รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กรมการแพทย์

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

(นายณัฐพงศ์ วงศ์วิวัฒน์)

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมการแพทย์

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมการแพทย์

วันที่ 31 ต.ค. 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวสุวิดา โคตรหานาม	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
โทรศัพท์/โทรสาร 02 590 6203	มือถือ 0915697916
อีเมล manpower.dms@gmail.com	

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☑ มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570 เอกสารแนบ https://hrm.dms.go.th/index.php?page=publishedDocuments

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียดประเด็นที่มุ่งเน้นความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1 สรรหาบุคคลเชิงรุก ทดแทนตำแหน่งว่าง/เกษียณ	การบริหารตำแหน่งข้าราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยตั้งเป้าหมาย ตำแหน่งว่าง (แบบไม่มีเงื่อนไข) ไม่เกินร้อยละ 3 โดยนำข้อมูลตำแหน่งว่างมาวิเคราะห์ประกอบการวางแผนสรรหาและคัดเลือก พบว่า ตำแหน่งจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นสายงานแพทย์มีจำนวน และระยะเวลาว่างเกินกว่า 2 ปี และพ้นระยะเวลาการส่งผลงานทาง กรมจึงได้ประชุมชี้แจงการใช้ตำแหน่งว่าง เพื่อสร้างความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารตำแหน่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีผลงานทางวิชาการพร้อมส่งได้มีโอกาสเข้ารับการคัดเลือก โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นประธานการประชุมทุกครั้ง (Roadshow) จำนวน 4 ครั้ง Onsite ในหน่วยงานที่ตั้งในกรุงเทพฯ หน่วยงานต่างจังหวัด Online) 2. จัดทำแนวทางการใช้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ ว14/2564 ประกอบกับแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนด โดยแจ้งเวียนให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่เดือนมีนาคม 2566 และดำเนินการอนุมัติใช้ตำแหน่ง/คัดเลือก/ชี้ตัวแล้ว 3. ปรับแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการให้เหมาะสมสอดคล้องทันกับสถานการณ์ด้านกำลังคนของแต่ละหน่วยงาน จากเดิมเปิดรับสมัครวุฒิคัดเลือก 4 ครั้ง/ปี (1 ครั้ง/ไตรมาส) เป็น 5 ครั้ง รวมบรรจุข้าราชการใหม่ 341 ตำแหน่ง และเปิดสอบแข่งขัน จำนวน 1 ครั้ง รวมบรรจุข้าราชการใหม่ 59 ตำแหน่ง โดยได้รายงานตำแหน่งว่างในที่ประชุมผู้บริหารกรมเป็นประจำทุกเดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียดประเด็นที่มุ่งเน้นความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 2 เตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันและอนาคตตามยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	ทบทวนภารกิจ/กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมจากกรอบอัตรากำลังเดิม พ.ศ. 2565 – 2567 เป็นระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 -2570 เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายปฏิรูปกำลังคนและระบบบริการสุขภาพใหม่ (SAP) โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นที่จะขออัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ให้สอดคล้องกับภาระงานและคุณภาพชีวิต และการศึกษากระบวนงานที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนกำลังคนในอนาคต เพื่อวิเคราะห์วางแผนบริหารตำแหน่งที่มีในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพ และการเสนอขอรับจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ตามนโยบาย คปร. อย่างเคร่งครัด <u>การดำเนินการที่ผ่านมา</u> - วิเคราะห์ภาระงานตามแนวทาง FTE (พ.ศ. 2563 – 2565) - การบริหารอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่/ บริหารอัตรากำลังเพื่อกำหนดความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งวางแผนสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยบริการเปิดใหม่ในระยะ 1-2 ปีแรกของการเปิดให้บริการโรงพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จังหวัดขอนแก่น (พ.ศ. 2569 – 2570) - การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการอัตราตั้งใหม่ พ.ศ.2566 - การบริหารอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขระหว่างหน่วยงานเพื่อเกลี่ยให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนตำแหน่งรองรับการบรรจุนักเรียนทุนพยาบาลวิชาชีพ - แผนอัตรากำลังทดแทนสายงานพยาบาลวิชาชีพที่จะเกษียณในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาตามระเบียบการใช้จ่ายเงินบำรุงฯ และแผนการบรรจุเป็นข้าราชการ
ประเด็นที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด	แผนปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ พ.ศ. 2566 เรื่องบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง (DMS High Performance Organization) เป้าประสงค์ 3 องค์การสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Organizational Excellence) กลยุทธ์ส่งเสริม สนับสนุนทุนมนุษย์ให้มีความพร้อม (Human Capital Readiness) กำหนดให้มีกรอบการดำเนินการ "โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมการแพทย์พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด" เป็นแนวทางการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ/เงินบำรุงของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายใน ครอบคลุมสายงานต่าง ๆ ครอบคลุมทุกระดับ ผลการดำเนินงานสำคัญ มีดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาบุคลากรใหม่ - หลักสูตรอบรมข้าราชการใหม่ รุ่นที่ 38-40 จำนวน 513 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายละเอียดประเด็นที่มุ่งเน้นความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
	2. ด้านการเตรียมผู้นำในอนาคต - หลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับต้น รุ่นที่ 14 จำนวน 80 คน รวมผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 1,120 คน (สะสม) - หลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ 14 จำนวน 80 คน รวมผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 1,120 คน (สะสม) - หลักสูตรอบรมผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 5 จำนวน 40 คน รวมผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 188 คน (สะสม) 2.1 ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานและความก้าวหน้าในสายงานของแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ผลการดำเนินงานสำคัญ จำนวนแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ได้รับการพัฒนาวิชาการแพทย์ จำนวน 5,319 คน จากเป้าหมาย 5,500 คน คิดเป็นร้อยละ 96.70 ความพึงพอใจของผู้บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ร้อยละ 85.02 2.2 หลักสูตรส่งเสริมทักษะความเชี่ยวชาญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนอย่างมืออาชีพ (DMS Back Office Academy) รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและขยายผลความเชี่ยวชาญ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการทุนมนุษย์ ด้านการบริหารงานพัสดุ และด้านการบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชจากผู้เชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานจริงของกรม เพื่อขยายผลเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Embedded KM) กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรม จำนวน คน และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมาอบรมในหลักสูตรการบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ ความพึงพอใจของผู้บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ร้อยละ 8.02 2.3 พัฒนาทักษะ/ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในกลุ่มบุคลากรสังกัดกรมการแพทย์ (ณ 1 ตุลาคม 2565 : 18,683 คน) ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ (OCSC Learning Portal) สำนักงาน ก.พ. และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการฯ 2,234 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ของบุคลากรทั้งหมด เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ผู้ผ่านการอบรมตามเกณฑ์และได้รับประกาศนียบัตรทั้งสิ้น 1,062 คน คิดเป็นร้อยละ 47.53 ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (สะสมปี 2565-2566 : 1,851คน) คิดเป็นร้อยละ 9.90 เนื่องจากไม่เป็นไปตามเป้าหมายจึงต้องพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการสื่อสาร/กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นกรบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ			✓		
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น				✓	
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				✓	

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			

การดำเนินการ	5	4	3	2	1
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ 16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร			✓		

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ[1] (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

[1] กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อ	✓				
สนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ					
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด	ระดับสูง *(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)*	ระดับกลาง *(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปรเพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)*	ระดับพื้นฐาน *(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)*
การวางแผนกำลังคน		✓	
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง		✓	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		✓	
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ			✓

การพัฒนานวัตกรรม

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	• การยื่นใบลาออนไลน์ • ระบบสมัครงานออนไลน์ • ระบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ • ระบบบริหารจัดการและติดตามกองทุนสนับสนุนวิชาการ (พัฒนาบุคลากร) (ระบบ E-FM) • ระบบจัดการการขึ้นบัญชีข้าราชการและพนักงานราชการ • ระบบประเมินบุคคลและผลงาน

	• ระบบจัดการข้อสอบอบรมข้าราชการใหม่กรมการแพทย์
นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรด้านการดูแลสุขภาพ/ความเจ็บป่วย โดยเพิ่มมาตรการ DMS Family Care เป็นหนึ่งในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอุ่นใจ คลายกังวลต่อภาวะความเจ็บป่วยให้ได้รับการดูแลรักษาจากทีมสหสาขาวิชาชีพที่เชี่ยวชาญจากหน่วยงาน 32 แห่ง ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (นำร่อง)ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผลการดำเนินงานนับตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 มีผู้เข้ารับบริการแบบผู้ป่วยนอก 17,903 ราย พบว่า 3,884 ราย เข้ารับบริการ ณ โรงพยาบาลเลิดสินมากที่สุด และเข้ารักษาตัวแบบผู้ป่วยใน จำนวน 396 ราย พบว่าเข้ารักษาในโรงพยาบาลราชวิถีมากที่สุด คือ 70 ราย ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับบริการ พบว่ามีความพึงพอใจมาก(ร้อยละ 94.09) ด้านความพึงพอใจของบุคลากรที่ให้บริการมาก (ร้อยละ 93.40)
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	ปรับระบบการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ให้เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารแผนปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ พ.ศ. 2566 ในครั้งเดียวกัน เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีกลไกการประสานข้อมูลผลการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งเป็นเจ้าภาพรับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองวิชาการแทพย์ กองกฎหมายและคุ้มครองจริยธรรม และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน และความซ้ำซ้อนของข้อมูลที่ต้องใช้ร่วมกัน โดยให้มีการเข้าถึงข้อมูลการรายงานระบบการบริหารจัดการแผนงานและงบประมาณ PBMS (Planning & Budgeting Management System) ทั้งนี้ เพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการด้านแผนงาน/แผนเงิน และแผนคน ต่อผู้บริหารกรมนำไปสู่การวางแผนและตัดสินใจบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน ตรวจสอบได้) ทั้งนี้ เป็นผลที่เกิดจากการบูรณาการร่วมกันตั้งแต่ต้นน้ำ - กลางน้ำ – ปลายน้ำ รวมถึงมีการวิเคราะห์ปัญหา/และข้อตกลงการทำงานของหน่วยงานส่วนกลาง (DMS Co-Creation) มีมาตรการบริหารความเสี่ยงที่เป็นรูปธรรม

25. โปรดระบุ<u>ผลสำเร็จ</u>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การพัฒนาและยกระดับความผาสุกในชีวิตโดยรวมของบุคลากรกรมการแพทย์ในปีที่ผ่านมา จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากร จำนวน 10,689 คน (จำนวนบุคลากรกรมการแพทย์ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 : 18,683 คน) พบว่า ดัชนีความสุขในองค์กร อยู่ในระดับสูง (คิดเป็นร้อยละ 70.03 และดัชนีความผูกพันองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 71.97) เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรแล้ว มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงาน มีการลดขั้นตอน

ที่ไม่จำเป็นลงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น และ (1) ควรส่งเสริม/สนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์ และตัดสินใจงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม (2) ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง และ (3)ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น สื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกรมกำหนดแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DMS - HRIS) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลจากระบบ DPIS และฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล/สถาบันต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ ผ่านระบบ API เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้แบบ Real time โดยจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามมาตรการความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยตั้งเป้าหมายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลใน 3 หน่วยงาน ทั้งนี้ ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดมิติการพัฒนาองค์กร ในแผนปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 -2570)

ผลการดำเนินงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้รับจ้างไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้ถอดบทเรียน พร้อมทั้งปรับแผนการดำเนินงานและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ
ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลังตามมาตรการ คปร. พ.ศ.2566-2570	ทบทวนภารกิจ/หน้าที่และวิเคราะห์กระบวนการทำงานใหม่ งานใดที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคน หรือลดภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ควรนำไปศึกษาทบทวนเพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนการปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นต่อภารกิจ ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังในระดับผู้บริหารและอาศัยการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับระยะเวลาที่ คปร.กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการในช่วงแรก พ.ศ.2566-2567
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด	ควรปรับปรุงแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่ง ให้ครอบคลุมทั้งภารกิจด้านบริการทางการแพทย์ ภารกิจด้านบริการทางวิชาการ และภารกิจสนับสนุนการบริหารจัดการ ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานในสังกัดได้วางแผนพัฒนาบุคลากรภายในได้อย่างครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาครบทุกคน ตามรูปแบบการ

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ
	เรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาและมีต้นทุนที่เหมาะสม
การวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 1. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์	1. ควรหารือสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/117 ลงวันที่ 3 เมษายน 2558) เพื่อทบทวนเกณฑ์ข้อ 3 ที่กำหนด "เป็นโรงพยาบาลที่มีขนาด 120 เตียงขึ้นไป และมีอัตราการครองเตียงมากกว่าร้อยละ 80 ..." ควรยกเลิก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีรูปแบบการให้บริการแบบ Home ward ที่มีมาตรฐานการดูแลเทียบเคียงกับผู้ป่วยในโรงพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความร่วมมือของญาติหรือผู้ดูแลร่วมด้วย ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับผู้ป่วยในการรับบริการแบบผู้ป่วยใน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตระหว่างการรักษาให้ผู้ป่วยลดภาวะแทรกซ้อนในการนอนโรงพยาบาล และลดค่าใช้จ่ายในการเฝ้าผู้ป่วยที่โรงพยาบาล ลดอัตราการครองเตียง ลดความแออัด จึงควรเสนอเพื่อทบทวนกำหนดเกณฑ์ใหม่ให้มีความยืดหยุ่น และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สถาบันกรมการแพทย์
2. ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งอาวุโส	ขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปเฉพาะหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของโรงพยาบาล/สถาบันหลักที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นโอกาสให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับหัวหน้ากลุ่มงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ของโรงพยาบาล/สถาบันหลัก ให้ได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งอาวุโส
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานกลาง และโรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง
กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ขยายผลชุมชนนักปฏิบัติ เครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลกรมการแพทย์ ให้เข้มแข็งเป็นระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่สมาชิกเข้าถึงได้ง่าย นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ*

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบคำนวณให้)
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	6	0

*กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☑ มี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☑ ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	40
2. พนักงานราชการ	18
รวม	58

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายการ	ข้อมูล
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	11,217,496.22
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	51,318
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	218.59
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	10,493,033.15
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	447,337
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	23.46

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้นทุนต่อหน่วยลดลง เนื่องจากปีงบประมาณ 2566 จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2565 จึงทำให้ต้นทุนรวมด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ 1	ดีเด่น	5	22	2,252	177
	ดีมาก		10	3,829	297
	ดี			2,394	168
	พอใช้			120	13
	ต้องปรับปรุง				
รอบที่ 2	ดีเด่น	5	13	2,707	180
	ดีมาก		19	3,545	290
	ดี			2,196	165
	พอใช้			101	12
	ต้องปรับปรุง			1	

****