แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบ - กรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

---

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘(๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลพ.ศ. ๒๕๕๓ตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่นร๑๐๑๒/ว๓ลงวันที่๑๒กุมภาพันธ์๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงานก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRScorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

แบบ - กรม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

(นายสมศักดิ์ อรรฆศิลป์)

อธิบดีกรมการแพทย์

๗ มกราคม ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวศิริวรรณ มะเลอ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ชื่อ-สกุล นางสาวปรียานุช ทองแดง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์ ๐-๒๕๙๐-๖๐๕๘

โทรสาร ๐-๒๕๙๑-๘๒๖๑

E-Mail: manpower@dms.mail.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๔ มกราคม ๒๕๖๔

แบบ - กรม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล		น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
			๑	๒	๓	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่๑	**ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**	**๒๐.๐๐**					**๑๕.๐๐**
๑.๑	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒	การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
	๑)แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
	๒)แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
	๓)แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
	๔)แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
มิติที่๒	**ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**	**๒๐.๐๐**					**๑๗.๗๘**
	๕)สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
	๖)ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
	๗)การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่๓	**ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**	**๒๐.๐๐**					**๒๐.๐๐**
	๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
	๙)สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่๔	**ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**	**๒๐.๐๐**					**๒๐.๐๐**
	๑๐)การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
	๑๑)บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่๕	**คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**	**๒๐.๐๐**					**๒๐.๐๐**
	๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
	๑๓)ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม		**๑๐๐.๐๐**	**ค่าคะแนนที่ได้**				**๙๒.๗๘**

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRScorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๔ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔ (สามารถแนบเอกสารขนาด A ๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมการแพทย์และกระทรวง	ปีที่ ๑	ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีการปฏิรูประบบการให้บริการรักษาพยาบาลเป็นเขตสุขภาพ (Service Plan) โดยสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ สร้างความมั่นใจให้ผู้ป่วยได้เข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง ซึ่งได้มีการปฏิรูปบทบาทหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงสาธารณสุขสู่เป้าหมายประชาชนสุขภาพดี ลดอัตราการเสียชีวิตของประชาชนในกลุ่มโรคสำคัญที่เป็นสาเหตุการตายอันดับต้นๆ ของประเทศ ได้แก่ โรคมะเร็งชนิดต่างๆ เช่น มะเร็งตับ มะเร็งปอด โรคหลอดเลือดสมอง หัวใจขาดเลือด โรคเบาหวาน เป็นต้น เตรียมพร้อมรองรับโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ อุบัติภัยและภัยพิบัติ เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานอย่างเป็นธรรมทันสถานการณ์กรมการแพทย์จึงได้วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อขับเคลื่อนระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ รองรับสังคมผู้สูงอายุ และการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) รองรับการขาดแคลน การสูญเสีย โครงสร้างอายุกำลังคน การพัฒนาสู่ Digital hospitalและรองรับการเปิดบริการของหน่วยงานตั้งใหม่รวมถึงการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care) เช่น โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ลำปาง โรงพยาบาลทั่วไปและอุบัติเหตุ (ราชวิถี ๒) และโรงพยาบาลโรคผิวหนัง จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งเป็นศูนย์บริการโรคผิวหนังรูปแบบพิเศษ ให้บริการประชาชนด้านโรคผิวหนังแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อเป็นต้น จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์ภาระงานตามแนวทาง FTE และนำผลการวิเคราะห์ภาระงานมาจัดตำแหน่งโดยการเกลี่ยตำแหน่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม ไปยังหน่วยงานใหม่ ภายใต้จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อรองรับภารกิจของกรมการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ปีที่ ๒	ทบทวนเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๑๔ สายงาน (สายงานวิชาชีพ) เช่น พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร นักรังสีการแพทย์ เป็นต้น เพื่อทบทวนกิจกรรม เวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายงานวิชาชีพต่างๆ เนื่องจาก กิจกรรม และเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับกรมการแพทย์มีหน่วยงานตั้งใหม่เพื่อรองรับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) และยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ เช่น กองวิชาการแพทย์ สำนักนิเทศระบบการแพทย์และศูนย์นวัตกรรมสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นต้น และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จึงต้องมีการวางแผนกำลังคนเพื่อเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และการปฏิรูปกรมการแพทย์ (DMS Reform) ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) Function Reform ๒) Agenda Reform ๓) Area Reform และ ๔) System Reform ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวกรมจึงต้องเกลี่ยตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม ไปยังหน่วยงานใหม่ภายใต้จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และเพื่อกำหนดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุและเพื่อจัดสรรตำแหน่งที่ได้คืนจากการเกษียณอายุให้หน่วยงานที่ตั้งใหม่ เพื่อรองรับภาระงานและการขับเคลื่อนการปฏิรูปกรม ยุทธศาสตร์กรม กระทรวง และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข
	ปีที่ ๓	ทบทวนการวิเคราะห์ FTE ของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของกรมการแพทย์ ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) โดยวิเคราะห์ภาระงานตามแนวทาง FTE ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขและการปฏิรูปกรมการแพทย์ (DMS Reform) ๔ ด้าน โดยการวิเคราะห์ภาระงานเป็นการทบทวนภารกิจว่าภารกิจใดไม่ต้องดำเนินการแล้ว ภารกิจใดที่ต้องดำเนินการแต่ยังไม่ได้ดำเนินการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอก็จะเกลี่ยอัตรากำลังภายในกรมให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรากำลังเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ในเบื้องต้นก่อน และขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่จากสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากกรมการแพทย์มีหน่วยงานตั้งใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรีที่มีนโยบายให้ขยายบริการในกรมการแพทย์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ

แบบ - กรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
		ทางการแพทย์ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยจัดตั้งโรงพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิในส่วนภูมิภาคเพื่อให้ผู้ป่วยและคนพิการเข้าถึงบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน ทันเวลา และเหมาะสมกับสภาพความพิการ และเพื่อสร้างเครือข่ายการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านกายอุปกรณ์ระดับตติยภูมิและระบบสนับสนุนเครื่องช่วยคนพิการในส่วนภูมิภาค ได้แก่ โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ลำปาง โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ขอนแก่น และโรงพยาบาลเวชชารักษ์ นครศรีธรรมราช และโรงพยาบาลแม่ข่ายให้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี ๒ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปและอุบัติเหตุ และโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี คุ้มเกล้า ซึ่งเป็นโรงพยาบาลต้นแบบการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่ยุ่งยากซับซ้อน Intermediate care และเวชศาสตร์ฟื้นฟู และโรงพยาบาลโรคผิวหนัง จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งเป็นศูนย์บริการโรคผิวหนังรูปแบบพิเศษให้บริการประชาชนด้านโรคผิวหนังแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อเพื่อรองรับนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข กรมการแพทย์ได้เกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานภายในกรมเพื่อไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานใหม่ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามนโยบาย Thailand ๔.๐ โดยให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และดำเนินการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Share Resource)ทั้งเครื่องมือ และบุคลากร เพื่อลดค่าใช้จ่าย ประหยัดงบประมาณ ลดการลงทุน เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ประชาชนเข้าถึงบริการ เนื่องจากเครื่องมือและบุคลากรบางสาขามีความขาดแคลน ไม่สามารถหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ทัน เช่น นักรังสีการแพทย์ นายแพทย์สาขาพยาธิวิทยาเป็นต้น จึงจำเป็นต้องบูรณาการทำงานและใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจากการวิเคราะห์ภาระงานดังกล่าว กรมจะนำข้อมูลการวิเคราะห์ไปจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ว่าควรมีจำนวนเท่าใด เป็นตำแหน่งใด เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการพิจารณาอนุมัติ
	ปีที่ ๔	วิเคราะห์ความต้องการสาขาความเชี่ยวชาญของตำแหน่งนายแพทย์และสายงานวิชาชีพ เพื่อรองรับปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การดูแลผู้ป่วยยาเสพติด ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) ผู้ป่วยโรคมะเร็ง และผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อวางแผนกำลังคนที่มีอยู่ว่ามีจำนวน ทักษะและสมรรถนะเพียงพอหรือไม่ หากยังไม่เพียงพอจะต้องส่งไปอบรม พัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
		เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะ เพื่อรองรับปัญหาสำคัญของประเทศได้ และนำข้อมูลแผนอัตรากำลังกรมการแพทย์ ระยะ ๕ ปี มาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) ว่าควรมีจำนวนเท่าใด เป็นตำแหน่งใด เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอนุมัติ และปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอีกครั้ง การวางพื้นฐานระบบสุขภาพใหม่ เช่น การวางระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว เพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างบูรณาการ ลดค่าใช้จ่ายของระบบสุขภาพในระยะยาว การปรับระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อลดความเลื่อมล้ำของแต่ละกองทุน
ประเด็นที่ ๒ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์รองรับการเปลี่ยนแปลง	ปีที่ ๑	พัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะทาง ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของกรมและกระทรวงเพื่อรองรับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) และการขับเคลื่อน Digital Hospital เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานทั้งในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและการกระจายบุคลากรด้านสุขภาพ ด้วยกลไกการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทาง – ต่อยอด ทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามความต้องการของประเทศ การฝึกอบรมของกรมการแพทย์สามารถแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศอย่างเหมาะสมกับพื้นที่ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการขยายการถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบ E-learning
	ปีที่ ๒	พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน Global Healthประกอบด้วย นายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ และสหสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพทักษะด้านภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมไปเข้าร่วมประชุมสมัชชาอนามัยโลก (World Health Assembly) และการประชุมวิชาการนานาชาติ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ทางการแพทย์ และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานด้านการแพทย์และสาธารณสุขของกรมการแพทย์ให้สอดคล้องกับสภาวะสุขภาพของประเทศและสุขภาพโลกเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปกรมการแพทย์ (DMS Reform) ที่เป็นการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการและบริการทางการแพทย์ภายในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีทางด้านการแพทย์

แบบ - กรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	ปีที่ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามลักษณะงานและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการแพทย์ไปสู่ประชาชน (The Best for The Most)โดยมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนได้เข้าถึงและรับบริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศและสมคุณค่า (Value Based Medical Service) โดยการพัฒนา Hospital Based ไปสู่ Personal Based คือ ให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care) และพัฒนาสมรรถนะเสริมสร้างความสุขของบุคลากร เช่น โครงการพัฒนา Digital Literacy โครงการ Happy MOPH DMS
	ปีที่ ๔	พัฒนาสมรรถนะ ทักษะพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนากระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) วางระบบพี่เลี้ยง สนับสนุน ส่งเสริม ควบคุม ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง สร้างแรงจูงใจ แก้ปัญหา และประเมินผลระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์ และการบริหารจัดการจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อสร้างรากฐานมั่นคงให้กับกรมการแพทย์ปฏิรูประบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสุขภาพ หรือ System Reform พัฒนาระบบดิจิทัล (Digital Transformation) ทั้งระบบ Front office และ Back Office และการพัฒนาคนทั้งบุคลากรสาธารณสุขและประชาชน (HR Transformation)ให้มีความรอบรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพราะระบบดิจิทัลจะช่วยพัฒนาทุกในระบบ และแต่ละระบบต้องพัฒนาเนื้องานไปพร้อมๆ กัน เป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศ และเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถรองรับได้กับทุกสถานการณ์
ประเด็นที่ ๓ บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประเด็นที่ ๔ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	ปีที่ ๑	สร้างระบบการจูงใจสำหรับผู้มีสมรรถนะสูงหรือสาขาวิชาชีพขาดแคลน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นบุคลากรที่เป็นสายงานหลักของกรมการแพทย์ให้อยู่ในระบบราชการ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการสูญเสียในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรม กระทรวง และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุขได้อย่างต่อเนื่อง - สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล สถาบัน เพื่อสั่งสมประสบการณ์ เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง

แบบ - กรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	- พัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ของกรมการแพทย์ให้เป็นนักวิชาการมืออาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ ให้โดดเด่น ตอบสนองความต้องการของประเทศ และสนับสนุนภารกิจ นโยบายของกรมการแพทย์ และตอบสนองการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)
	ปีที่ ๒ - สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งรองผู้อำนวยการด้านอำนวยการ และรองผู้อำนวยการด้านการพยาบาลเพื่อสั่งสมประสบการณ์ เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง - พัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง
	ปีที่ ๓ - สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งผู้อำนวยการกอง สำนัก เลขานุการกรมเพื่อสั่งสมประสบการณ์ เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง - สร้างแผนความก้าวหน้าในสายาชีพตำแหน่งนายแพทย์ เพื่อสั่งสมประสบการณ์ - พัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดช่วง - พัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม
	ปีที่ ๔ - สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ฝ่ายเพื่อสั่งสมประสบการณ์ เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง - พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และการบริหารจัดการจากรุ่นสู่รุ่น - พัฒนานวัตกรรมและระบบการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพทางด้านดิจิทัลของบุคคลากรทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ผลักดันให้มีการพัฒนาศักยภาพทางด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาและใช้งานระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีที่ส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา(๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน(๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง(๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง(ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด(๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไรพร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ(๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

แบบ - กรม

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ฐานข้อมูลข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ๒.๒ ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒.๓ ฐานข้อมูลระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้ (๓ คะแนน) ☑เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☑เพื่อการพัฒนาบุคลากร ❑เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ❑เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ❑เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ❑อื่นๆ (โปรดระบุ).....

แบบ - กรม

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KnowledgeManagement) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-JobTraining) ของบุคลากรระดับหัวหน้างานหรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)(๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ คณะกรรมการจริยธรรมกรมการแพทย์ ๓.๒คณะกรรมการกำหนดกรอบแนวทางส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตกรมการแพทย์ ๓.๓ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมการแพทย์ ๓.๔ คณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดำเนินงานตามเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสดีเด่น กรมการแพทย์

แบบ - กรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) เรื่องร้องทุกข์ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้ ๑. ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีไม่ได้เลื่อนเงินเดือน และดำเนินการทางวินัย จำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์ ๑ คน ๒. ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์ ๑ คน ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - มีการคัดเลือกหน่วยงานดำเนินงานตามเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสดีเด่น พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมดีเด่นภายในกรมการแพทย์ตามหลักเกณฑ์ในการตรวจประเมินและคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น โดยหน่วยงานที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับรางวัลระดับกรม และสำหรับหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นในลำดับที่ ๑ ได้รับพระราชทานโล่รางวัลจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสิริณีสิริพัชร มหาวัชรราธิดา ในการประชุมสัมมนาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข - มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานกรมการแพทย์เพื่อมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจอย่างมีธรรมาภิบาลและมีนโยบายส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต “งดรับของขวัญ ของกำนัล และสินน้ำใจ ร่วมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตได้ด้วยการให้บัตรขอบคุณ” “Thank you Card better than Gift” ให้ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ถือเป็นแนวทางปฏิบัติพร้อมเพรียงกัน

แบบ - กรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		- จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรอาหารแห้งถวายปัจจัยให้กับพระสงฆ์ จำนวน ๕ รูป เป็นประจำทุกเดือน - จัดกิจกรรมสวดมนต์เจริญสมาธิเป็นประจำทุกสัปดาห์ (วัดศุกร์) - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการแพทย์ เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับผู้เข้าร่วมประชุม - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการบูรณาการหน่วยงานสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้การป้องกันการทุจริตในระบบราชการและกรณีทุจริตศึกษา ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงานวิชาการ กรมการแพทย์ โดยมีนโยบายให้หน่วยบริการในสังกัดกรมการแพทย์นำเงินบำรุง ร้อยละ ๐.๓ มารวมไว้ที่ส่วนกลางเพื่อสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ - สนับสนุนให้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ร่วมระดมสมอง ภายใต้โครงการขับเคลื่อนและบูรณาการพัฒนาองค์กรบุคลากรกรมการแพทย์

แบบ - กรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร(๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ(๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน ส่วนราชการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการไว้ในมิติที่ ๕ โดยมีแผนงาน โครงการ ครอบคลุม ๔ มิติ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการทุกแห่ง เช่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กร - จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความผ่อนคลายแก่บุคลากร - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักให้และแบ่งปัน - จัดเสริมสร้างความรู้ด้านพัฒนาบริหารจิต สร้างสมาธิ และเจริญปัญญา - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของบุคลากรกับองค์กร - จัดกิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กร - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการวางแผนและสร้างความมั่นคงทางการเงิน

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๓		๒๕๖๒		๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๙,๕๒๐	๕๒.๑๔	๘,๗๖๙	๕๐.๓๑	๘,๗๓๐	๔๗.๕๑
๒) ลูกจ้างประจำ	๑,๐๖๗	๕.๘๔	๑,๑๙๗	๖.๘๗	๑,๓๔๑	๗.๓๐
๓) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๖,๗๙๓	๓๗.๒๐	๖,๖๑๘	๓๗.๙๗	๗,๔๕๗	๔๐.๕๘
๔) พนักงานราชการ	๘๘๐	๔.๘๒	๘๔๕	๔.๘๕	๘๔๙	๔.๖๒
ผลรวมกำลังคน	๑๘,๒๖๐	๑๐๐.๐๐	๑๗,๔๒๙	๑๐๐.๐๐	๑๘,๓๗๗	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑,๒๔๕	๑๐๐.๐๐	๕๑๗	๑๐๐.๐๐	๗๒๒	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑,๑๑๙	๘๙.๘๘	๓๘๔	๗๔.๒๗	๖๐๒	๘๓.๓๘
- รับโอน	๗๔	๕.๙๔	๗๙	๑๕.๒๘	๗๒	๙.๙๗
- บรรจุกลับ	๕๒	๔.๑๘	๕๔	๑๐.๔๔	๔๘	๖.๖๕
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖		๐.๐๐		๐.๐๐		๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๔๘๖	๑๐๐.๐๐	๕๑๐	๑๐๐.๐๐	๔๙๐	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๑๗๓	๓๕.๖๐	๒๒๕	๔๔.๑๒	๒๑๔	๔๓.๖๗
- ให้โอน	๑๘๐	๓๗.๐๔	๑๔๖	๒๘.๖๓	๑๓๒	๒๖.๙๔
- เกษียณอายุราชการ	๑๓๓	๒๗.๓๗	๑๓๒	๒๕.๘๘	๑๓๙	๒๘.๓๗
- อื่นๆ			๗	๑.๓๗	๕	๑.๐๒

แบบ - กรม

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๓๒	๓๒	๐.๐๐	๓๑	๒๘	๙.๖๘	๓๑	๒๙	๖.๔๕
๓. วิชาการ	๙,๔๕๘	๘,๖๓๐	๘.๗๕	๘,๑๘๘	๗,๘๓๒	๔.๓๕	๘,๑๖๒	๗,๗๒๑	๕.๔๐
๔. ทั่วไป	๙๐๕	๘๕๓	๕.๗๕	๙๘๒	๙๐๔	๗.๙๔	๑,๐๓๐	๙๗๕	๕.๓๔
รวม	๑๐,๔๐๐	๙,๕๒๐	๘.๔๖	๙,๒๐๖	๘,๗๖๙	๔.๗๕	๙,๒๒๘	๘,๗๓๐	๕.๔๐

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

กรมการแพทย์ได้รับอนุมัติการจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑,๒๒๕ อัตรา เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง และบรรจุบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งกรมการแพทย์ได้บรรจุผู้มีคุณสมบัติในระยะที่ ๑ จำนวน ๕๗๙ อัตรา และระยะที่ ๒ จำนวน ๑๑๕ อัตรา รวมทั้งหมด ๖๙๔ อัตรา ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังคงเหลือ จำนวน ๕๓๑ อัตรา ที่ไม่สามารถดำเนินการบรรจุบุคลากร ฯ ได้จากการตรวจสอบสอบเอกสารหลักฐาน พบปัญหาและอุปสรรคที่มิอาจดำเนินการได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๒/๕๘ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เช่น กลุ่มบุคคลที่มีวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประเภทการจ้าง แต่มิอาจใช้วุฒิดังกล่าวบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ การจ้างในตำแหน่งที่ได้รับรับการจ้างอยู่เดิมไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างกระทรวงสาธารณสุขทบทวนประเด็นที่ไม่ปรากฏตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรสาธารณสุขทุกสายวิชาชีพที่ทุ่มเทและเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานด่านหน้า หรือปฏิบัติงานด้านการให้การสนับสนุนร่วมกับทีมสหวิชาชีพ จึงทำให้กรมการแพทย์มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓๒๔	๓๔	๑๗๕	๒๗	๑๖๑	๒๗
๒๕-๒๙	๑,๓๓๙	๒๐๗	๑,๑๖๐	๑๖๖	๑,๑๙๕	๑๗๑
๓๐-๓๔	๑,๕๖๓	๒๕๓	๑,๔๑๒	๒๐๖	๑,๓๑๖	๑๙๖
๓๕-๓๙	๙๙๖	๒๒๑	๘๙๙	๒๒๑	๙๐๐	๒๔๑
๔๐-๔๔	๑,๐๖๒	๒๔๕	๑,๑๑๒	๒๓๔	๑,๑๖๒	๒๓๒
๔๕-๔๙	๑,๐๔๖	๒๒๘	๙๓๐	๒๐๓	๘๒๗	๑๙๐
๕๐-๕๔	๖๒๙	๑๓๗	๗๗๗	๑๔๖	๙๑๒	๑๕๗
>=๕๕	๑,๐๓๐	๒๐๖	๙๐๕	๒๐๖	๘๓๑	๒๑๒
รวม	๗,๙๘๙	๑,๕๓๑	๗,๓๖๐	๑,๔๐๙	๗,๓๐๔	๑,๔๒๖

แบบ - กรม

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๔๒	๔๑	๔๒
๒. พนักงานราชการ	๑๘	๑๙	๒๐
รวม	**๖๐**	**๖๐**	**๖๒**

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๗,๙๕๖.๙๕	๑๐๐.๐๐	๘,๐๖๕.๓๔	๑๐๐.๐๐	๗,๕๙๓.๘๘	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๔,๓๕๓.๐๓	๕๔.๗๑	๔,๑๑๘.๗๔	๕๑.๐๗	๓,๙๙๓.๒๐	๕๒.๕๘
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	NA		๗,๘๘๙.๒๓	๔๑.๒๖	๔,๑๘๙.๘๙	๗๒.๒๙
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	NA		๓๘๑.๕๓	๒.๐๐	๑๗๓.๕๘	๒.๙๙
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	NA		๖๖.๐๙	๐.๓๕	๔๕.๘๔	๐.๗๙
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	NA		๗,๗๔๑.๗๐	๔๐.๔๙	๕๕๙.๐๑	๙.๖๕
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	NA		๒,๖๑๕.๘๐	๑๓.๖๘	๗๕๓.๕๙	๑๓.๐๐
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	NA		๕๕.๐๑	๐.๒๙	๔๘.๓๘	๐.๘๓
ต้นทุนในการผลิตอื่น	NA		๓๖๙.๓๙	๑.๙๓	๒๕.๓๓	๐.๔๔
รวมต้นทุนผลผลิต			๑๙,๑๑๘.๗๗		๕,๗๙๕.๖๒	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			๑๑,๘๘๓,๘๖๑.๘๗		๑๒,๗๔๑,๑๓๒.๘๙	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)			๓๑,๐๓๕.๐๐		๓๕,๓๐๙.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			๓๘๒.๙๒		๓๖๐.๘๕	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๑๑,๒๔๕,๗๙๑.๔๐		๑๒,๓๑๘,๑๒๙.๑๕	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			๔๒๑,๖๒๔.๐๐		๒๘๔,๐๖๗.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๒๖.๗๐		๔๓.๓๖	

***หมายเหตุ :**ปี ๒๕๖๓ ยังไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการวิเคราะห์ต้นทุนของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งจะดำเนินการแล้วเสร็จในภาพของกรมประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

แบบ - กรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑ การผ่าตัดภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ไม่เกินร้อยละ ๘๐	ร้อยละ					≤ ๘๐	๗๒.๐๙
๒ การรักษาด้วยเคมีบำบัดภายในระยะเวลา ๖ สัปดาห์ไม่เกินร้อยละ๘๐	ร้อยละ					≤ ๘๐	๗๓.๕๑
๓ การรักษาด้วยรังสีรักษาภายในระยะเวลา ๖ สัปดาห์ไม่เกินร้อยละ๘๐	ร้อยละ					≤ ๘๐	๕๒.๖๘
๔. ร้อยละผู้ป่วยตาบอดจากต้อกระจก (Blinding Cataract) ได้รับการผ่าตัดภายใน ๓๐ วัน	ร้อยละ					๘๕	๘๕.๒๙
๕. ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดที่หยุดเสพต่อเนื่อง ๓ เดือน หลังจำหน่ายจากการบำบัดรักษาตามเกณฑ์กำหนด	ร้อยละ					๕๐	๖๘.๓
๖. ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีทีม Capture the fracture	ร้อยละ					๑๐๐	๑๐๐
๗. ร้อยละของสถานพยาบาลระดับ M และ F ที่ให้บริการการดูและระยะกลาง (Intermediate Care)	ร้อยละ					๑๐	๖๓.๙๘
๘. อัตราการเสียชีวิตของผู้เจ็บป่วยวิกฤตฉุกเฉินภายใน ๒๔ ชั่วโมง ในโรงพยาบาลระดับ F๒ ขึ้นไป (ทั้งที่ ER และ Admit)	ร้อยละ					≤ ๑๒	๒
๙. ร้อยละของผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัดแบบ One Day Surgery	ร้อยละ	๖๐	๙๓.๑๑	๒๐	๙๐.๗๙	๑๕	๘๕.๐๕
๑๐. อัตราตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	ร้อยละ	< ๗	๗.๙๖	< ๗	๗.๘๙		

แบบ - กรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑๑. อัตราตายผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือดแบบรุนแรงชนิด community-acquired	ร้อยละ			< ๓๐	๓๒.๔๒		
๑๒. ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูและติดตามดูแลต่อเนื่อง ๑ ปี (Retention rate ๑ year)	ร้อยละ			๒๐	๓๑.๔๖		
๑๓. อัตราการเสียชีวิตของผู้เจ็บป่วยวิกฤตฉุกเฉินภายใน ๒๔ ชั่วโมง ในโรงพยาบาลระดับ A,S,M๑ (ทั้งที่ ER และ Admit)	ร้อยละ	≤ ๑๒	๑๑.๐๒	≤ ๑๒	๑๑.๖๗		
๑๔. ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดรักษาและติดตามดูแลต่อเนื่อง ๑ ปี (Retention rate year)	ร้อยละ	๕๐	๔๓.๕๕				
๑๕. อัตราของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันชนิด STEMI และการรักษาตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด							
๑๕.๑ อัตราตายของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันชนิด STEMI	ร้อยละ	≤ ๙	๗.๗๒				
๑๕.๒ ร้อยละของการให้การรักษาผู้ป่วย STEMI ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๕๐	๔๙.๙๕				

*** หมายเหตุ :**ตัวชี้วัดมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละปีทำให้ไม่มีข้อมูลในบางปี และไม่ต่อเนื่อง

แบบ - กรม

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๖๐.๔๖ - ๑๐๐	๒.๗๕ - ๖	๒๓	๑,๘๖๓
	ดีมาก	๖๐.๐๐ – ๙๙.๒	๒.๖๐ - ๕	๗	๓,๔๒๙
	ดี	๖๕.๐๐ – ๙๘.๑๐	๒ – ๔.๔๕	๑	๒,๕๗๒
	พอใช้	๖๑.๔๔ – ๙๔.๘๓	๑ – ๓.๘๕	-	๑๕๗
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		๕
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๓.๓๐ - ๖	๑๔	๑,๙๗๙
	ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๙๙.๗๙	๒.๖๐ – ๕.๕๐	๑๔	๓,๙๙๖
	ดี	๖๑.๔๕ – ๙๘.๐๑	๒.๓๗ – ๕.๒๐	๒	๒,๖๙๖
	พอใช้	๖๐.๐๐ – ๙๕.๔๙	๑.๔๐ – ๕.๐๐	๑	๑๗๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		๓
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๘๖ - ๑๐๐	๒.๙ - ๖	๒๗	๒,๐๒๓
	ดีมาก	๗๖ - ๙๘.๙๙	๒.๕ - ๕.๒	๔	๓,๕๔๒
	ดี	๖๑.๔๕ - ๙๗.๑๔	๑๘. - ๕.๑		๒,๓๕๔
	พอใช้	๖๐ - ๙๕.๘๘	๑ - ๕.๐		๒๕๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐		๑
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๖๐.๒๓ - ๑๐๐	๒.๙๕ – ๖.๐๐	๒๘	๑,๙๙๙
	ดีมาก	๖๐.๐๑ – ๙๙.๐๐	๒.๖๘๕ – ๕.๒๐	๓	๓,๓๕๓
	ดี	๖๒.๙๘ – ๙๖.๒๐	๒.๐๐ – ๔.๘๐	-	๒,๕๒๖
	พอใช้	๖๐.๐๐ – ๘๔.๓๘	๑.๕๐ – ๔.๕๐	-	๑๔๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	๕
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๗๕ - ๑๐๐	๓.๐๗๑ - ๖	๓๑	๒,๑๘๑
	ดีมาก	๗๐ - ๙๙.๐๒	๒.๕๘ - ๕.๕		๓,๔๒๘
	ดี	๖๑.๔๕ - ๙๘.๓	๑.๗ - ๕.๑		๒,๒๖๒
	พอใช้	๖๐ - ๙๗.๕๙	๑.๐ - ๕		๒๙๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐		๒

แบบ - กรม

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๘๐ - ๑๐๐	๓.๐ - ๖	๒๙	๒,๓๑๘
	ดีมาก	๗๕ - ๙๘.๗๖	๒.๕๖ - ๕.๒	๒	๓,๔๙๒
	ดี	๖๑.๔๕ - ๙๘.๐๙	๒.๐ - ๕.๑		๒,๒๓๑
	พอใช้	๖๐ - ๙๕.๗๖	๑.๐ - ๕		๒๔๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐		๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบที่กรมการแพทย์ใช้ในปี ๒๕๖๑ เป็นรูปแบบเดียว ดังนี้

๑. การจัดสรรวงเงิน

กรมการแพทย์คิดวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม ณวันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ของทุกปี และหักไว้ที่ส่วนกลางร้อยละ ๐.๐๕ เพื่อพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมให้หน่วยงานที่มีฐานในการคำนวณรวมสูงกว่าเงินเดือนรวมของหน่วยงานนั้นๆ ฉะนั้น หน่วยงานจะได้รับวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนเท่ากับร้อยละ ๒.๙๕ของเงินเดือนรวมบวกที่ได้รับเพิ่มเติม กรณีมีฐานในการคำนวณรวมสูงกว่าเงินเดือนรวม

๒. การแบ่งระดับคะแนน

กรมการแพทย์แบ่งระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น ๕ ระดับ ซึ่งระดับคะแนนแต่ละระดับใช้แบบอิงกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ

๓. การบริหารวงเงิน

กรมการแพทย์ให้หน่วยงานสามารถบริหารวงเงินได้ ๒ แบบ ดังนี้

๓.๑ บริหารวงเงินรวมทั้งหน่วยงาน หรือ

๓.๒ บริหารวงเงินแยกตามโครงสร้างภายใน เป็น ๓ ภารกิจ ดังนั้น ทำให้ระดับการประเมินและร้อยละการเลื่อนมีความแตกต่างกัน

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ตำแหน่งข้าราชการสายงานสนับสนุนที่กำหนดให้ใช้ข้าราชการ ๑๐ - ๒๐% กรณีที่ไม่ใช่สายงานหลักมีการสูญเสียอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี มีการลาออก โอน ย้าย ไปส่วนราชการอื่นในภูมิลำเนาใกล้บ้าน และเนื่องจากเด็กรุ่นใหม่ Generation X และ Y ต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งตำแหน่งจะมีความก้าวหน้าแค่ระดับชำนาญการ และมีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษเพียงไม่กี่ตำแหน่ง โดยกว่าจะได้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษก็อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จึงไม่เป็นที่ดึงดูดใจ เห็นควรกำหนดความก้าวหน้าให้ทัดเทียมกับสายงานหลัก

๒. การกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพในสถานบริการสุขภาพ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เป็นเชี่ยวชาญได้ทุกตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๘.๓.๓/๓๑๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒ โดยต้องประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด โดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างมายุบรวมและการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้าน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ตามสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ขอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ โดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง เพราะทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

๓. ขาดแคลนตำแหน่งนักกายอุปกรณ์ นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย และตำแหน่งนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก เนื่องจากสถาบันที่ผลิต ผลิตได้จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้พิการมีจำนวนเพิ่มขึ้น และโรคหัวใจก็เป็นสาเหตุการตายอันดับต้นๆ ของประเทศ จึงทำให้จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๔. ระบบการรับรองคุณวุฒิของสำนักงาน ก.พ. (ระบบอิเล็กทรอนิกส์) กับคู่มือการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เมื่อตรวจสอบและเทียบเคียงกันแล้ว ยังไม่ตรงกันและไม่เป็นปัจจุบัน

๕. มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยเป็นพนักงานราชการซึ่งเป็นการจ้างตามสัญญาจ้าง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลกระทบกับหน่วยงาน การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและทำให้จำนวนข้าราชการลดน้อยลง เห็นควรยกเลิกมาตรการการจ้างงานรูปแบบอื่นทดแทนอัตราว่างจากตำแหน่งเกษียณอายุของข้าราชการ และขอให้จัดสรรตำแหน่งข้าราชการคืนให้หน่วยงานแทนการจ้างงานรูปแบบอื่น

๖. การพิจารณาเทียบตำแหน่งเพื่อบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการหรือรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น กรณีที่นอกเหนือจากที่ ก.พ. กำหนดไว้ ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน ทำให้กรมการแพทย์ออกคำสั่งได้ล่าช้า เช่น การรับโอนข้าราชการทหารมาเป็นข้าราชการพลเรือน

๗. การตอบข้อหารือจาก ก.พ. ในกรณีที่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ยังคลุมเครือใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน อาจทำให้ข้าราชการผู้เกี่ยวข้องได้รับสิทธิประโยชน์ล่าช้า

๘. มติคณะรัฐมนตรีมีนโยบายให้ขยายบริการในกรมการแพทย์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยจัดตั้งโรงพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้ป่วยและคนพิการเข้าถึงบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน ทันเวลา และเหมาะสมกับสภาพความพิการ และเพื่อสร้างเครือข่ายการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านกายอุปกรณ์ระดับตติยภูมิ และระบบสนับสนุนเครื่องช่วยคนพิการในส่วนภูมิภาค ได้แก่ โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ลำปาง โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ขอนแก่น และโรงพยาบาลเวชชารักษ์ นครศรีธรรมราช และโรงพยาบาลแม่ข่ายให้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี ๒ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปและอุบัติเหตุ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี คุ้มเกล้า ซึ่งเป็นโรงพยาบาลต้นแบบการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่ยุ่งยากซับซ้อน Intermediate care และเวชศาสตร์ฟื้นฟูและโรงพยาบาลโรคผิวหนัง จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งเป็นศูนย์บริการโรคผิวหนังรูปแบบพิเศษ ให้บริการประชาชนด้านโรคผิวหนังแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ เพื่อรองรับนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข แต่ไม่สามารถขออัตรากำลังเพิ่มใหม่ได้ ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน กรมการแพทย์ได้เกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานภายในกรม เพื่อไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานใหม่ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามนโยบาย Thailand ๔.๐ โดยให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เห็นควรอนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้กับหน่วยงานที่ตั้งใหม่ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แบบ - กรม

๙. กรมการแพทย์มีหน่วยงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีอัตราค่าครองชีพสูง ไม่สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับประกอบกับภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เป็นผลให้เกิดการสูญเสีย เช่น การลาออก การโอน ส่งผลให้อัตราว่างเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด เห็นควรกำหนดแนวทางการจ่ายตอบแทนสำหรับข้าราชการของหน่วยงาน ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน

๑๐. บุคลากรในสังกัดขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work - Life Balance) เนื่องจากภาระงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแต่จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

๑๑. ตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการให้บริการผู้ป่วยในการตรวจสอบควบคุมคุณภาพเครื่องกำเนิดรังสี เครื่องมือทางรังสีรักษา เครื่องมือถ่ายภาพทางรังสีวินิจฉัยและเวชศาสตร์นิวเคลียร์ให้ทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบปรับเทียบมาตรฐานอุปกรณ์ที่ใช้ในการวัดปริมาณรังสีและอุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการควบคุมคุณภาพงานทางภาพรังสีและรังสีรักษา วัดและคำนวณปริมาณรังสีจากเครื่องกำเนิดรังสีในหน่วยงานเพื่อหาการกระจายของรังสี ปริมาณรังสีที่ผู้ป่วยได้รับจากการตรวจวินิจฉัยในเรื่องของการคำนวณปริมาณรังสีที่ใช้ในการรักษาผู้ป่วย หากได้รับในปริมาณที่ไม่เหมาะสมก็จะเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย ปัจจุบันใช้นักรังสีการแพทย์ที่มีวุฒิการศึกษาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาฟิสิกส์การแพทย์ ในการดำเนินการดังกล่าว เห็นควรกำหนดตำแหน่งนักฟิสิกส์การแพทย์ เพิ่มใหม่ หากไม่ได้รับอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เห็นควรให้ปรับแก้ไขหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (พ.ต.ส.) สำหรับตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ที่มีวุฒิการศึกษาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาฟิสิกส์การแพทย์ โดยแบ่งกลุ่มตามลักษณะงานที่นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติและกำหนดอัตราเงินเพิ่มให้ชัดเจน กำหนดให้นักรังสีการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งได้รับเงิน พ.ต.ส. ในอัตรา ๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน และนักรังสีการแพทย์ที่มีวุฒิการศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาฟิสิกส์การแพทย์ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นได้รับเงิน พ.ต.ส. ในอัตรา ๓,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ซึ่งเป็นการแบ่งกลุ่มตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกับตำแหน่งนายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และเภสัชกร

แบบ - กรม

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการโดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

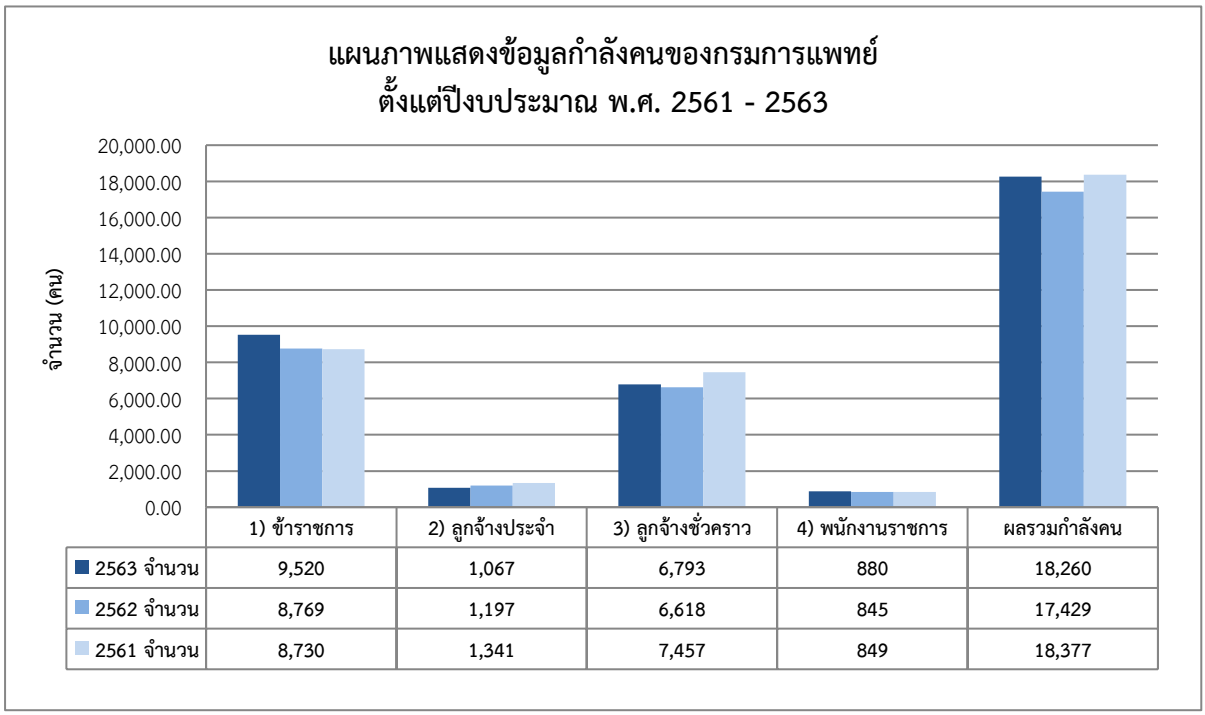
.....

.....

แบบ - กรม

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

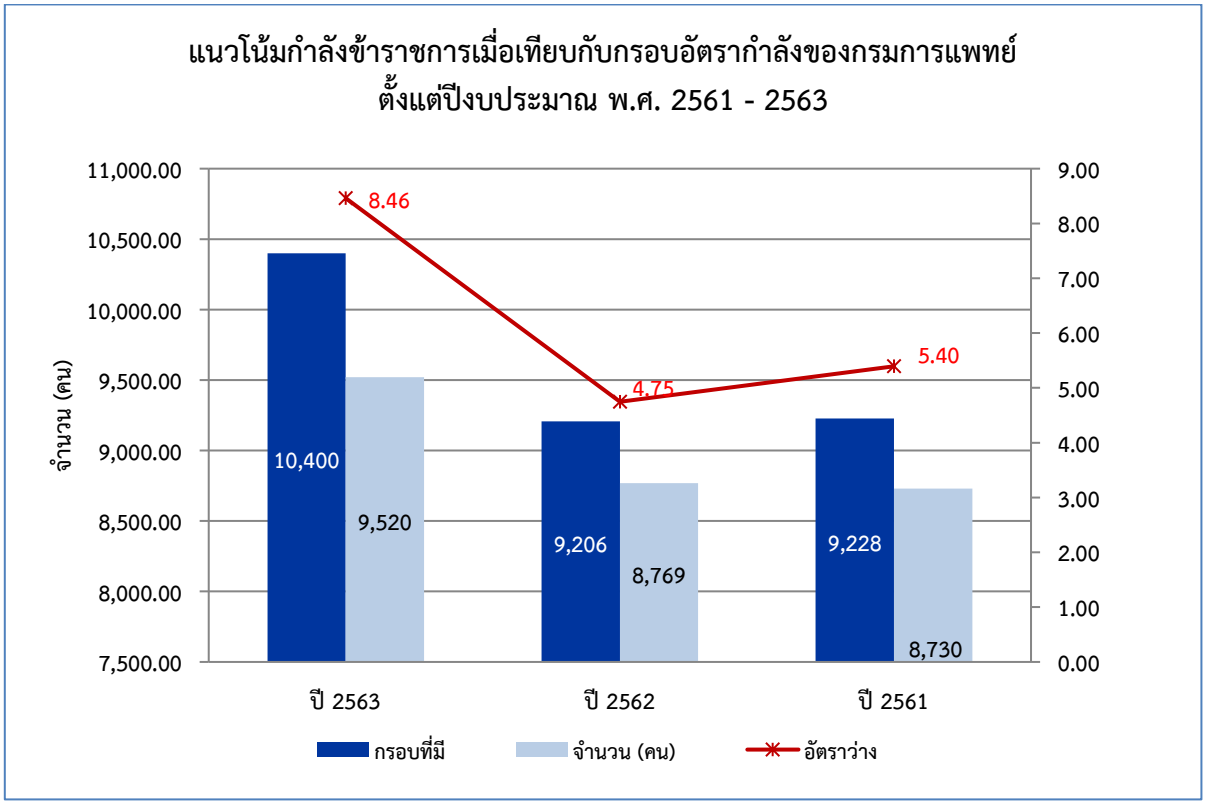
๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



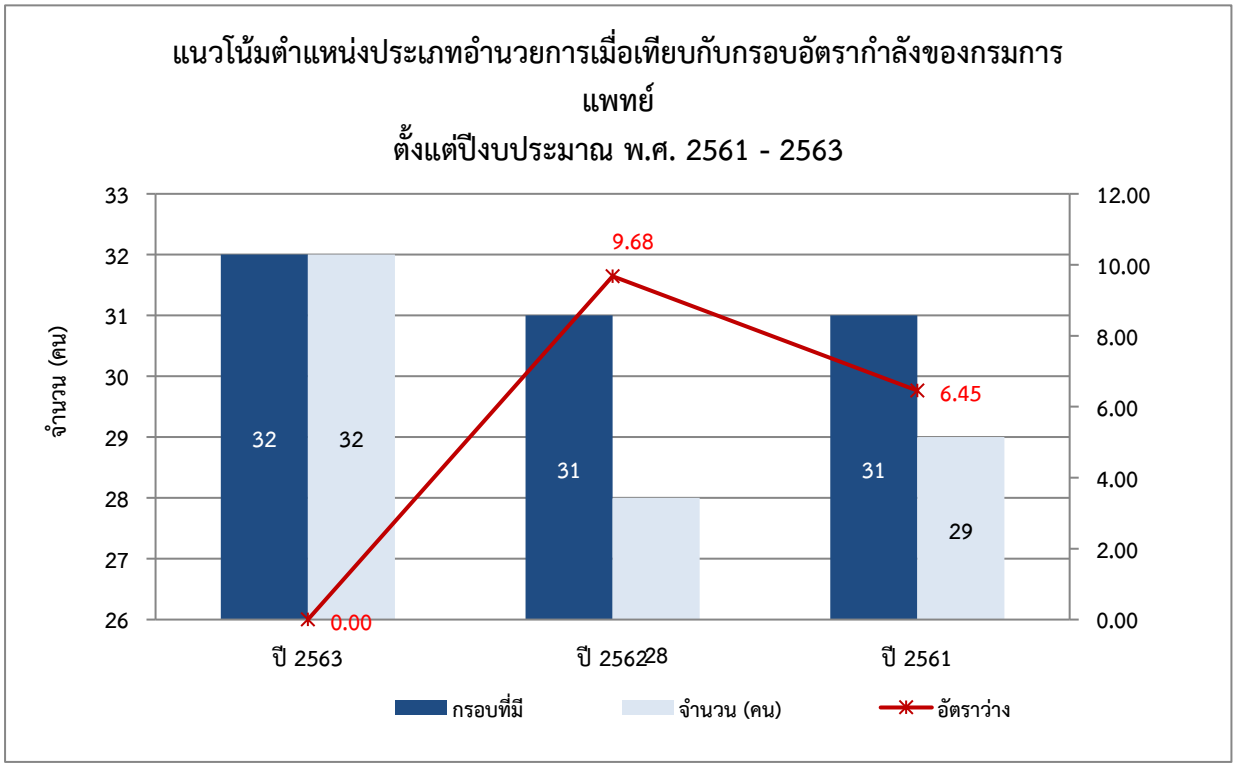
	1) ข้าราชการ	2) ลูกจ้างประจำ	3) ลูกจ้างชั่วคราว	4) พนักงานราชการ	ผลรวมกำลังคน
2563 จำนวน	9,520	1,067	6,793	880	18,260
2562 จำนวน	8,769	1,197	6,618	845	17,429
2561 จำนวน	8,730	1,341	7,457	849	18,377

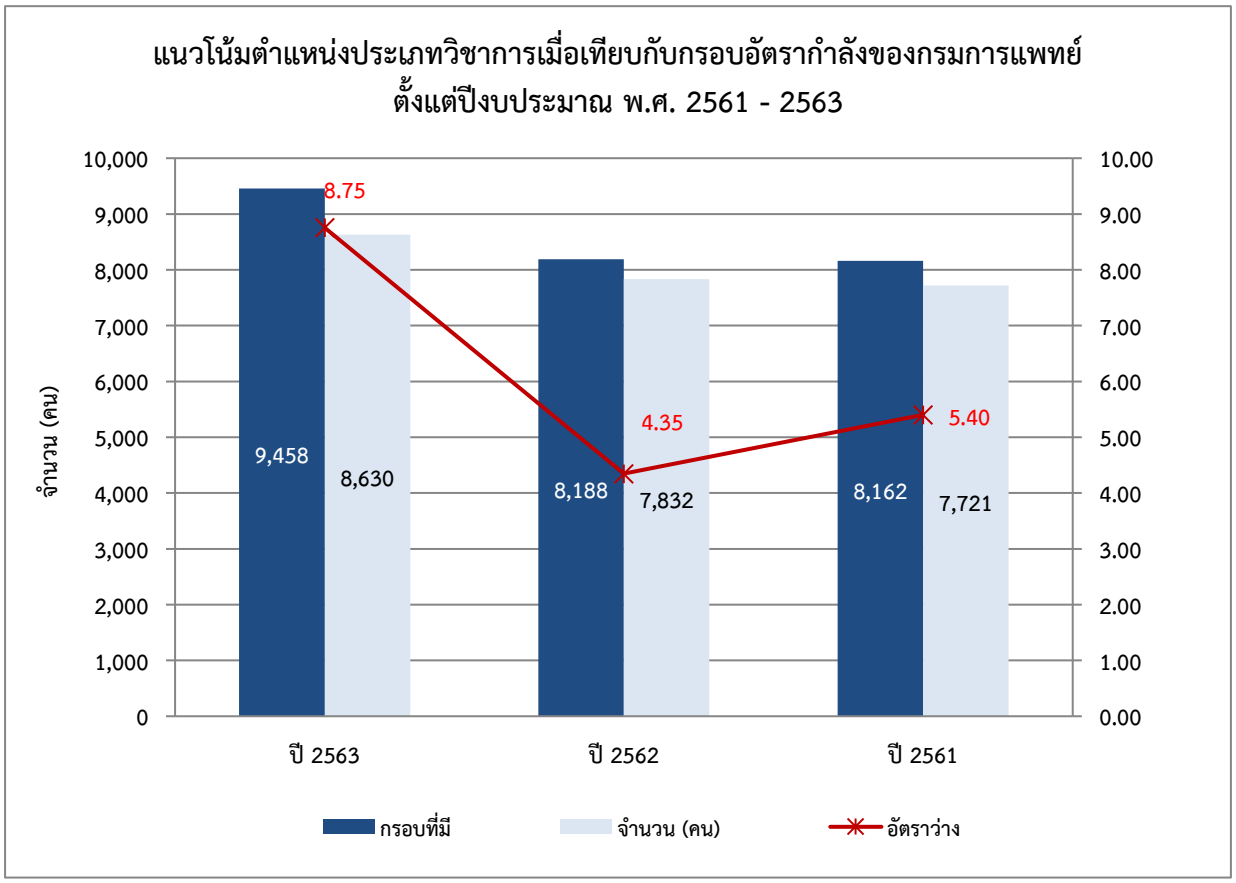
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการและ
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

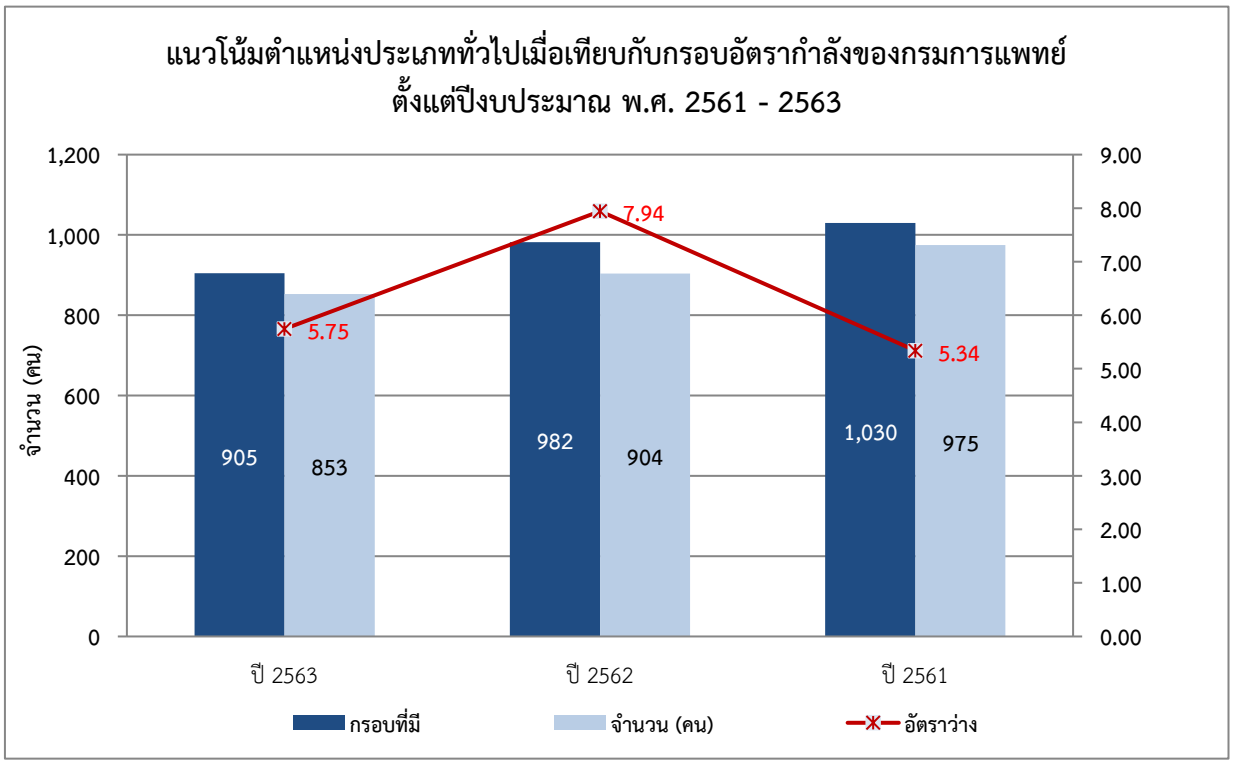


แบบ - กรม

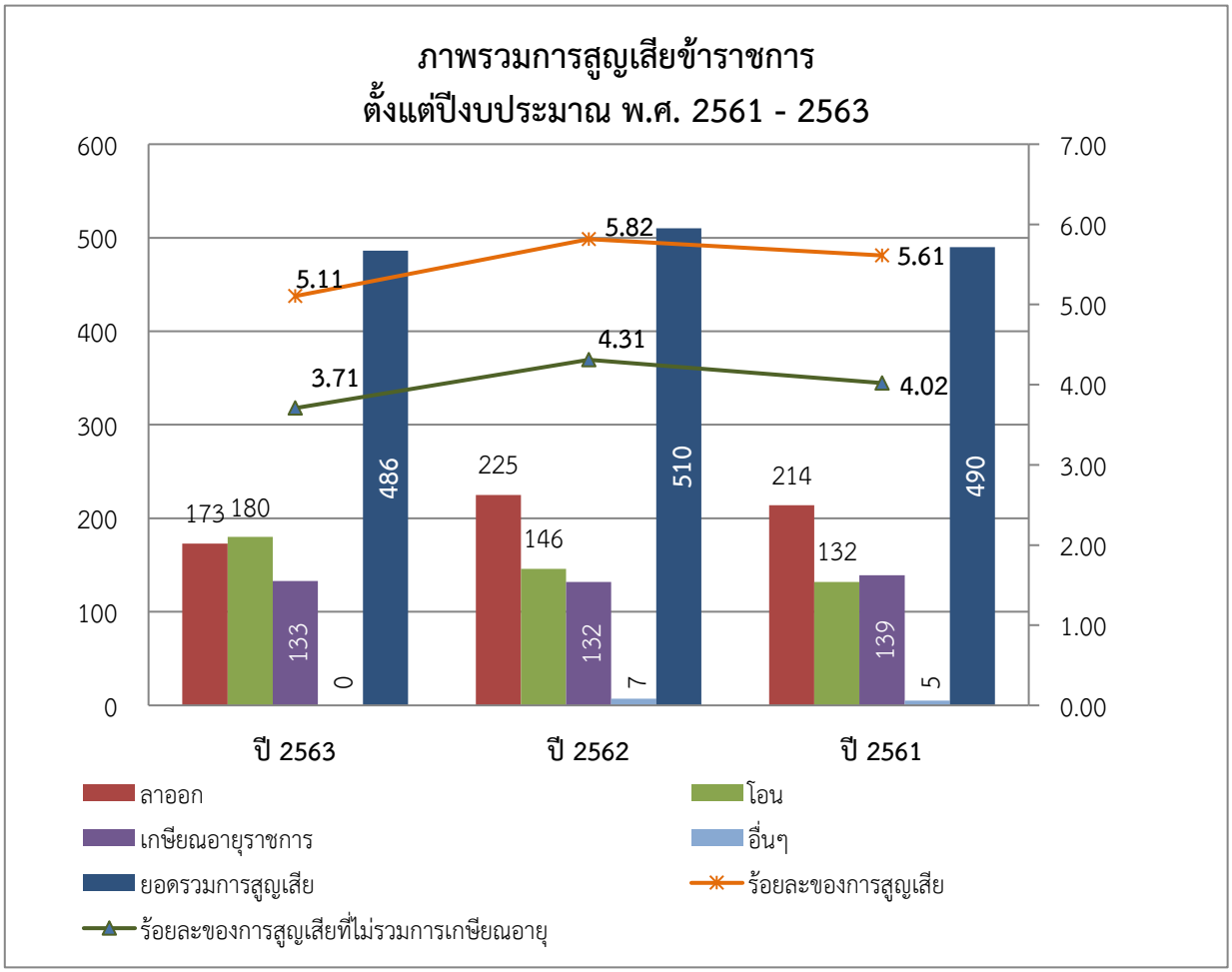

แนวโน้มตำแหน่งประเภทอำนวยการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมการแพทย์
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
จำนวน (คน)
33
32
31
30
29
28
27
26
12.00
10.00
8.00
6.00
4.00
2.00
0.00
32
32
31
28
31
29
9.68
6.45
0.00
ปี 2563
ปี 2562
ปี 2561
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง


แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมการแพทย์
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
จำนวน (คน)
10,000
9,000
8,000
7,000
6,000
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
10.00
9.00
8.00
7.00
6.00
5.00
4.00
3.00
2.00
1.00
0.00
9,458
8,630
8,188
7,832
8,162
7,721
8.75
4.35
5.40
ปี 2563
ปี 2562
ปี 2561
กรอบที่มี
จำนวน (คน)
อัตราว่าง

แบบ - กรม

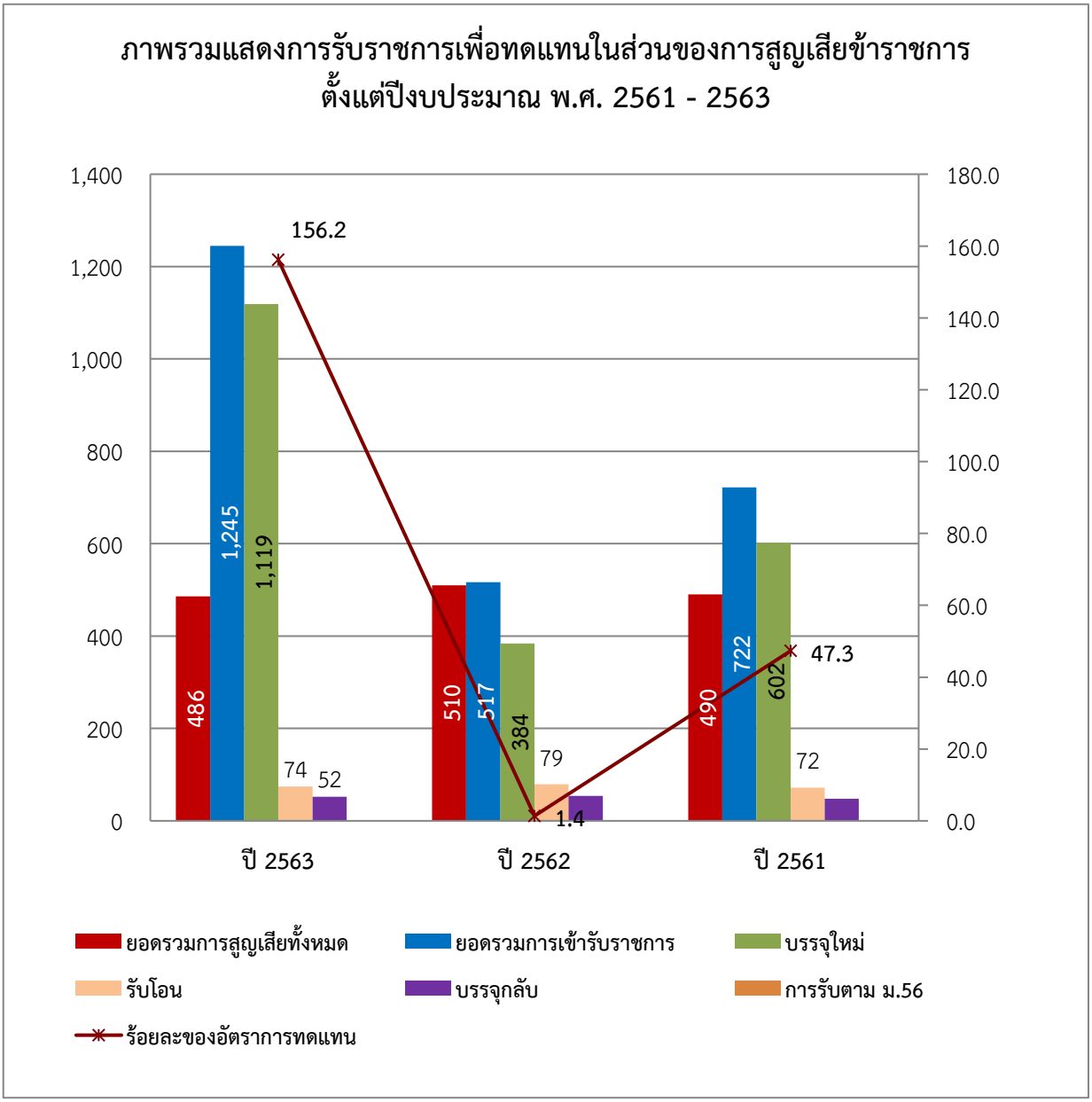


๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ(ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



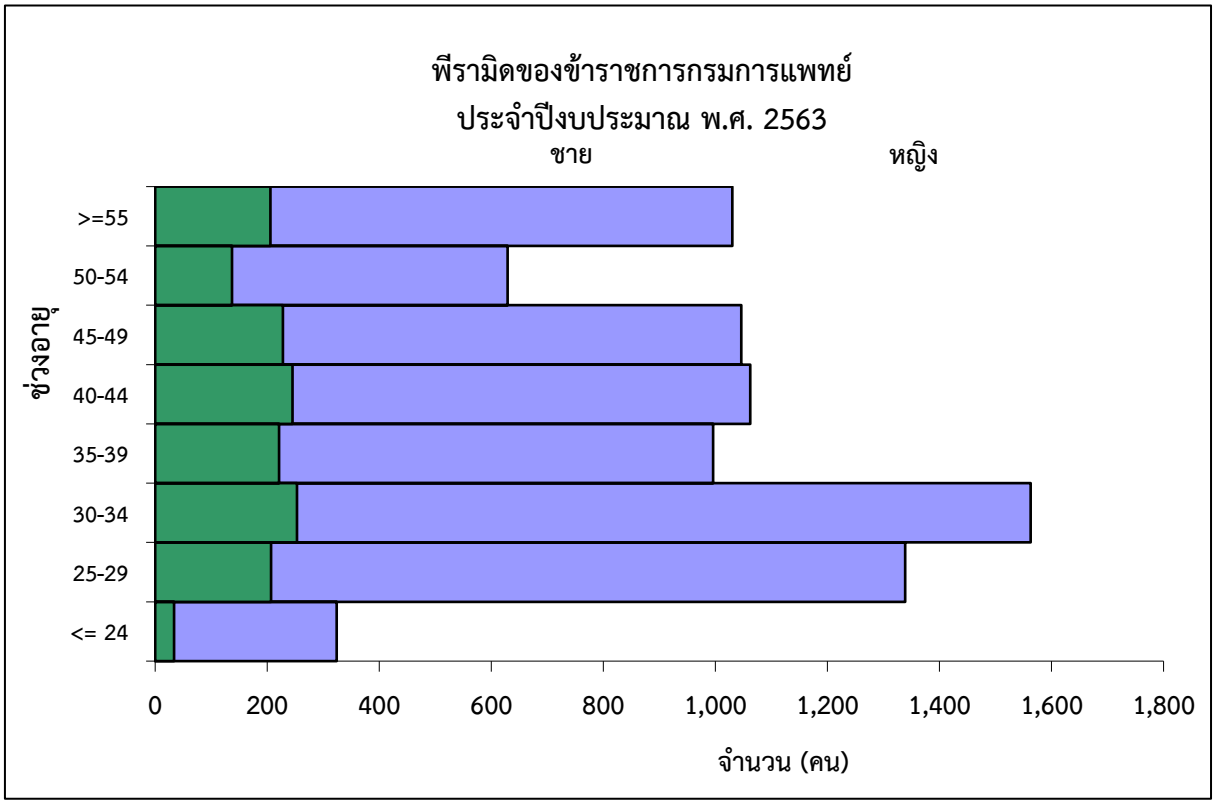
แบบ - กรม

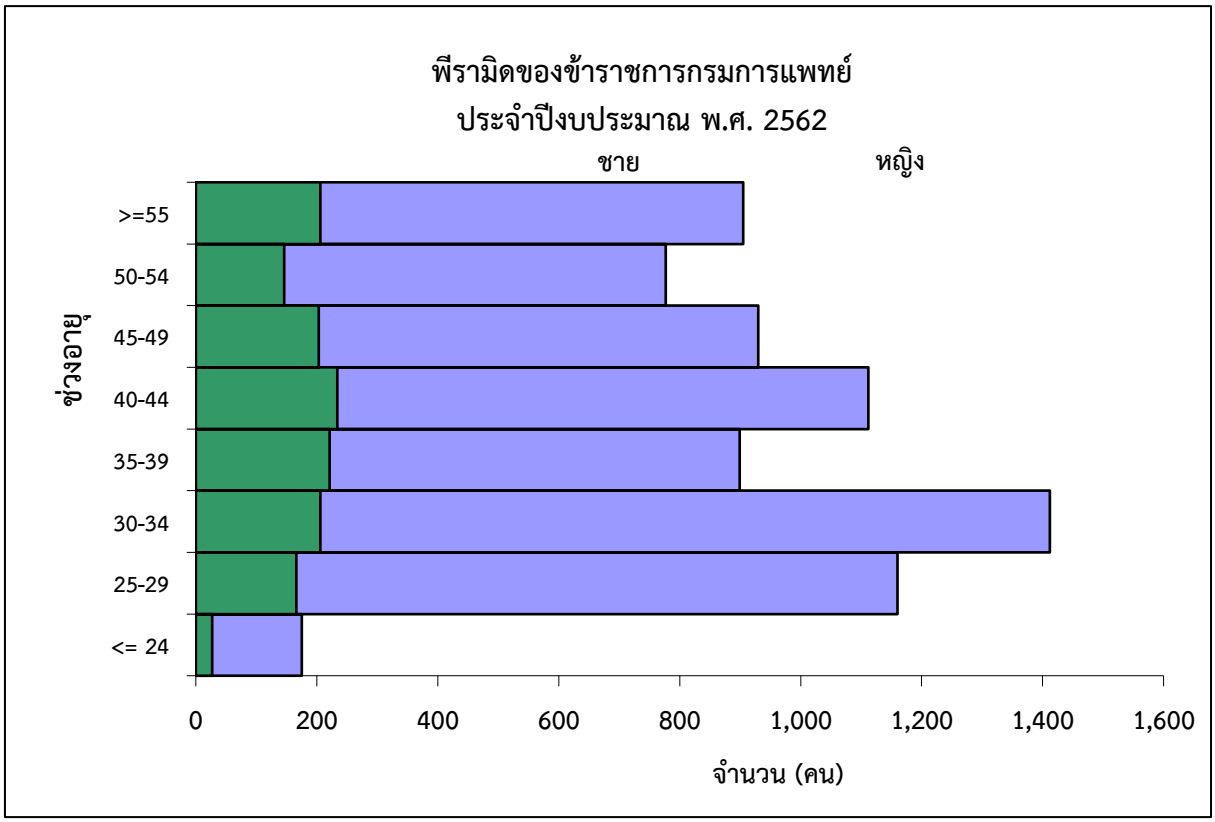
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ(ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



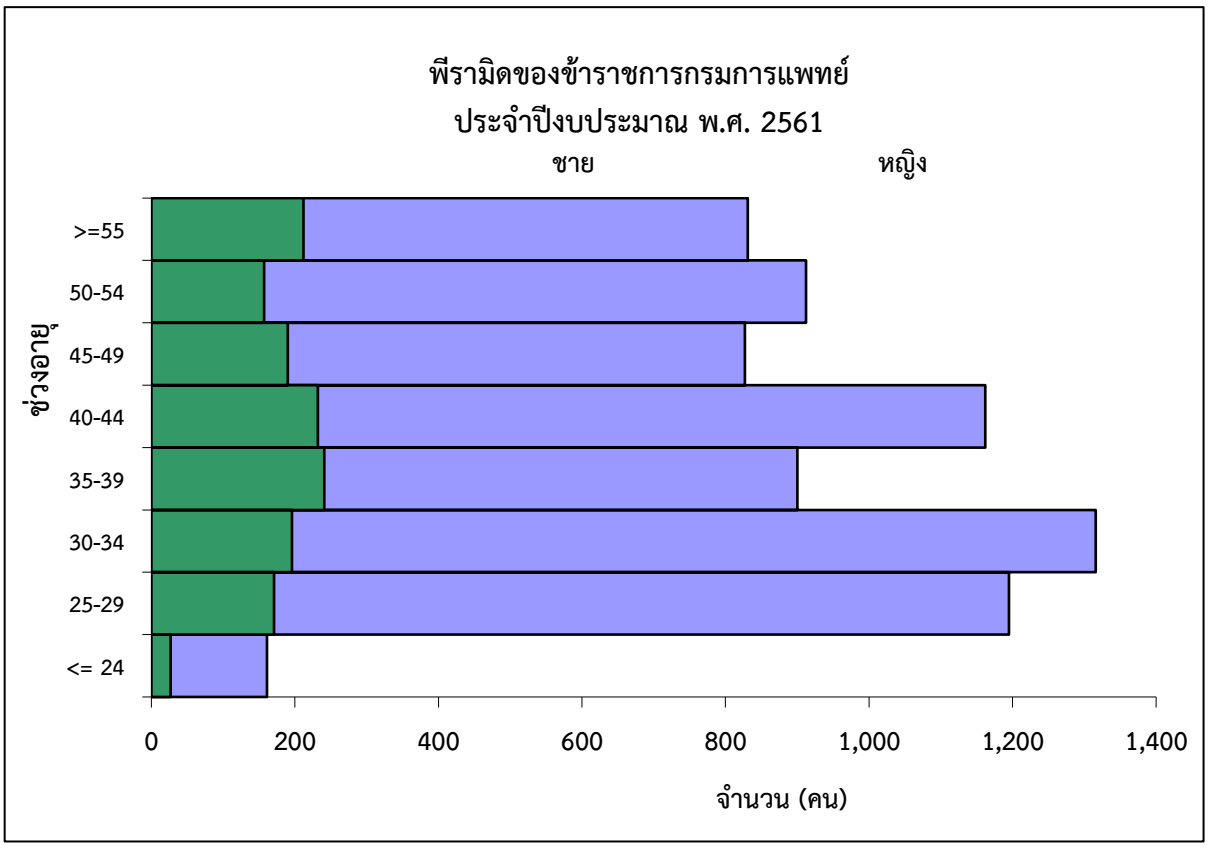
แบบ - กรม

๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

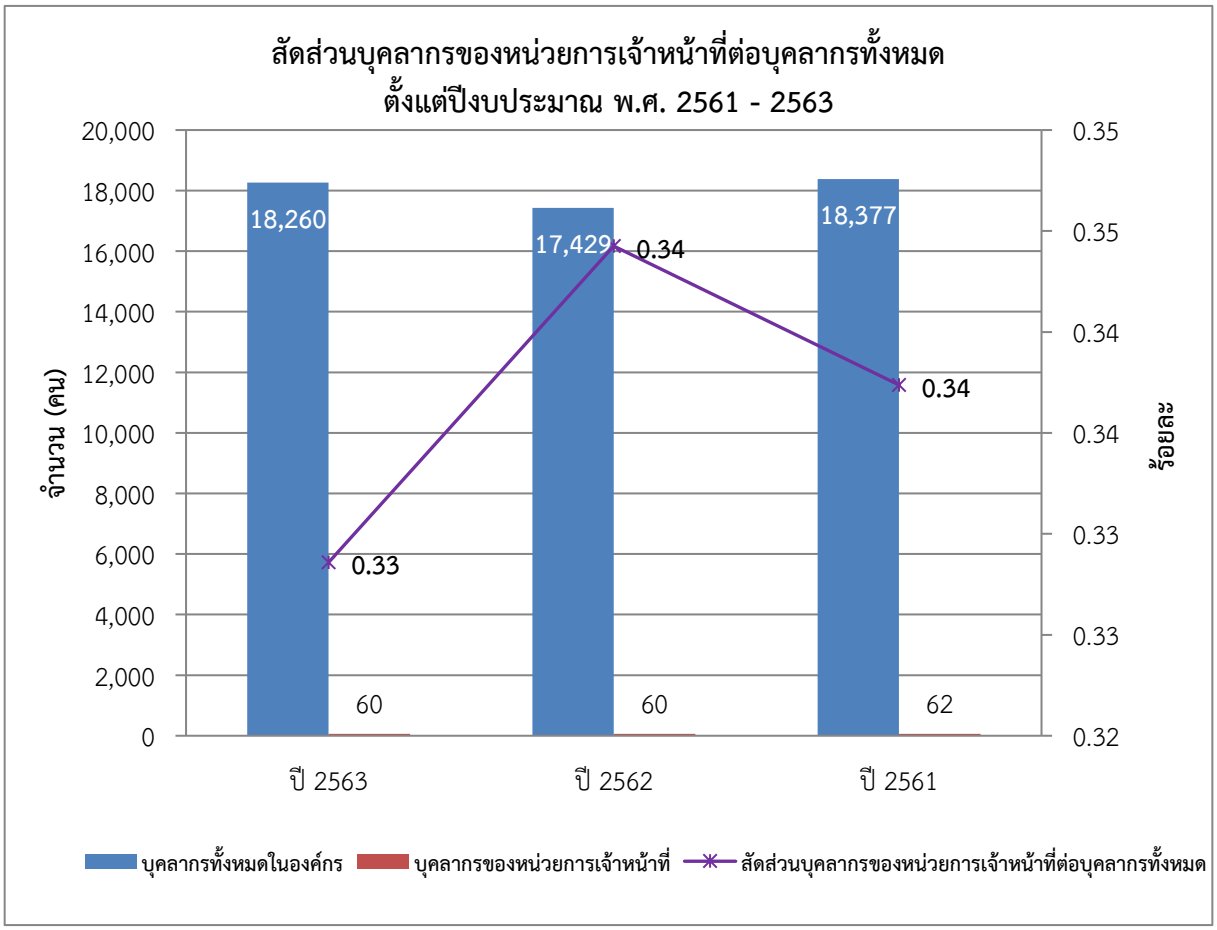




แบบ - กรม



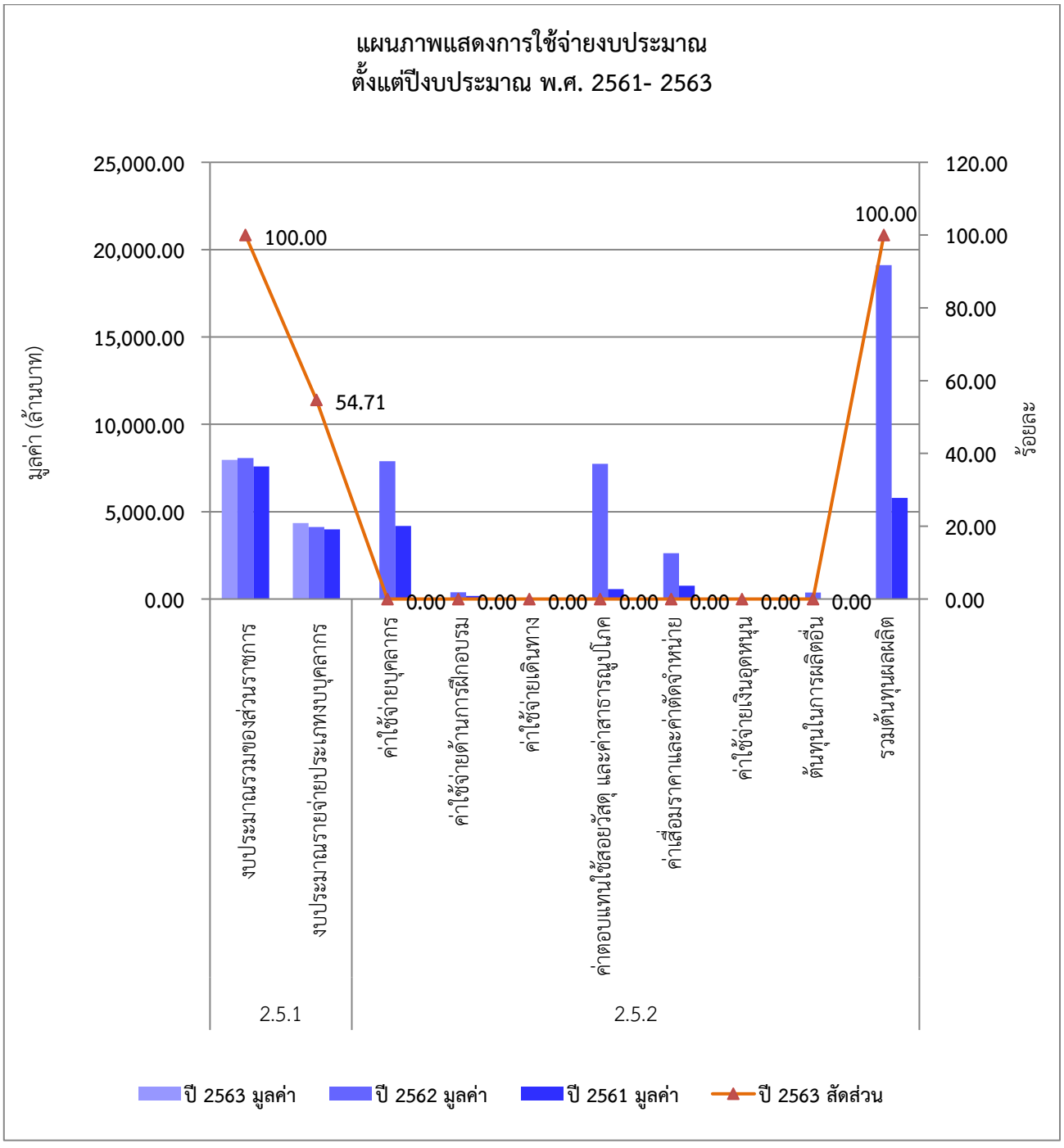
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)



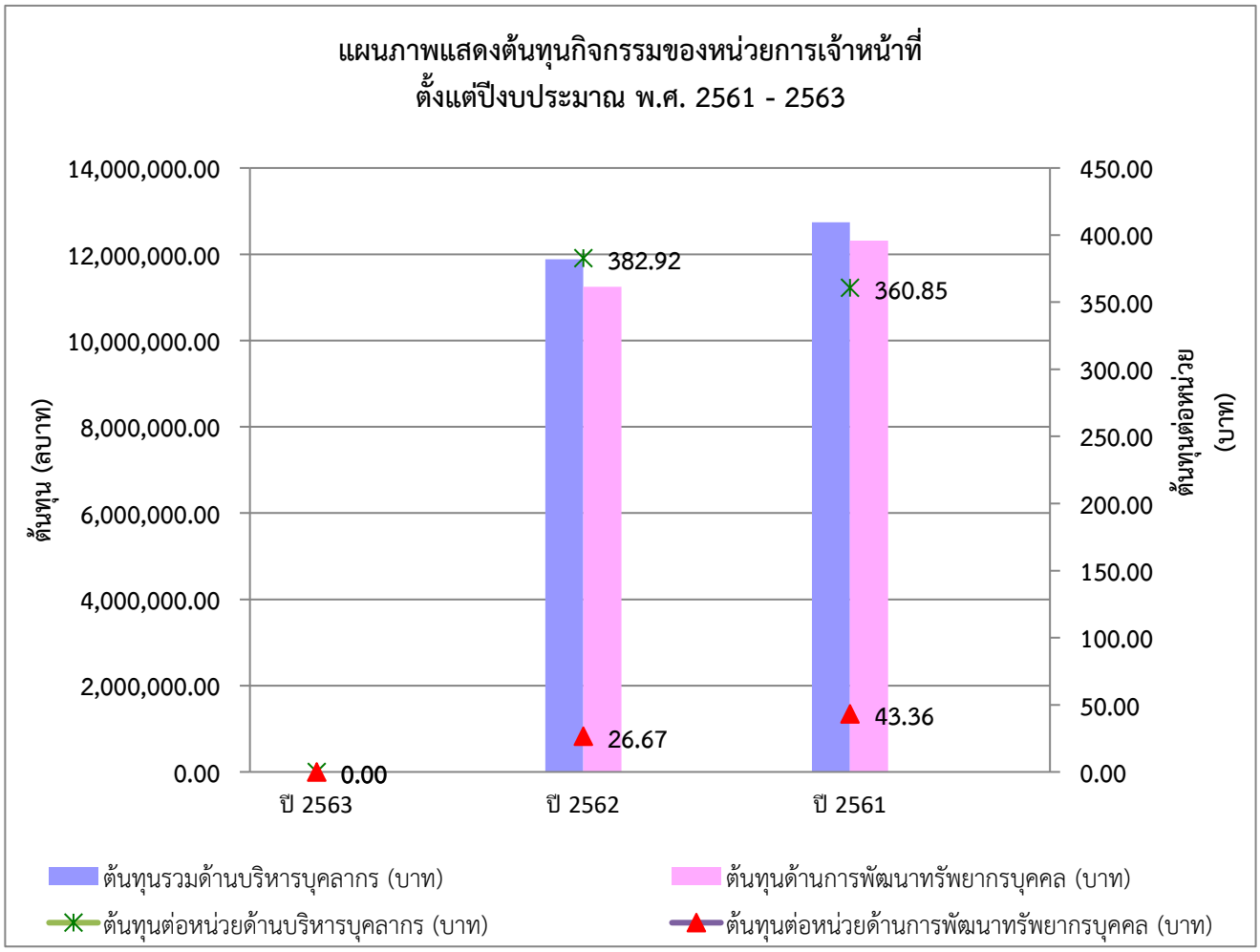
แบบ - กรม

๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

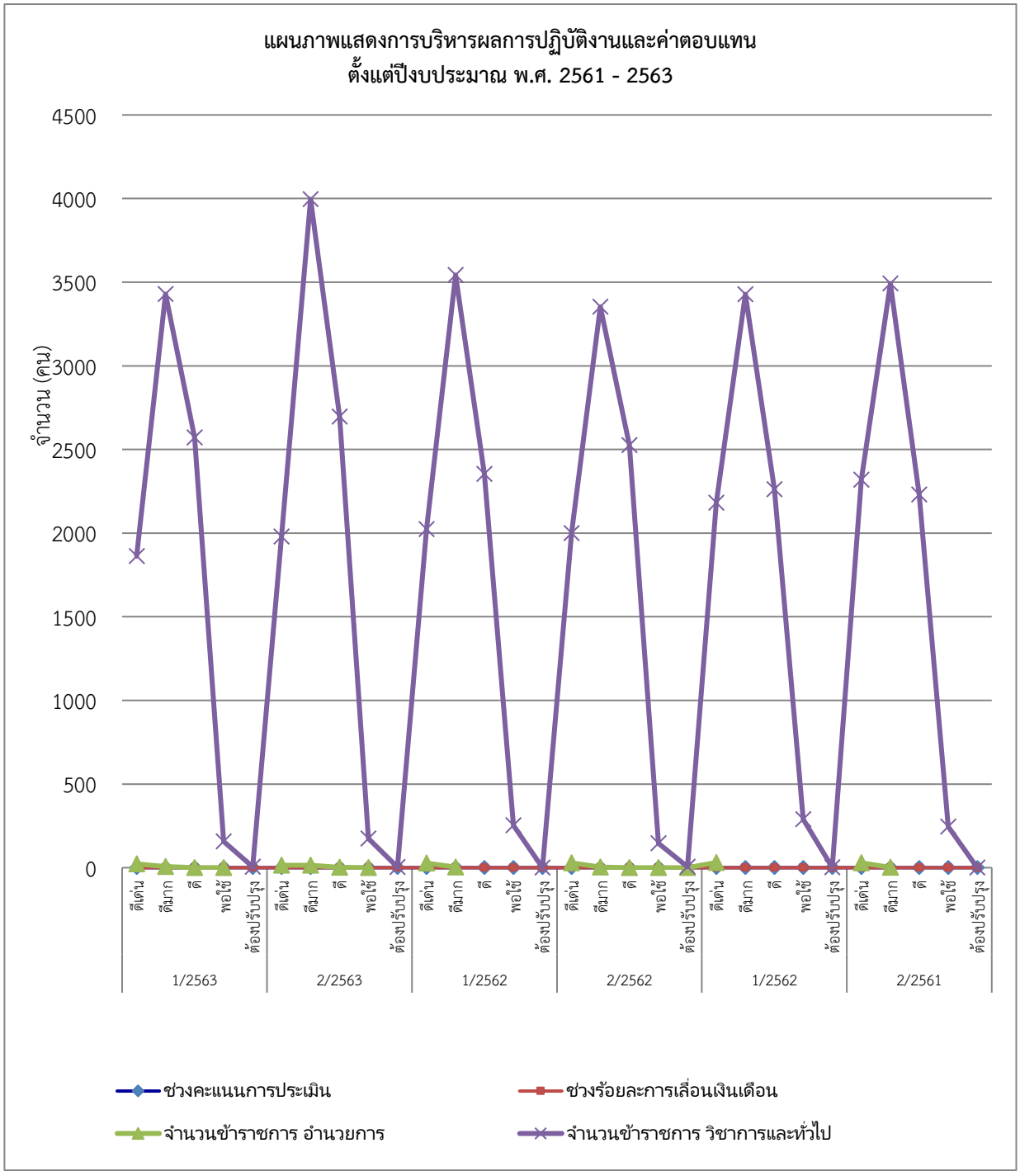


แบบ - กรม


แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
14,000,000.00
12,000,000.00
10,000,000.00
8,000,000.00
6,000,000.00
4,000,000.00
2,000,000.00
0.00
ต้นทุน (ล้านบาท)
450.00
400.00
350.00
300.00
250.00
200.00
150.00
100.00
50.00
0.00
ต้นทุนต่อหน่วย (บาท)
382.92
360.85
26.67
43.36
0.00
ปี 2563
ปี 2562
ปี 2561
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ(กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน



แบบ - กรม