



กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลากร กรมการแพทย์

พ.ศ. 2566 - 2570



เป้าหมายระยะ 20 ปี	ประชาชนสุขภาพดีได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาคการแพทย์ไทย เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย				
เป้าหมายระยะ 5 ปี	ประชาชนได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค				
วิสัยทัศน์	The National Medical Services Total Solution Provider เป็นองค์กรหลักในการจัดหาบริการทางการแพทย์แบบองค์รวมระดับชาติเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของประชาชน				
พันธกิจ	สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า และจัดบริการทางการแพทย์เฉพาะทางระดับตติยภูมิที่ยุ่ยากซับซ้อน โดยใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน				
เป้าประสงค์	1. Value-Based Healthcare การแพทย์เฉพาะทางที่สมคุณค่า		2. Personal-Based Medical Services ระบบบริการทางการแพทย์ส่วนบุคคล		3. Organizational Excellence องค์กรสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
แผนปฏิบัติการเรื่อง	1. DMS Academic Hub เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัยทางการแพทย์เฉพาะทาง	2. Exponential Medical Innovation เป็นสถาบันที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดในการคิดค้นนวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	3. Open Platform Organization การทำงานที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง	4. High Technology Medical Services การบริการทางการแพทย์ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง	5. DMS High Performance Organization บริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
กลยุทธ์	1. National Reference Center พัฒนาศูนย์อ้างอิงวิชาการแพทย์แห่งชาติ 2. Healthcare Personnel Academy ผลิตแพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพที่เชี่ยวชาญและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ 3. Knowledge Platform Implementation ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้	1. Seamless Comprehensive Healthcare จัดบริการทางการแพทย์แบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ 2. Policy Advocacy and Benefit Package จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระดับประเทศและเพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ 3. High Impact Research, TA and Innovation สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง	1. Multi-stakeholder Collaboration ขยายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน 2. Integrated Data Centric เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายใน/นอก	1. Precision Medicine จัดบริการการแพทย์แม่นยำ 2. The Next Normal Medical Services จัดบริการทางการแพทย์ในวิถีถัดไป 3. Medical Technology Seeking แสวงหาเทคโนโลยีทางการแพทย์	1. Strengthen Center of Excellence เสริมสร้างความเข้มแข็งศูนย์ความเป็นเลิศ 2. Human Capital Readiness ส่งเสริม สนับสนุนทุนมนุษย์ให้มีความพร้อม 3. Digital Transformation ปฏิรูปองค์การด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4. Embedded KM บริหารองค์ความรู้ให้เกิดประสิทธิผล 5. DMS Nationally and Internationally Accredited ผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล

การแปลงเป้าหมาย และกลยุทธ์ Human Capital Readiness สู่การปฏิบัติ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ พ.ศ. 2566 - 2570

5 DMS High Performance Organization บริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

แผนปฏิบัติราชการ



เป้าหมาย : ระบบบริหารจัดการ ราชการ 4.0

กลยุทธ์ 2 Human Capital Readiness ส่งเสริม สนับสนุนทุนมนุษย์ให้มีความพร้อม



พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพ



พัฒนาระบบ DMS HRIS



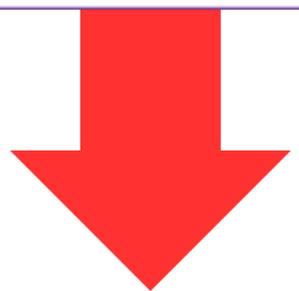
พัฒนาระบบการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง



สรรหาบุคลากรเชิงรุกทดแทนตำแหน่งว่าง/เกษียณ



พัฒนาและยกระดับความพาสุกในชีวิตโดยรวมของบุคลากร



เป้าหมายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล



Ultimate Goal

คนดี คนเก่ง มีความสุข >> SMART HR for DMS 4.0

HR Vision

“บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้ตรงตามความต้องการของกรมการแพทย์อย่างบรรลุผลและคนในองค์กรเป็นสุข”

Result

1. สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ความผูกพันในการทำงานและเป็นองค์การสมรรถนะสูง

KPI

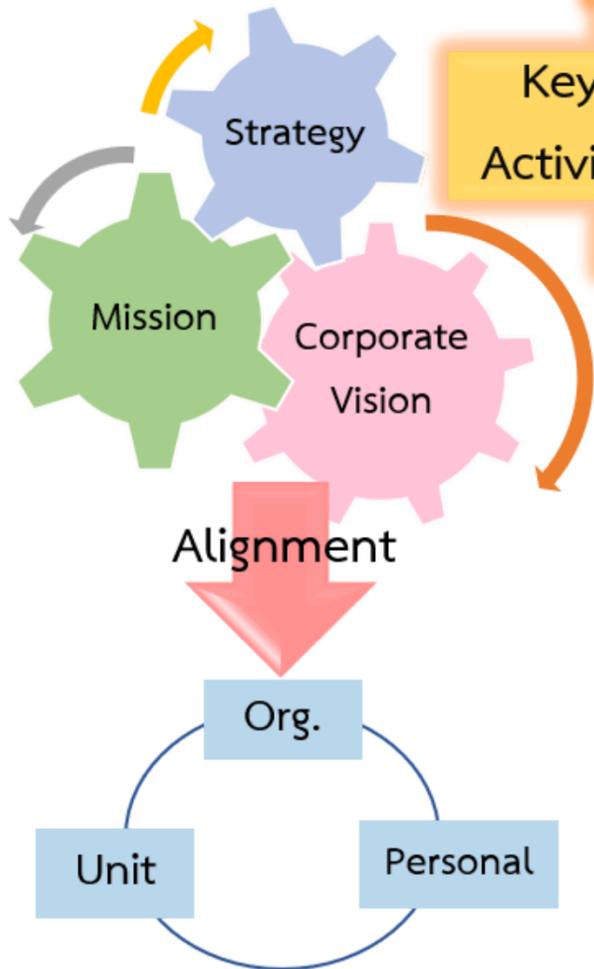
ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงาน 5 มิติ ตามแผน HR Scorecard

2.1 ระดับความผูกพันและความผูกพัน

2.2 ผ่านระดับคะแนน HA Scoring guideline

Key Activity

HR Scorecard



HRM

Workforce Analysis

Proactive Recruitment

Career Path /Successor

PMS & Competency

Re-design HR Digital solution

HRD

HRD Strategy

Talent Management

In-House Training (Reset mindset & Soft Skill)

Core Value and Culture

Happy DMS

DMS

Engagement

Competency

Capability

Co-creation

ค่านิยม MOPH DMS

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบบริหารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองรับการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล
3. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตามการพัฒนา (Center of Excellence (COE) เป็นที่พึ่งและเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน
3. บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามวิถีใหม่ เรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศทางการแพทย์อย่างมืออาชีพ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข

กลยุทธ์

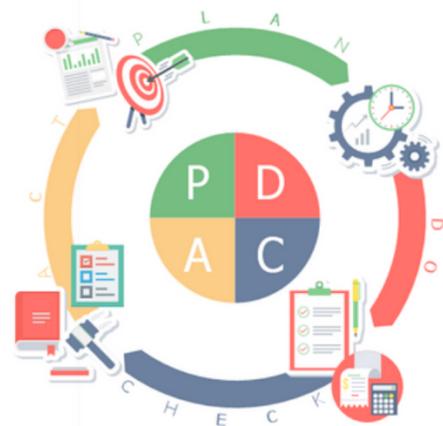
- | | | |
|---|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1.1 บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล | <ol style="list-style-type: none"> 2.1 ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับสายงาน และสมรรถนะองค์กร | <ol style="list-style-type: none"> 3.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่านิยมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม |
| <ol style="list-style-type: none"> 1.2 พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล | <ol style="list-style-type: none"> 2.2 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | <ol style="list-style-type: none"> 3.2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานตามมาตรฐานสากล |
| <ol style="list-style-type: none"> 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง | <ol style="list-style-type: none"> 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่เป็นเลิศด้านการบริการ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ | <ol style="list-style-type: none"> 3.3 พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง |

<p>กลยุทธ์</p>	<p>1.1 บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>2.1 ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับสายงาน และสมรรถนะองค์กร</p>	<p>3.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่านิยมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม</p>
<p>แนวทางดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนโครงสร้าง หน้าที่ อัตรากำลังใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ • ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในภาพรวมให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง • พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) • แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) • แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 	<ul style="list-style-type: none"> • แผนการดำเนินงานขับเคลื่อนค่านิยม MOPHDMS และวัฒนธรรมองค์กร • แผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต
<p>➔</p>	<p>1.2 พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>2.2 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>3.2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานตามมาตรฐานสากล</p>
<p>➔</p>	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาระบบการสรรหาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในระบบราชการ • ยกระดับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นองค์กรต้นแบบ • พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่นคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนารอบแนวคิด (Mindset) และทักษะดิจิทัลให้มีความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐและกรมการแพทย์ 4.0 • แผนพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล • แผนงานพัฒนาการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Life Long Learning) 	<ul style="list-style-type: none"> • แผนงานขับเคลื่อนนโยบาย MOPH – 4T กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข • แผนงานสร้างสุขในองค์กร (DMS Family)
<p>➔</p>	<p>1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่เป็นเลิศด้านการบริการ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ</p>	<p>3.3 พัฒนาเครือข่ายหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p>
<p>➔</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เชื่อมโยงระบบการจัดการสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานภายในกรมการแพทย์ • นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ • ระบบจัดการความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรระดับต้น – กลาง - สูง และหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำด้านต่าง ๆ • หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามการพัฒนา Center of Excellence ทั้งในและต่างประเทศ • หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายงานแพทย์และบริการแพทย์ (Specialist) และสายงานสนับสนุน (Back Office Academy) 	<ul style="list-style-type: none"> • แผนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายกรมการแพทย์ • สนับสนุนการประเมินผลสัมฤทธิ์องค์กรสมรรถนะสูงตามหลักเกณฑ์ MoPH-4T



ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard)

ความสอดคล้อง HR Score card	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความถี่/รูปแบบรายงาน	หน่วยปฏิบัติ/ ผู้กำกับประเมินผล
			2566	2567	2568	2569	2570		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ - นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ - มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management) - มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) - มีการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารหรือบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์	แผนทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ในทุกประเภทการจ้าง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (2566-2570)	3	5	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ปี 2567 จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังกรมการแพทย์ ระยะ 5 ปี (2566-2570) 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานอัตรากำลัง
	พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจของกรมการแพทย์ <u>พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</u>	ระดับความสำเร็จของการบริหารกำลังคนคุณภาพ	N/A	1	3	5	5	<ul style="list-style-type: none"> ปี 2567 ดำเนินการได้ครบถ้วนในระดับคะแนน 5 วัดความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานสรรหาฯ
	แผนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (* ยอดสะสม)	1	2*	3*	4*	5*	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง มีการเผยแพร่คู่มือแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ 	หน่วยปฏิบัติ - คณะทำงานพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานสรรหาฯ
	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการบริหารความหลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราร่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ	5	5	5	5	5	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง (ภายในเดือนมี.ค. ของทุกปี) วัดความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานอัตรากำลัง



ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard)

ความสอดคล้อง HR Score card	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความถี่/รูปแบบรายงาน	หน่วยปฏิบัติ/ ผู้กำกับประเมินผล
			2566	2567	2568	2569	2570		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล - กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา - ระบบฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย - สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและคุ้มค่า	พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของปรับปรุงระบบงานหรือกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	2	3	4	5	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง วัดความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานอัตรากำลัง
	พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (DMS HRIS)	1	2	3	4	5	<ul style="list-style-type: none"> ตามแผนการดำเนินงาน วัดความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ระดับความสำเร็จของการบันทึกฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ทุกрай ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	3	3	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> ทุกครั้งที่มีการเคลื่อนไหวข้อมูลบุคคล ระบบ HROPS 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานบรรจุฯ	
	ระดับความสำเร็จของการบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรในโปรแกรม DPIS ทุกрай ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	3	3	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> ทุกครั้งที่มีการเคลื่อนไหวข้อมูลบุคคล ระบบ DPIS 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานบรรจุฯ	



ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard)

ความสอดคล้อง HR Score card	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความถี่/รูปแบบรายงาน	หน่วยปฏิบัติ/ ผู้กำกับประเมินผล
			2566	2567	2568	2569	2570		
	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	อัตราว่างข้าราชการไม่เกินร้อยละ 3 (ระยะเวลาว่างต่อเนื่องไม่เกิน 1 ปี)	3	3	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> เดือนละ 1 ครั้ง รายงานอัตราว่างข้าราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ 	<u>หน่วยปฏิบัติ</u> - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ <u>ผู้กำกับประเมินผล</u> กลุ่มงานสรรหาฯ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล - การรักษาเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบาย และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	70	75	80	85	90	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 2 ครั้ง แบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ 	<u>หน่วยปฏิบัติ</u> - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ <u>ผู้กำกับประเมินผล</u> กลุ่มงานบริหารผลงานฯ
	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในกรมการแพทย์	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) * วุฒิคัดเลือก	75*	80*	85*	90*	95*	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 2 ครั้ง รายงานอัตราการคงอยู่ของบุคลากร 	<u>หน่วยปฏิบัติ</u> - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ <u>ผู้กำกับประเมินผล</u> กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศการทรัพยากรบุคคลฯ
	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติงาน (Pay for Performance)	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทน 	<u>หน่วยปฏิบัติ</u> - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ <u>ผู้กำกับประเมินผล</u> กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศการทรัพยากรบุคคลฯ	



ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ (HR Scorecard)

ความสอดคล้อง HR Score card	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ความถี่/รูปแบบรายงาน	หน่วยปฏิบัติ/ ผู้กำกับประเมินผล
			2566	2567	2568	2569	2570		
	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และ นวัตกรรม	ร้อยละของบุคลากร กรมการแพทย์ที่ได้รับการ กรอบแนวคิด (Mindset) และทักษะดิจิทัลเพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ 4.0 (*ยอดสะสม)	50	60*	70*	80*	90*	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง แบบรายงานการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางสำนักงาน ก.พ. และ ระบบการอบรมทางไกล (E-Learning)	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฯ
	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และ ผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ความโปร่งใสของกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล และความ พร้อมให้มีการตรวจสอบ	แผนการสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทาง ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	60	65	70	75	80	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง การสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการรับรู้การสื่อสาร นโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทาง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	แผนการบริหารความเสี่ยง ด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของ มาตรการบริหารความเสี่ยง ด้านทรัพยากรบุคคล	3	3	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> รายงานการดำเนินการตาม แผนการบริหารความเสี่ยง 	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน - การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและบรรยากาศการทำงาน - การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการ ที่กฎหมายกำหนด - ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่าย บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ ระหว่างเจ้าหน้าที่	องค์กรแห่งความสุขและ องค์กรแห่งคุณธรรม (Happy Healthy and Moral Organization)	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในหน่วยงาน	60	62	65	67	70	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง การสำรวจความพึงพอใจด้าน สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ในหน่วยงาน 	หน่วยปฏิบัติ - หน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์ ผู้กำกับประเมินผล กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฯ
			ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรกรมการแพทย์	65	66	67	68	69	<ul style="list-style-type: none"> ปีละ 1 ครั้ง การสำรวจความพึงพอใจ โปรแกรมHappinometer หรือ Happy DMS (แล้วแต่กรณี)



กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

กรมการแพทย์มีเป้าหมายสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (DMS High Performance Organization) โดยมุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสมดุล ส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างสุขในหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ลดการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลการเตรียมบุคลากรเพื่อให้ทันสถานการณ์ต่อความผันผวน ไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

๑. มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสมดุล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการส่งเสริมการออกกำลังกาย ผ่อนคลายความเครียด (Work Life Balance) พัฒนาระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว รวมถึงการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีช่องทางพิเศษสำหรับรักษาพยาบาลบุคลากรของกรมการแพทย์ (DMS Family Care) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy & Healthy Organization) และองค์กรแห่งคุณธรรม (Moral Organization)

๒. วางแผนและพัฒนาศักยภาพกำลังคน สร้างความก้าวหน้า วางแผนทดแทนตำแหน่งสำคัญ เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง 4T (Trust, Teamwork & Talent, Technology, Target) เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากร การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เปิดเผยหลักเกณฑ์และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Lifelong learning and Development Organization) และองค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization)

๓. สร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานและเครือข่าย (Network Strengthening) โดยความร่วมมือของบุคลากรในรูปแบบ ความสัมพันธ์ที่ช่วยน้อง เพื่อนพ้องช่วยกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนกรมการแพทย์ และการส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ไปพร้อมกัน นำไปสู่เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข สุขภาพยั่งยืน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธงชัย กิริติหัตถยากร)
อธิบดีกรมการแพทย์

องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม
(Team Thailand
Organization)



องค์กรแห่งความสุข
(Happy & Healthy
Organization)



องค์กรแห่งการเรียนรู้
และพัฒนา
(Life Long Learning
and Development
Organization)



องค์กรคุณธรรม
(Moral Organization)



องค์กรนวัตกรรมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Innovative & Adaptive Organization)



SMART
DMS
4.0

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (ผบส.)

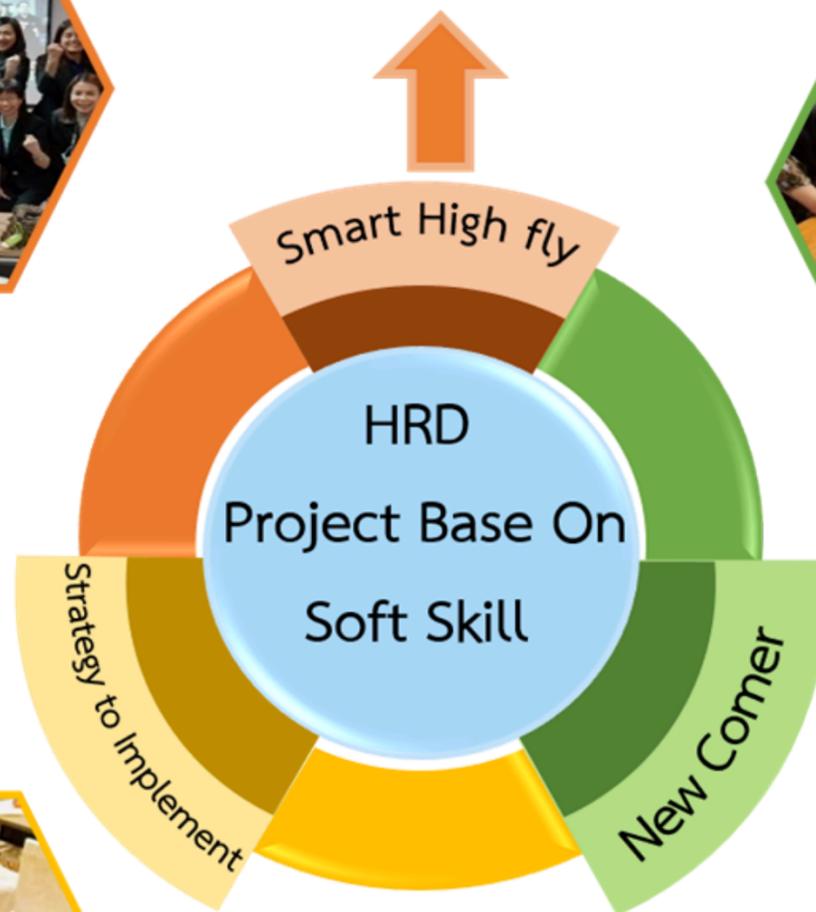
มองภาพกว้างไกลไปสู่อนาคต



หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (ผบก.)
นำยุทธศาสตร์ที่เรียนรู้สู่การปฏิบัติ

หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น (ผบท.)

คนรุ่นใหม่ใส่ใจการพัฒนา



ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

สัมมนาข้าราชการใหม่
หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ



หลักสูตร Back office academy
ร่วมกับรพ.ราชวิถี
บ่มเพาะผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

ด้านพัสดุ



ด้านเครื่องมือแพทย์



ด้าน HR

สภาพแวดล้อมการทำงาน : Happinometer & Happy DMS



Happy Work Life

ออกกำลังกาย/ตรวจสอบสุขภาพประจำปี/รถรับส่ง
ความปลอดภัยในที่ทำงาน



Happy Money

ร้านค้าราคาประหยัด/กองทุนเยียวยา/
ตลาดนัดเจ้าหน้าที่/ฌาปนกิจสงเคราะห์/
ตลาดนัดจนท./รถรับส่ง



Happy Brain

สวดมนต์/แลกเปลี่ยนความรู้



Happy Society

ออกกำลังกาย/กิจกรรมฯ/ DMS family care
พิธีรดน้ำดำหัว/กองทุนเยียวยา



Happy Family

ตลาดนัดจนท./เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์/
สินเชื่อ ธอส./DMS family care/
Work From Home

Happy Body

DMS League/Ping Pong/One Hospital/One fitness/
กีฬาซี/ตรวจสอบสุขภาพเชิงรุก หัวใจ/ หลอดเลือดสมอง/มะเร็ง



ปี ๖๕ กระทรวง สธ
ค่าเฉลี่ยความสุข ๖๓.๖๐



ปี๖๕ กรมการแพทย์
ค่าเฉลี่ยความสุข ๖๑.๙๘

Happy Relax

DMS League/Ping Pong/One Hospital
One fitness/Happy Hour



Happy Heart



จิตอาสา ๑๖๖๘/Hospitel/ DMS family care
บริจาคโลหิต/กองทุนเยียวยา



Happy Soul

ทำบุญตักบาตร/สวดมนต์/
กิจกรรมฯ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ : การจัดสวัสดิการ

สวัสดิการฌาปนกิจ สปสธ.
สมาชิกเสียชีวิต ญาติได้ค่าฌาปนกิจ

สวัสดิการกองทุนเยียวยา

- เงินช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยต่าง ๆ

สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

ลดราคาค่าห้องพักและอาหาร

สำหรับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

(นอกเหนือจากการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั่วไป)

- สังกัดหน่วยงาน ลดราคา 8 เท่า
- สังกัดกรมการแพทย์ ลดราคา 4 เท่า
- สังกัด สปสธ. ลดราคา 2 เท่า



สวัสดิการร้านค้ากรมการแพทย์

- โรงอาหาร
- ตลาดนัดสวัสดิการ
- ตลาดนัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่
- อื่น ๆ

สวัสดิการที่อยู่อาศัย

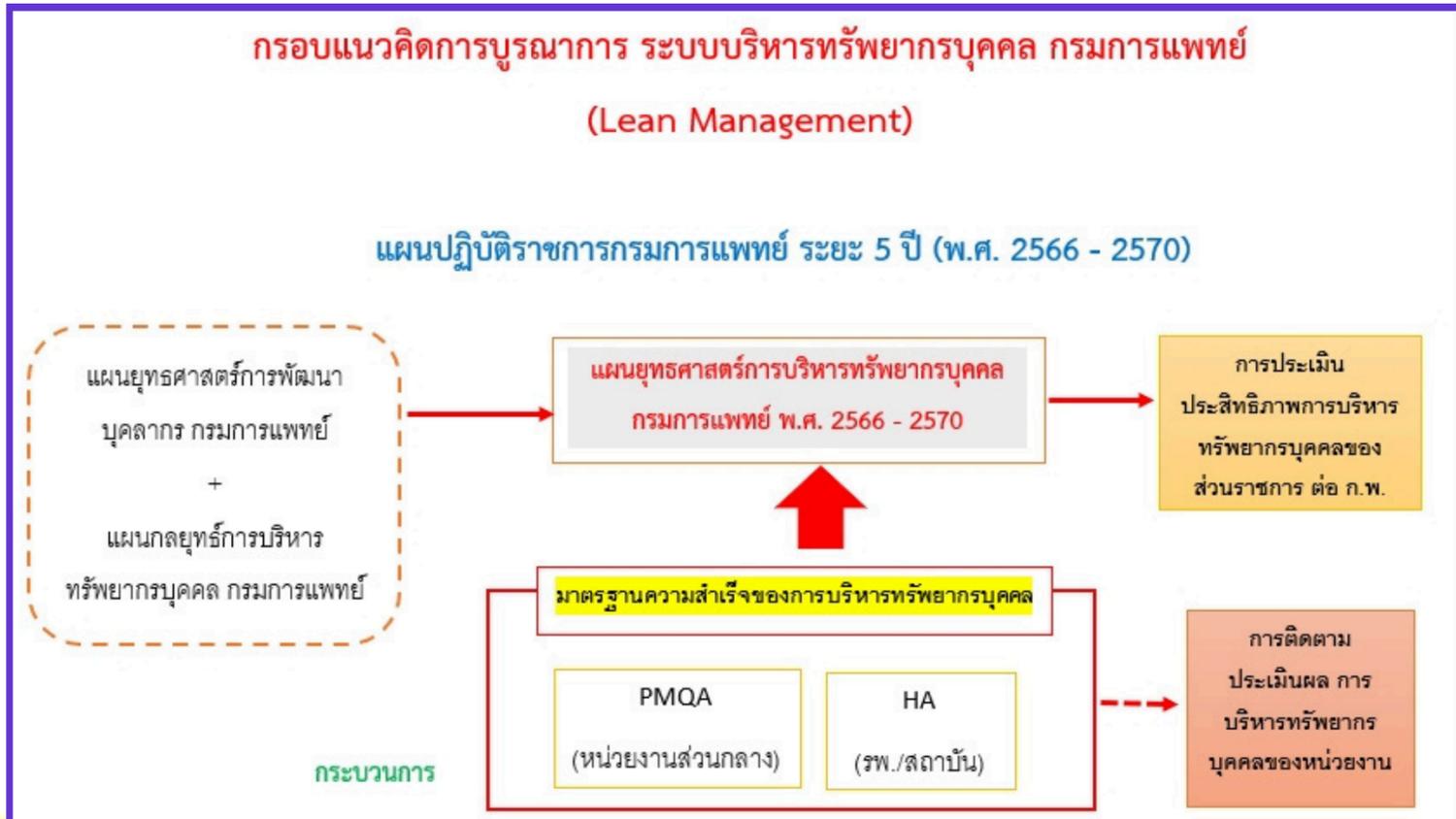
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.)
- ธนาคารออมสิน
- ธนาคารกรุงไทย
- สวัสดิการบ้านพักในโรงพยาบาล

สวัสดิการรถรับ-ส่ง (ส่วนกลางกรม)

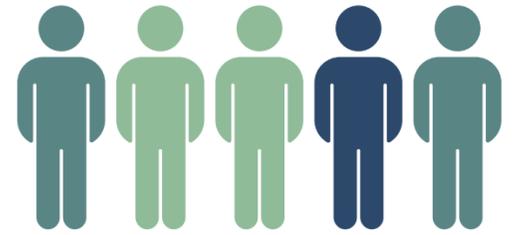
- ช่วงเช้า 06.30-08.30 น.
 - ช่วงเย็น 16.30-18.00 น.
- รพ.ศรีธัญญา/ส.บำราศฯ
เดอะมอลล์งามวงศ์วาน

ความเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและผลสัมฤทธิ์
ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

บูรณาการแผน HRM และ HRD
ภายใต้แผนการดำเนินงานประจำยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์กรม - หน่วยงาน



HRD + HPP
รพ./สถาบัน : HA
กองส่วนกลาง : PMQA



- ลดความซ้ำซ้อนของการรายงาน ติดตาม และประเมินผล
- เชื่อมโยงเป้าหมาย มุ่งผลลัพธ์การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกับระดับกรม - หน่วยงาน - บุคคล



“การจัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ พ.ศ. 2566 – 2570 “

