรยังไม่เพียงพอ ๙. ขาดการยอมรับที่แพร่หลายของบุคลากรทางการแพทย์ตะวันออก

ภาคผนวก ๒

ผลการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โดยใช้ ๗ S (Mckinsey)

ปัจจัย	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.Strategy กลยุทธ์องค์กร	- เป็นหน่วยงานหลักด้านแพทย์แผนไทยของประเทศ	- การถ่ายทอดนโยบายไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับและไม่ชัดเจน - ขาดความเชื่อมั่นและยอมรับในระบบบริการสุขภาพ - ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย แบบเชิงรุก
๒. Structure โครงสร้าง	- มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	- โครงสร้างของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
๓. Style สไตล์ผู้บริหาร	- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญเรื่อง HR	- ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย
๔. System ระบบงาน	- มีการสอนงาน / มอบหมายงาน	- การเลื่อนเงินเดือนล่าช้า / การบรรจุแต่งตั้งล่าช้า - ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม - ไม่มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน - ระบบฐานข้อมูลบุคคลไม่ทันสมัย
๕. Staff บุคลากร	- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ - มีบุคลากรแพทย์แผนไทยจำนวนมาก	- ใช้บุคลากรไม่เต็มศักยภาพ - การกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานไม่เหมาะสม - หัวหน้าฝ่ายไม่เป็นงาน - มีความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงาน - ขาดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงาน - มีช่องว่างระหว่างวัย - ขาดการวางแผนการทำงาน - บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายไม่ตรงกับงาน - บุคลากรขาดการมองภาพรวมขององค์กร - ไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ/แสดงออก
๖. Skillทักษะ	- บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง - บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถ ทักษะหลายด้าน	- ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น - ไม่มีข้อมูลพัฒนาบุคลากร - ไม่มีการพัฒนาบุคลากรต่อยอด - ขาดทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการคิดประยุกต์/สร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน เช่น การนำเสนอ การจับประเด็น - บุคลากรใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน - ขาดการซักซ้อมทำความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบหลักเกณฑ์
๗.Shared value ค่านิยมร่วม	- มีสายการบังคับบัญชาสั้น สื่อสารง่าย	- ขาดการสื่อสารที่ดีในองค์กรอย่างทั่วถึง - วัฒนธรรมองค์การ I AM DTAM ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

ภาคผนวก ๓

ผลการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค โดยใช้ปัจจัย PESTEL

ปัจจัย	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑.การเมือง	- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี - นโยบายรัฐบาลส่งเสริมภูมิปัญญาไทย ๔ มิติ - ส่งเสริมป้องกันรักษาฟื้นฟู	- ขาดการนำนโยบายเรื่องแพทย์แผนไทยไปสู่การปฏิบัติ
๒. เศรษฐกิจ	- Thailand ๔.๐	- รัฐบาลให้งบประมาณการวิจัยสมุนไพรไม่เพียงพอ
๓.สังคม	- ประชาชนตื่นตัวเรื่องสมุนไพร - มีเครือข่ายภาครัฐเอกชนทั้งในและนอกประเทศ	- Generation Gap (การทำงาน ทัศนคติ การสื่อสาร) - ประชาชนยังไม่เชื่อถือการรักษาแบบแพทย์แผนไทย - การยอมรับประสิทธิภาพสมุนไพรยังมีข้อจำกัด
๔. เทคโนโลยี	- มีเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย	- ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่างสารด้านแพทย์แผนไทยและสมุนไพรยังไม่แพร่หลาย
๕. กฎหมาย	- มีกฎหมาย และ พรบ.รองรับงาน	- ต่างชาติจดสิทธิบัตรของสมุนไพรไทย
๖. สิ่งแวดล้อม	- สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	

ภาคผนวก ๔

สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านการบริหารทรัพยากร

ประเด็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระดับ ความสำคัญ	สถานภาพ ปัจจุบัน	ผลต่าง GAP
๑	การเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๔.๖๒	๒.๘๕	๑.๗๖
๒	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	๔.๘๕	๓.๑๘	๑.๖๘
๓	ระบบการจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงหรือสายวิชาชีพขาดแคลน (Talent Management)	๔.๒๖	๒.๖๒	๑.๖๕
๔	นโยบายการบริหาร HRM / HRD	๔.๘๒	๓.๑๘	๑.๖๕
๕	ความรู้ทักษะ สมรรถนะ	๔.๗๑	๓.๑๒	๑.๕๙
๖	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๗๑	๓.๒๖	๑.๔๔
๗	พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	๔.๖๕	๓.๒๔	๑.๔๑
๘	อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานเพียงพอ	๔.๔๗	๓.๐๙	๑.๓๘
๙	การมอบหมายงานสอนงาน	๔.๕๓	๓.๑๕	๑.๓๘
๑๐	การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น	๔.๒๔	๒.๘๕	๑.๓๘
๑๑	เส้นทางความก้าวหน้าบุคลากร (Career Path)	๔.๕๐	๓.๑๘	๑.๓๒
๑๒	การพัฒนาบุคลากร	๔.๖๒	๓.๔๗	๑.๑๕
๑๓	ข้อมูลบุคคลไม่เป็นปัจจุบัน	๔.๓๘	๓.๒๙	๑.๐๙
๑๔	การสื่อสาร	๔.๒๑	๓.๓๕	๐.๘๕
๑๕	ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรสู่การปฏิบัติ	๔.๐๐	๓.๑๕	๐.๘๕
๑๖	การบริหารทรัพยากรมีความโปร่งใส	๔.๔๑	๓.๗๖	๐.๖๕
๑๗	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี	๔.๑๕	๓.๖๕	๐.๕๐

ภาคผนวก ๕

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง	๑.๑ หน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม
๒. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง	๑.๒ มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๓ บุคลากรของกรมมีเส้นทางความหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจน และสามารถจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน
๔. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	๑.๔ บุคลากรทุกระดับของกรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
	๒.๒ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๑ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร	๓.๒ มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา
๘. บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข	๕.๑ บุคลากรของกรมมีสุขภาพดี (Happy Body)
	๕.๒ บุคลากรของกรมมีการผ่อนคลายดี (Happy Relax)
	๕.๓ บุคลากรของกรมมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)
	๕.๔ บุคลากรของกรมมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)
	๕.๕ บุคลากรของกรมมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)
	๕.๖ บุคลากรของกรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Society)
	๕.๗ บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain)
	๕.๘ บุคลากรของกรมมีการบริหารและจัดการเงินที่ดี

ภาคผนวก ๖

แผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			
				๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
๑	๑	๑.๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)		✓	✓	
๒	๑	๑.๒	การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)		✓	✓	
๓	๑	๑.๓	จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง		✓	✓	
๔	๑	๑.๓	โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	✓	✓	✓	✓
๕	๑	๑.๔	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓
๖	๒	๒.๑	การพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓
๗	๒	๒.๒	พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน		✓	✓	✓
๘	๓	๓.๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ		✓	✓	✓
๙	๓	๓.๒	พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)		✓	✓	✓
๑๐	๓	๓.๒	พัฒนาคลังความรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)		✓	✓	✓
๑๑	๔	๔.๑	การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	✓	✓	✓	✓
๑๒	๔	๔.๑	การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)	✓	✓	✓	✓
๑๓	๔	๔.๑	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	✓	✓	✓	✓
๑๔	๕	๕.๑	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓
๑๕	๕	๕.๒	กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร	✓	✓	✓	✓
๑๖	๕	๕.๓	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
๑๗	๕	๕.๔	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม	✓	✓	✓	✓
๑๘	๕	๕.๕	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรและองค์กร	✓	✓	✓	✓
๑๙	๕	๕.๖	กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓
๒๐	๕	๕.๗	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓
๒๑	๕	๕.๘	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผน และบริหารทางการเงิน	✓	✓	✓	✓

ภาคผนวก ๗

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : วางแผนและบริหารกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมและกระทรวง

เป้าประสงค์ ๑.๑ : หน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ : จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

แผนงานที่ ๑ : การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)

คำอธิบาย

หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ภาระงาน และพิจารณาการใช้กำลังคนทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี จำนวนบุคลากรทุกประเภทในหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ภารกิจหลักของหน่วยงาน หน้าที่และความรับผิดชอบกลุ่มงาน ฝ่าย เพื่อประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒. จัดทำรายละเอียดข้อมูลของบุคลากรของหน่วยงาน เช่น จำนวนบุคลากรแยกประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ เป็นต้น เพื่อประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓. ติดตาม รวบรวม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และคำนาณอัตรากำลังตามเกณฑ์

๔. สรุปและจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานย

๕. นำแผนอัตรากำลังที่ได้ ส่งมายังสำนักงานเลขานุการกรมเพื่อรวบรวมเป็นแผนอัตรากำลังของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	๑.๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	-	๗	๙	-	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๑ หน่วยงาน (๑ คะแนน) ๒. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๔ หน่วยงาน (๒ คะแนน) ๓. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๗ หน่วยงาน (๓ คะแนน) ๔. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๑๐ หน่วยงาน (๔ คะแนน) ๕. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๑๓ หน่วยงาน (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
		-	๗	๙	-	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๕ หน่วยงาน (๑ คะแนน) ๒. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๗ หน่วยงาน (๒ คะแนน) ๓. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๙ หน่วยงาน (๓ คะแนน) ๔. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๑๑ หน่วยงาน (๔ คะแนน) ๕. จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน ๑๓ หน่วยงาน (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ ๑.๒ : มีแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ : ระดับความสำเร็จของแผนงานสืบทอดตำแหน่ง

แผนงานที่ ๒ : การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

คำอธิบาย หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลัก (Key Positions) ของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง (Leadership Continuity) โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่ง โดยในการบริหารการสืบทอดตำแหน่งขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการระบุหาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถสูง และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๒. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงานสืบทอดตำแหน่ง	-	๓	๓	-	สำนักงานเลขานุการกรม	๑. วิเคราะห์องค์กร สถานการณ์ นโยบาย ทิศทาง และอัตราการสูญเสียของตำแหน่งในสายงานหลักที่มีผลต่อการบรรลุภารกิจ หรือขาดแคลน หรือตำแหน่งที่มีอัตราการลาออกสูง เพื่อนำกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินความพร้อมของกำลังของกรม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (๒ คะแนน) ๓. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายและวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า และ Job Profile (๓ คะแนน) ๔. กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (๔ คะแนน) ๕. มีแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อม และเรียนรู้ตามแผนงานสืบทอดตำแหน่งต่อไป (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ๑.๓ : บุคลากรของกรมมีเส้นทางความหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจน และสามารถจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน

ตัวชี้วัด ๑.๓.๑ : จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงานที่ ๓ : จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง

คำอธิบาย หมายถึง การกำหนดแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานต่างๆ ในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยกำหนดจำนวนระดับความก้าวหน้าของตำแหน่ง เส้นทางการเติบโต เพื่อนำมาวางแผนการพัฒนา มอบหมายงาน และเรียนรู้งาน และแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง	๑.๓.๑ จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	๒	๒	๒	สำนักงานเลขานุการกรม	๑. ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำแผนความก้าวหน้า ๑ ตำแหน่ง (๒ คะแนน) ๒. ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำแผนความก้าวหน้า ๒ ตำแหน่ง (๓ คะแนน) ๓. ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำแผนความก้าวหน้า ๓ ตำแหน่ง (๔ คะแนน) ๔. ตำแหน่งที่ได้รับการจัดทำแผนความก้าวหน้า ๔ ตำแหน่ง (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๑.๓ : บุคลากรของกรมมีเส้นทางความหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจน และสามารถจูงใจผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน

ตัวชี้วัด ๑.๓.๒ : จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

แผนงานที่ ๔ : โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ตามแนวทางและวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	๑.๓.๒ จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๒	๒	๒	๒	สำนักงานเลขานุการกรม	๑. ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๑ ตำแหน่ง (๒ คะแนน) ๒. ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๒ ตำแหน่ง (๓ คะแนน) ๓. ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๓ ตำแหน่ง (๔ คะแนน) ๔. ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการข้าราชการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๔ ตำแหน่ง (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

เป้าประสงค์ ๑.๔ : บุคลากรทุกระดับของกรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด ๑.๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรภายในกรมที่ได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

แผนงานที่ ๕ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

คำอธิบาย บุคลากรภายในกรม หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถ ดำเนินการได้ ๒ รูปแบบ คือ ๑. จัดขึ้นโดยภายในกรม
๒. จัดโดยหน่วยงานภายนอก

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรภายในกรมที่ได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม	๑. บุคลากรภายในกรมได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๒ หลักสูตร/ปี) คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ๒. บุคลากรภายในกรมได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๒ หลักสูตร/ปี) คิดเป็นร้อยละ ๖๕ ๓. บุคลากรภายในกรมได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๒ หลักสูตร/ปี) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ๔. บุคลากรภายในกรมได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๒ หลักสูตร/ปี) คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ๕. บุคลากรภายในกรมได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๒ หลักสูตร/ปี) คิดเป็นร้อยละ ๘๐

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๒.๑ : มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ : จำนวนรายที่มีการบันทึกข้อมูลผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS

แผนงานที่ ๖ : การพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทั้งประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS และมีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันของการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูล DPIS

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๖. การพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ จำนวนรายที่มีการบันทึกข้อมูลผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS	๔	๔	๔	๔	สำนักงานเลขานุการกรม	๑. บันทึกข้อมูลบุคลากรผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS จำนวน ≥ ๖ ราย (๑ คะแนน) ๒. บันทึกข้อมูลบุคลากรผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS จำนวน ๕ ราย (๒ คะแนน) ๓. บันทึกข้อมูลบุคลากรผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS จำนวน ๔ ราย (๓ คะแนน) ๔. บันทึกข้อมูลบุคลากรผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS จำนวน ๓ ราย (๔ คะแนน) ๕. บันทึกข้อมูลบุคลากรผิดพลาดในระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล DPIS จำนวน ๒ ราย (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๒.๒ : มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ : จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน

แผนงานที่ ๗ : พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน

คำอธิบาย หมายถึง มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๗. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน	๒.๒.๑ จำนวนกระบวนงานที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	-	๒	๒	๒	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม	๑. ไม่มีกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน (๑ คะแนน) ๒. จำนวนกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ๑ กระบวนงาน (๒ คะแนน) ๓. จำนวนกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ๒ กระบวนงาน (๓ คะแนน) ๔. จำนวนกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ๓ กระบวนงาน (๔ คะแนน) ๕. จำนวนกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ๔ กระบวนงาน (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์ ๓.๑ : มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แผนงานที่ ๘ : การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีขั้นตอน ๕ ขั้นตอน คือ ๑. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ (งานตามภารกิจหลัก/ภารกิจสนับสนุน) ๓. ติดตามผลการดำเนินงาน ๔. สรุปข้อมูลผลการดำเนินงาน ๕. ปรับปรุง/พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประชาสัมพันธ์เพื่อนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๘. การพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	๓	๓	-	ทุกหน่วยงาน/สำนักงานเลขานุการกรม	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</u> ๑. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๑ คะแนน) ๒. คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ (งานตามภารกิจหลัก/ภารกิจสนับสนุน) (๒ คะแนน) ๓. ติดตามผลการดำเนินงานการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๓ คะแนน) ๔. สรุปข้อมูลผลการดำเนินงานหน่วยงานต้นแบบในการนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ (๔ คะแนน) ๕. ปรับปรุง/พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประชาสัมพันธ์เพื่อนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๑ คะแนน) ๒. คัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ (งานตามภารกิจหลัก/ภารกิจสนับสนุน) (๒ คะแนน) ๓. ติดตามผลการดำเนินงานการพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๓ คะแนน) ๔. สรุปข้อมูลผลการดำเนินงานหน่วยงานต้นแบบในการนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ (๔ คะแนน) ๕. ปรับปรุง/พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประชาสัมพันธ์เพื่อนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

เป้าประสงค์ ๓.๒ : มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ : จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แผนงานที่ ๙ : พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)

คำอธิบาย หมายถึง จำนวนองค์ความรู้ที่มีการดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น/การเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น คู่มือ แนวทาง การประชุมสำนัก/กอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๙. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)	๓.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	-	๒	๓	๓	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๑ เรื่อง (๒ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒ เรื่อง (๓ คะแนน) ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓ เรื่อง (๔ คะแนน) ๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๔ เรื่อง (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๑ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒ เรื่อง (๒ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓ เรื่อง (๓ คะแนน) ๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๔ เรื่อง (๔ คะแนน) ๕. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๕ เรื่อง (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๑ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒ เรื่อง (๒ คะแนน) ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓ เรื่อง (๓ คะแนน) ๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๔ เรื่อง (๔ คะแนน) ๕. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๕ เรื่อง (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๓.๒ : มีการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ตัวชี้วัด ๓.๒.๒ : จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)

แผนงานที่ ๑๐ : พัฒนาคลังความรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)

คำอธิบาย หมายถึง จำนวนองค์ความรู้ที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น/การเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ถูกนำลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๐. พัฒนาคลังความรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)	๓.๒.๒ จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM)	-	๒	๓	๓	ทุกหน่วยงาน/กองวิชาการและแผนงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๑ เรื่อง (๒ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๒ เรื่อง (๓ คะแนน) ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๓ เรื่อง (๔ คะแนน) ๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๔ เรื่อง (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๑ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๒ เรื่อง (๒ คะแนน) ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๓ เรื่อง (๓ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๔ เรื่อง (๔ คะแนน) ๕. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๕ เรื่อง (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๑ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๒ เรื่อง (๒ คะแนน) ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๓ เรื่อง (๓ คะแนน) ๔. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๔ เรื่อง (๔ คะแนน) ๕. จำนวนองค์ความรู้ที่ลงในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-KM) ๕ เรื่อง (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ ๔.๑ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด ๔.๑.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๑๑ : การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

คำอธิบาย หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๑. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	๔.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒</u> ๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ≤๔๐ (๑ คะแนน) ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๑ - ๕๐ (๒ คะแนน) ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕๑ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๑ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๑ - ๘๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</u> ๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ≤๔๕ (๑ คะแนน) ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๖ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕๖ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๖ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๖ - ๘๕ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕๑ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๑ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๑ - ๘๐ (๔ คะแนน) ๕. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการรับรู้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๑ - ๙๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๔.๑ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)

แผนงานที่ ๑๒ : การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)

คำอธิบาย หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) โดยการส่งเสริมผ่านวิธีการต่างๆ เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการส่งเสริมการรับรู้ เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๒. การส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)	๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM)	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	ทุกหน่วยงาน/ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑. บุคลากรมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) คิดเป็นร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. บุคลากรมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) คิดเป็นร้อยละ ๕๑ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. บุคลากรมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) คิดเป็นร้อยละ ๖๑ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. บุคลากรมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) คิดเป็นร้อยละ ๗๑ - ๘๐ (๓ คะแนน) ๕. บุคลากรมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร (MOPH/ I AM DTAM) คิดเป็นร้อยละ ๘๑ - ๙๐ (๓ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๔.๑ : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด ๔.๑.๓ : ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนงานที่ ๑๓ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)

คำอธิบาย หมายถึง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมิน ๕ ดัชนี ได้แก่ ๑.ดัชนีความโปร่งใส ๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓.ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	๔.๑.๓ ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน/ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) คิดเป็นร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) คิดเป็นร้อยละ ๖๑ - ๗๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) คิดเป็นร้อยละ ๗๑ - ๘๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) คิดเป็นร้อยละ ๘๑ - ๙๐ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) คิดเป็นร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ : บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีความสุข

เป้าประสงค์ ๕.๑ : บุคลากรของกรมมีสุขภาพดี (Happy Body)

ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๔ : กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร

คำอธิบาย หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานดูแลรักษาสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย, การวัดค่า BMI, จัดกีฬาสีสัมพันธ์, จัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๔. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรภายในองค์กร	๕.๑.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๒ : บุคลากรของกรมมีการผ่อนคลายดี (Happy Relax)

ตัวชี้วัด ๕.๒.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๕ : กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร

คำอธิบาย หมายถึง ดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรภายในกรมเพื่อสร้างความผ่อนคลาย และลดความเครียดที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม OD , กีฬาสีสัมพันธ์, วันปีใหม่ , วันสงกรานต์, ทำบุญตักบาตรในวันสำคัญและประเพณี และกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๕. กิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายให้แก่บุคลากร	๕.๒.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๓ : บุคลากรของกรมมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)

ตัวชี้วัด ๕.๓.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๖ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน เช่นรับบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส, การทำงานเป็นทีม, การช่วยเหลือกรณีบุคลากรภายในหน่วยงานเจ็บป่วย ประสบอุบัติภัย เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๖.กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม	๕.๓.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๔ : บุคลากรของกรมมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)

ตัวชี้วัด ๕.๔.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๗ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรภายในกรมตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม การดำเนินชีวิตบนความไม่ประมาท มีสติ เช่นให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม, ความรู้ด้านการบริหารจิต, กิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำเดือน, กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๗. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม	๕.๔.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๕ : บุคลากรของกรมมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง(Happy Family)

ตัวชี้วัด ๕.๕.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๘ : กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรและองค์กร

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัว และองค์กร โดยบุคลากรสามารถนำครอบครัวมาร่วมกิจกรรมด้วย เช่น งานวันปีใหม่ หรือการจัดสวัสดิการต่างๆ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๘. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรและองค์กร	๕.๕.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๖ : บุคลากรของกรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Society)

ตัวชี้วัด ๕.๖.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๑๙ : กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม

คำอธิบาย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ , กิจกรรมเพื่อการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ, กิจกรรมปลูกต้นไม้, การให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อแก่ชุมชนและสังคม เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑๙. กิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	๕.๖.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๗ : บุคลากรของกรมใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain)

ตัวชี้วัด ๕.๗.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๒๐ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำอธิบาย หมายถึง ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน, มีระบบการจัดการความรู้ KM, การเรียนรู้ด้ายตนเอง E-learning, ห้องสมุดของกรม เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๒๐. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕.๗.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมินตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ๕.๘ : บุคลากรของกรมมีการบริหารและจัดการเงินที่ดี (Happy Money)

ตัวชี้วัด ๕.๘.๑ : ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)

แผนงานที่ ๒๑ : กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผน และบริหารทางการเงิน

คำอธิบาย หมายถึง การให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการวางแผน และบริหารทางการเงิน, การให้ความรู้ในเรื่องการออมเงิน, การให้ความรู้ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นต้น

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๒๑. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผน และบริหารทางการเงิน	๕.๘.๑ ร้อยละการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer)	๖๐	๖๐	๖๕	๗๐	ทุกหน่วยงาน	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							<u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๑ - ๕๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๕๕ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๕๖ - ๖๐ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๔ คะแนน)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายในแต่ละปี				ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
							๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๐ - ๗๕ (๕ คะแนน) <u>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</u> ๑. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ≤๖๐ (๑ คะแนน) ๒. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๖๕ - ๗๐ (๓ คะแนน) ๔. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๔ คะแนน) ๕. ผลการประเมินความสุขขององค์กร (Happinometer) ด้าน Happy Body ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๕ คะแนน)

ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ด้วย ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๘ ง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร่างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และจังหวัดจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ในกรณีของสำนักงานรัฐมนตรีให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นผู้จัดทำรายงานดังกล่าว

ให้กรม และส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่งรายงานตามวรรคหนึ่งให้กระทรวงต้นสังกัดด้วย และเมื่อกระทรวงได้ตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมในสังกัดรวมทั้งสำนักงานรัฐมนตรีด้วยแล้ว ให้จัดทำรายงานในภาพรวมตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่จัดทำรายงานตามข้อ ๓ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓)

(๒) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

(๓) ประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้างกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยา และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ

(๔) สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคี่

(๕) จัดทำรายงานตามข้อ ๓ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔)

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์รายงานที่ได้รับตามข้อ ๓ และจัดทำความเห็นเสนอต่อ ก.พ. และเมื่อ ก.พ. มีมติประการใดแล้วให้แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๖ ให้เลขาธิการ ก.พ. รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.