

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ									
มาตรการที่ 1 : HR Governance การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ									
โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการการขับเคลื่อนกำลังคนทุกระดับ (Strengthen core HR organization)									
				1. ทบทวน แต่งตั้งคณะกรรมการ CHRO และประชุม					
		- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	- มี CHRO ระดับส่วนกลาง /เขต / จังหวัดที่ ชัดเจน	- กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ของ CHRO แต่ละระดับ ให้ชัดเจน - แต่งตั้งผู้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (CHRO)					
			- มีคณะกรรมการกำลังคนระดับเขตและ จังหวัด HRH Committee	- จัดทำโครงสร้างการบริหารงานระดับจังหวัดให้ ครอบคลุม ชัดเจน โปร่งใส					
				2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard)					
		- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข		- จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)					
				3. พัฒนา/เสริมสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อน กำลังคนทุกระดับ					
		- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	- พัฒนาเสริมสร้าง CHRO ระดับส่วนกลาง/ เขต /จังหวัด	- เสริมสร้างศักยภาพของ CHRO ทุกระดับให้เข้มแข็ง โดยการอบรมพัฒนาเป็นระยะ					
				- ใช้กลไกของการถ่ายทอดระดับเป็นตัวชี้วัดตามคำ รับรอง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ					
				- ใช้กลไกของคณะกรรมการ/คณะทำงานตามแต่ละมิติ ในการขับเคลื่อนงาน					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				4. ทบทวน จัดตั้งและประชุมคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้านการผลิตและกระจายบุคลากร					
		- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ		- ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดำเนินงานทุกเดือน/ไตรมาส					
		- สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข		- มีการติดตามและประเมินผล					



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				2. จัดทำแผนอัตรากำลังและความต้องการอัตรากำลัง					
		- กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข - เขตสุขภาพ	- มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบท ของแต่ละพื้นที่	- สร้างกระบวนการวางแผนกำลังคนระดับเขต สุขภาพให้สอดคล้องกับการกิจและบริบทของพื้นที่ (Establish robust HRP process on region-health)					
		กรมควบคุมโรค กองการเจ้าหน้าที่	มีแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค	1. ประเมินผลการใช้อัตรากำลัง					
				2. จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลัง ตามกรอบที่ควรจะเป็น					
				3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ					
		กรมการแพทย์	มีกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวง สาธารณสุข เพื่อรองรับภารกิจที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรมการแพทย์	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวง สาธารณสุข กรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2564)					
				- วิเคราะห์ ประเมินผลความต้องการอัตรากำลัง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข					
				- ทบทวนกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน					
				- จัดสรรอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข					
		กรมการแพทย์	มีแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรมการแพทย์	แผนความต้องการอัตรากำลังตามภาระงาน กรมการ แพทย์					
				- วิเคราะห์ ประเมินผลความต้องการอัตรากำลัง					
				- ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน					
				- จัดสรรและเกลี่ยอัตรากำลังตาม					
		กรมการแพทย์	มีแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2569)	แผนความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2569)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				- วิเคราะห์ ประเมินผลความต้องการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2569) - ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานระยะ 20 ปี - เสนอคำขอจัดสรรอัตรากำลังต่อ ก.พ. ผ่าน อภพ.สธ.					
		กรมการแพทย์แผนไทยฯ	- มีแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจโครงสร้าง และยุทธศาสตร์ของกรม	การวางแผนและการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้าง/ภารกิจ ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก - การวิเคราะห์ภารกิจและจัดทำกรอบอัตรากำลังของกรมตาม FTE (Full Time Equivalent) - ปรับปรุงโครงสร้าง และปรับกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ					
		กรมสุขภาพจิต	1. มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำแผนกำลังคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	1. วิเคราะห์ความจำเป็น และลำดับความสำคัญของตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 2. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 3. จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 4. ศึกษาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง 5. ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				3. พัฒนางค์ความรู้การบริหารจัดการกำลังคน					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมวิชาการ</li> <li>- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- เขตสุขภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่</li> <li>- ทุกหน่วยงานมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (Who are we)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ : กระบวนการบริหารกำลังคนอย่างมืออาชีพ</li> </ul>					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ									
มาตรการที่ 3 : HRH Information System การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ									
โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ									
				1. พัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูล					
		- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทางเทคนิค) - กรมต่างๆ	- มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข <small>มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจขององค์กรได้</small>	- มีการจัดทำข้อมูล Common data set เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  - จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านกำลังคนระดับกระทรวง					
				- มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพ ระดับกระทรวง ที่เชื่อมโยงทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขให้สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และ ผู้ใช้บริการในทุกระดับโดยจัดทำเป็นแผนภาพวิเคราะห์ ข้อมูล					
				- พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน Hardware Software Peopleware Data และ network ให้เป็นแนวทางเดียวกัน					
				- มีการเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบ ปรับปรุงการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค	- มีฐานข้อมูลกำลังคนที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน - มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	- รวบรวมข้อมูลความต้องการใช้ข้อมูลกำลังคน กรม ควบคุมโรค  - พัฒนาฐานข้อมูล และออกแบบระบบการใช้งานข้อมูล กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				- เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบปรับปรุง การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ					
		- สำนักบริหาร - สำนักยุทธศาสตร์ - ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	- มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัย	- มีการ Update ข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
		กรมการแพทย์		โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการแพทย์					
			- มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรมการแพทย์ที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	- ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
			- มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	- เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบปรับปรุง การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ					
		กรมสุขภาพจิต		การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพจิตให้มีคุณภาพเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงในระดับภูมิภาคอาเซียน					
			1. จำนวนสารสนเทศสุขภาพจิตที่ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงในระดับเขตสุขภาพ และ/หรือ ประเทศและ/หรือภูมิภาคอาเซียน	1. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลด้านสุขภาพจิต (Data Center) ให้มีฐานข้อมูล(Data Based) ที่มีคุณภาพ และเป็นแหล่งอ้างอิงทั้งในเขตสุขภาพ ระดับประเทศ	6 เรื่อง	10 เรื่อง	14 เรื่อง	16 เรื่อง	18 เรื่อง
			2. จำนวนนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนงานสุขภาพจิต	2. จัดทำมาตรฐานชุดข้อมูลด้านสุขภาพจิตและวางระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. พัฒนาสารสนเทศด้านสุขภาพจิตเพื่อใช้เป็นแหล่ง					
			3. มีข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพจิต เพื่อใช้ในการวางแผน/ตัดสินใจ	อ้างอิงในเชิงวิชาการในระดับภูมิภาคอาเซียน 4. พัฒนารูปแบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับประชาชนที่เข้าถึงง่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพจิตตนเอง	1	2	3	4	5
					มี	มี	มี	มี	มี

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				<b>2. พัฒนาการความรู้บุคลากรผู้รับผิดชอบระบบฐานข้อมูล</b>					
		สป.		- การพัฒนาศักยภาพผู้ใช้โปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล					
		สป.		- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร					
		เขตสุขภาพที่ 12		- การพัฒนาศักยภาพผู้ใช้โปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล					
		เขตสุขภาพที่ 12		- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร					
				<b>3. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ระบบ</b>					
		สป.		- กำกับ ติดตามให้ทุกหน่วยงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
		เขตสุขภาพที่ 12	- มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับทุก	- กำกับ ติดตามให้ทุกหน่วยงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
		เขตสุขภาพที่ 12	หน่วยงานในเขตสุขภาพที่ 12 - การบริหารจัดการตำแหน่งว่างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา	มีข้อมูลรายงานผลด้านกำลังคนจำแนกระดับหน่วยงาน และภาพรวมเขตสุขภาพ					
		- สำนักบริหาร - สำนักยุทธศาสตร์ - ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	- มีข้อมูลบุคลากรที่สามารถนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- กำกับและติดตามให้บุคลากร ตรวจสอบข้อมูลของตนเอง					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ									
มาตรการที่ 4 : Workforce capability พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม									
โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการด้านสุขภาพและบริบทของพื้นที่									
				<b>1. แผนพัฒนากำลังคน</b>					
		- *สข. - ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ(เชื่อมโยงกับ Succession plan)					
			- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพบริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ					
				- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับเขตสุขภาพ และประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร					
				- การจัดสรรทุนการศึกษาในแต่ละระดับให้บุคลากร					
				- สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามสาขา วิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น					
		กรมการแพทย์	มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี					
				- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมการแพทย์ ระยะ 4 ปี					
				- ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ					
				- มีการติดตามและประเมินผล					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพ บริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ					
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)					
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในเขตสุขภาพ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพบริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ					
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Training Roadmap	- การจัดสรรทุนการศึกษาในแต่ละระดับให้บุคลากร					
				<b>2. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ</b>					
		- *สบข. - ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข	- คู่มือ Competency ทุกสายงาน	- จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค	คู่มือ Competency ทุกสายงาน	จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสายงาน (Technical Competency)					





(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				- โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  - โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการ  ติดตามและประเมินผลการพัฒนา					
		สำนักบริหารทรัพยากร บุคคล กรมการแพทย์	มีเครือข่ายด้านการบริหารงานสำหรับ รองผู้อำนวยการตามภารกิจ (วิชาการแพทย์ พยาบาล อำนวยการ)	โครงการพัฒนาระบบบริหารงานสำหรับรองผู้อำนวยการ ตามกลุ่มภารกิจ  - พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่าย ด้านการบริหารงาน					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค		- การพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญด้านการป้องกัน ควบคุมโรค โดยการสนับสนุนทุนเพื่อศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท เอก ในต่างประเทศ (ภายใต้ Mega Project)					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค		- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขา วิชาชีพ/ความ สนใจ/ความจำเป็น					
		สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค	ประเทศไทยมีนักระบาดวิทยาภาคสนาม ตาม เกณฑ์ที่กำหนด	โครงการพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยาภาคสนามของ ประเทศไทย  - ผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านระบาดวิทยาตาม ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาากำลังคนด้านระบาดวิทยา ภาคสนามของประเทศไทย					
		- สำนักบริหาร - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ที่ จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน  - พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรม  - พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและ สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความ เชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพตามความเชี่ยวชาญตาม เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	80	80	80	80	

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	95	95	95	95	
			ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ผ่านตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิต	มีการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	30	30	30	30	
			ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการพัฒนา/ปฐมนิเทศตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่บรรจุใหม่	90	90	90	90	90
			ร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านประชาคมอาเซียน	13.5	16	18.5	21	
			ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมที่ได้รับ การติดตามการพัฒนาการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	มีการติดตามการพัฒนาการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทาง	70	70	70	70	
			ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา	60	60	60	60	
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถจัดทำ IDP ได้					
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขา วิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น					
				4. กำกับ ติดตาม ประเมินผล					
		เขตสุขภาพ 12	- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล	- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับเขตสุขภาพ และประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร					
		กรมการแพทย์	บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข ตรงตามความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง	กองทุนสนับสนุนงานวิชาการกรมการแพทย์ (พัฒนาบุคลากรในประเทศ)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		สำนักบริหาร	บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนา	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข ตรงตามความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะทาง					
โครงการจัดตั้ง Learning Center									
		*สข. - เขตสุขภาพ - กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	- ทุกเขตสุขภาพ/กรม/สป. มี Learning Center - Learning Center มีการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ตามหลักสูตรในแผน	- กำหนดหน่วยรับผิดชอบและบทบาท Learning center ของเขตสุขภาพ/กรม/ สป					
				- พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับ Health Needs ของทุกหน่วยงานและวิชาชีพ					
				- สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร					
				- จัดทำระบบติดตามและประเมินผลผู้ได้รับการอบรม					
		สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกรมควบคุมโรค	ทุกแผนงานทั้งในระดับ ส่วนกลาง และ สคร. สามารถพัฒนาความเข้มแข็ง แผนงานควบคุมโรค ได้อย่างต่อเนื่อง	สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับประเทศ (National Program Manager) - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรค ระดับเขต (Regional Program Manager) - หลักสูตรผู้จัดการแผนงานควบคุมโรคระดับจังหวัด (Provincial Program Manager) - หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคในโรงเรียน นายอำเภอกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรการป้องกันควบคุมโรคขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล, อบต.)					
				- หลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค		- จัดฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารกรมควบคุมโรค อย่างต่อเนื่อง หลักสูตรพัฒนานักบริหารงานระดับกลาง (Middle level administrators in Disease Control : MDC) หลักสูตรพัฒนาผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุม โรค (Executive in Disease Control : EDC)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

เริ่มทำของ  
พยาบาล

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ									
มาตรการที่ 5 : Talent HRH พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ									
โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)									
		- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - *สบข.	- รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ถูกสอนงาน (Coachee) - มีระบบและกลไกเรื่อง Coaching and Mentoring ในหน่วยงาน	- ฝึกอบรมบุคลากรระดับชำนาญการขึ้นไปให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง (Coach/Mentor) ได้ - สร้างกลไกการสอนงานแบบพี่เลี้ยง - จัดทำแผนการพัฒนาพี่เลี้ยง - ติดตามผลการจัดทำระบบพี่เลี้ยง					
		คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	- มีระบบ Coaching and Mentoring ภายในกรม - รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ถูกโค้ช (Coachee) - รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของน้องเลี้ยง (Mentee)	- กำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดของระบบ Coaching มุ่งเน้นการพัฒนาหัวหน้างานสู่ความเป็น Coach / จัดทำโครงการพัฒนาทักษะการ Coach (Coach the Coach) / วัดและประเมินผลการพัฒนาของลูกน้องที่ได้รับการ Coach - ดำเนินโครงการ Mentoring ภายใต้โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการป้องกันควบคุมโรค (LDC) ซึ่งเป็นโครงการที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงาน (Talent)									
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สบข.	- ทุกหน่วยงานมี (Talent) อย่างน้อย 1 คน - มีระบบและกลไกเรื่อง Talent ในหน่วยงาน (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	- ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรขององค์กรเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ “คนเก่ง” (Talent Management) - เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS - พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร - จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อคนเก่งและประเมินศักยภาพทุกปีเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการบริหารกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				- สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของกลุ่ม Talent					
				- จัดทำแผนการสร้างระบบการจัดการและการบริหารผู้มีความสามารถสูง					
				- ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความสามารถสูง รวมทั้งการถอดบทเรียนจากผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้มีความสามารถสูง					
		สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์	มีระบบข้าราชการผู้มีความสามารถสูง (HiPPS) ของกรมการแพทย์	โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีความสามารถสูง HiPPS - มีกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีความสามารถสูง					
		สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์	มีแผนพัฒนา (Development Plan) สำหรับนักวิชาการรุ่นใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง	โครงการถอดรื้อนักวิชาการและออกแบบแผนพัฒนานักวิชาการรุ่นใหม่ - กระบวนการกำหนดคุณลักษณะของนักวิชาการกรมการแพทย์ - ประเมินผลศักยภาพและสมรรถนะนักวิชาการรุ่นใหม่ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคุณลักษณะนักวิชาการกรมการแพทย์					
		สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์	บุคลากรกรมการแพทย์ได้รับการพัฒนา ตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขตามสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง(COE) - ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร กรมการแพทย์ที่ได้รับการพัฒนาตรงตามสาขาวิชาชีพเฉพาะ และตามสายงาน					
		กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	บุคลากรของกรมมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (มีอาชีพ)	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ - การบริหารกำลังคนคุณภาพ					
				- พัฒนาศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ /แผนพัฒนารายบุคคล					
				- ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล					
				- มีระบบ Coaching and Mentoring					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน					
					2560	2561	2562	2563	2564	
				ภายในกรม						
		กรมสุขภาพจิต		การพัฒนาและใช้ศักยภาพกำลังคนกลุ่มผู้มีความรู้สูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
		1. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มผู้มีความรู้สูงที่มีความเชี่ยวชาญ/ ความเป็นเลิศด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช ที่สอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์	1. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มผู้มีความรู้สูงที่มีความเชี่ยวชาญ/ ความเป็นเลิศด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช ที่สอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์	- มีการจัดทำ/ทบทวนทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - มีการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง - กำหนดให้บุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงเข้ารับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร - มีการถอดองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีความรู้สูงเพื่อ ทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ	9	12	15	18		
					2. จำนวนหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้มีความรู้สูงต่อปี	2	2	2	2	
					3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	50	50	50	50	
					4. จำนวนองค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีความรู้สูง เพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการ บริหารและวิชาการ	3	4	5	6	
					5. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงที่ ได้รับการถอดองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการ บริหารและวิชาการ *หมายเหตุ * บุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงที่ จะเกษียณภายใน 5 ปี	10	15	20	25	
		6. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูง ได้รับการมอบหมายงานสำคัญ ทำหน้าที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	50	55	60	65				
		กรมสุขภาพจิต		การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานกลุ่มผู้มีความรู้สูง						

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			1. ร้อยละข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้ สูงมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น หรือระดับดีมาก	- จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานกลุ่มผู้มีความรู้สูง - ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้ มีความรู้สูง	95	95	95	95	
		2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อ ข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง	75						
		3. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มผู้มีความรู้ สูงที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมของ ข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้สูง	75						
		4. ร้อยละความพึงพอใจต่อการทำงานของ บุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้สูงต่อระบบการ ทำงาน	75						
		5. มีแผนพัฒนาระบบงานที่สอดคล้องกับผล ประเมินความพึงพอใจ			สำเร็จ				

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ									
มาตรการที่ 6 : Culture & Core value Change เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร									
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value :MOPH)									
1. จัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร									
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ	-ทุกหน่วยงานมีแผนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	- การจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และพฤติกรรมของบุคคล					
				- การปลูกฝังค่านิยมในบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง					
		กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	บุคลากรเข้าใจและยึดมั่น I AM DTAM และ MOPH	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - จัดทำแผนกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - มีการเทียบเคียงวัฒนธรรมองค์กร I AM DTAM กับ MOPH					
2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร									
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ	1. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุขMOPH	- การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					
			KPI :ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุขMOPH						



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			<p>2. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH ที่ถูกต้อง</p> <p>KPI :1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร” ทั้ง 2 หลักสูตร</p> <p>2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH</p> <p>3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีทัศนคติที่ดีและพร้อมยึดมั่นค่านิยมองค์กร (MOPH) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p>	<p>การฝึกอบรมหลักสูตร “ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร”</p>					
				<p>การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p>					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			<p>3. มีบุคลากร/องค์กรต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ในทุกระดับของหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>KPI :</p> <p>1. ร้อยละ 100 ของผู้บริหารองค์กรเป็นบุคลากรต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p> <p>2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)ระดับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงานต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนกลาง (กรม/กอง/สำนัก)</li> <li>- ส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ/สสจ./รพศ./รพท./รพช.)</li> </ul>	<p>การค้นหาบุคคล/องค์กรต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p>					
			<p>4. มีองค์ความรู้/นวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรสองครั้งแห่งการเรียนรู้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p>					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			KPI :1. จำนวนประเด็นองค์ความรู้/ นวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับค่านิยม องค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ที่ประสบผลสำเร็จในการนำมา จัดการความรู้ 2.จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดการความรู้และนำเสนอผลงานการจัดการ ความรู้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวง สาธารณสุข (Core value : MOPH) 3. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม Show and Share 2020	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					
			5. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและ พหุติกรรมบ่งชี้ค่านิยมองค์กรกระทรวง สาธารณสุข (Core value : MOPH) ในทุก ระดับของหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข KPI :1. ร้อยละของความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขตามค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข(Core value : MOPH) 3. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		คณะกรรมการขับเคลื่อน MOPH กรมควบคุมโรค *สำนักงานเลขานุการกรม *กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม *กองการเจ้าหน้าที่	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ที่ ถูกต้อง	ส่งเสริมค่านิยม MOPH ให้เกิดการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร ภายในปี 2561					
			บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม MOPH	สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และฝึกอบรมหลักสูตร ที่ประยุกต์ค่านิยมในการทำงาน					
			กรมมีบุคลากรต้นแบบค่านิยม MOPH	จัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ที่เป็นต้นแบบค่านิยม MOPH					
		กรมการแพทย์	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ประพฤติตน ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน ปราบปรามการทุจริต	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และป้องกัน ปราบปรามการทุจริต กรมการแพทย์ - เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน ปราบปราม การทุจริตให้กับบุคลากรกรมการแพทย์					
		กรมการแพทย์	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยม MOPH และ HRML - บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม MOPH และ HRML	โครงการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม MOPH และ DMSC - ส่งเสริมค่านิยม MOPH และ HRML ให้เกิดการรับรู้ ทั่วถึงทั้งองค์กร - สื่อสารพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยม และฝึกอบรม หลักสูตรที่ประยุกต์ค่านิยมในการทำงาน					
		- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	บุคลากรเข้าใจและยึดมั่น I AM DTAM และ MOPH	- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้างเสริม วัฒนธรรมองค์กร - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร/ การสร้างจิตบริการที่ดี/มีจิตสาธารณะ และการปฏิบัติตน ให้มีศีลธรรมแก่บุคลากรภายใน - จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการสร้างเสริม วัฒนธรรมองค์กร - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กรมสุขภาพจิต		เสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร					
			ข้าราชการใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ความหมายของค่านิยมองค์กร	- มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม กรมสุขภาพจิต MENTAL และกระทรวง สาธารณสุข MOPH	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ
			ร้อยละของบุคลากรในสังกัด กรมสุขภาพจิตที่มีผลประเมินการรับรู้ ค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้น	- ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตตอบแบบ ประเมินด้านค่านิยมองค์กรผ่านระบบ ออนไลน์	85	85	85	85	85
โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ									
				1. Bright spot การบริหารจัดการกำลังคน					
		- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข - *สพข. - สำนักวิชาการ	- มีหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคน ด้านสุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) (หน่วยงานละ 1 เรื่อง/ปี) - เขตสุขภาพมีการจัดทำนวัตกรรม การบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพอย่างน้อย ปีละ 1 เรื่อง(ไม่นำมาเป็นตัวชี้วัด) - มีระบบและกลไกในการสร้าง innovative people ให้เกิดขึ้นในกระทรวงฯ	- คัดเลือกหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) ปีละ 1 ครั้ง - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง (HR4H Forum) - ถอดบทเรียนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ - จัดพิมพ์เรื่องราวการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เป็นเลิศในรูปแบบ E-book					
				2. R2R					
			ร้อยละ best practice CQI นวัตกรรม R2R ที่นำไปใช้ประโยชน์มากกว่า 1 ปี	- ส่งเสริมการสร้างงานวิจัย R2R นวัตกรรมสาธารณสุข  - สร้างเวทีและโอกาสในการนำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัย R2R องค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านสุขภาพ  - จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัย R2R นวัตกรรม สาธารณสุข					
		ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม	กรมมีนวัตกรรมใหม่ๆ	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจากการทำงาน					
		ควบคุมโรค		จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลงาน					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ									
มาตรการที่ 7 : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม									
โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก									
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - กลุ่มบริหารงานบุคคล สป.	- ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข มี อัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงรวมทุกประเภทการจ้าง ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่ควรมี - บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข	1. จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน 1.1 กำหนดสายวิชาชีพขาดแคลน 1.2 มีข้อมูลจำนวนความขาดแคลนของแต่ละสายวิชาชีพ 1.3 กำหนดสัดส่วนการเพิ่มอัตรากำลัง สายวิชาชีพขาดแคลนในแต่ละปี  2. จัด Road show ประชาสัมพันธ์วิชาชีพต่าง ๆ โดยผู้แทนวิชาชีพและสถาบันการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย 2.1 กำหนดปฏิทินในการจัดประชาสัมพันธ์ก่อนสิ้นปีการศึกษา  3. จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน 3.1 กำหนดสถาบันที่จะร่วมทำ MOU 3.2 จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ  4. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก  5. คัดเลือกบุคลากรให้ทันเวลาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน 5.1 กำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนทดแทนจากการสูญเสียให้แล้วเสร็จไม่เกิน 2 เดือน 5.2 มีเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคลให้ตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 12 - คณะอนุกรรมการบริหารกำลังคน เขตสุขภาพที่ 12	- ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข มีอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงรวมทุกประเภทการจ้าง ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่ควรมี - บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข	1. จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน 1.1 กำหนดสายวิชาชีพขาดแคลน 1.2 มีข้อมูลจำนวนความขาดแคลนของแต่ละสายวิชาชีพ 1.3 กำหนดสัดส่วนการเพิ่มอัตรากำลัง สายวิชาชีพขาดแคลนในแต่ละปี 2. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก 3. คัดเลือกบุคลากรให้ทันเวลาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน 3.1 กำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนทดแทนจากการสูญเสียให้แล้วเสร็จไม่เกิน 2 เดือน 4. จัด Road show ประชาสัมพันธ์วิชาชีพต่าง ๆ โดย 5. จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน 5.1 กำหนดสถาบันที่จะร่วมทำ MOU 5.2 จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ					
		กรมการแพทย์		แผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก					
			กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใสและเป็นธรรม - กำกับ ติดตามให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้					
			การสรรหาบุคลากรเชิงรุก	- วิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - วิเคราะห์อัตราการสูญเสียของบุคลากรในอดีตและแนวโน้มในอนาคต - วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากร - จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก - ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก					





(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				3. มี Career Development Plan :CDP(เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 4 :IDP สปช.)และการสร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับ Successor					
				4. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor					
		กรมการแพทย์	มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	จัดทำ Succession plan - จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ และกำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง					
				- จัดทำแผนพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับ Successor					
				3 พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor					
		- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	- มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง	- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง					
		- คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 12 - คณะอนุกรรมการบริหารกำลังคน เขตสุขภาพที่ 12	- ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ต้องการตามกำหนดล่วงหน้า อย่างน้อย 3 ปี - ทุกหน่วยงานมีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ (Success Profile) 1.1 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 1.2 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง 2. จัดทำแผนการสร้าง successor ในหน่วยงาน					
				3. มี Career Development Plan : CDP (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 4 : IDP สปช.) และการ					
				4. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ มาตรการที่ 8 : Retention Strategy & Happy Work Life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรม									
<b>โครงการธำรงรักษาบุคลากร : แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ</b>									
		- *บค. - ทุกหน่วยงานสังกัด กสธ.	1. ทุกวิชาชีพมีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เชื่อมโยงกับ Succession plan ระดับบริหารต้น/สูง ทรงคุณวุฒิ อำนวยการต้น/สูง เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ อาวุโส 2. มีแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อผลักดันให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น	1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วยผู้แทนของแต่ละสายวิชาชีพ 2. จัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 3. จัดทำโครงการเพื่อจัดทำคู่มือการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 3.1 ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง 3.2 การวิเคราะห์งาน ( job analysis) 3.3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family) 3.4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์					
				4. ขับเคลื่อนตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 4.1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในอาชีพ 4.2 ติดตาม ประเมินผล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
				5. กำหนดระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายอาชีพ	1%	2%	3%	4%	5%
				6. สร้างระบบการหมุนเวียนบุคลากร (Rotation)					
		- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข	- บุคลากรมีความพึงพอใจกับสมดุลชีวิตในการทำงาน	- สร้างสมดุลชีวิตกับงาน ให้เกิด work life balance ที่เป็นรูปธรรม					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กรมการแพทย์	มีระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	โครงการจัดทำความก้าวหน้า (Career Path) - จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)					
		กรมการแพทย์	1. บุคลากรผู้ประพฤดี ปฏิบัติดี และมีผลงานดีเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2. กรมการแพทย์มีแบบอย่างที่ดีของข้าราชการพลเรือนในการทำความดี 3. สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กรมการแพทย์ - ดำเนินการประกาศ และสรรหาข้าราชการพลเรือนดีเด่น - คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ตรวจสอบข้อมูลประวัติบุคคล ประวัติการทำงาน และข้อมูลผลงาน - ประกาศผลการคัดเลือก และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น					
		- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Engagement) - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค	บุคลากรมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
			บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
			บุคลากรมีความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
		กรมสุขภาพจิต		การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan)					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			1.ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนการอำนวยการรักษากำลังคน	1. ตั้งคณะกรรมการ 2. วิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคน 3. วิเคราะห์หาสาเหตุของการสูญเสียกำลังคน 4. จัดทำแผนการอำนวยการรักษากำลังคน 5. ดำเนินการตามแผนการอำนวยการรักษากำลังคน	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	
			2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	มีการประเมินความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรผ่านระบบออนไลน์	92	92	92	92	
			3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	90	90	90	90	
			4. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มี ศักยภาพสูง	มีการเก็บข้อมูลอัตราการลาออก / โอนออก ของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	2	2	2	2	
			5. ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความ สำคัญต่อยุทธศาสตร์	มีการเก็บข้อมูลการลาออก/โอนออก ของบุคลากรสายงานหลักที่มีความสำคัญ ต่อยุทธศาสตร์	2	2	2	2	
			6. ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ออกจาก ส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี	มีการเก็บข้อมูลบุคลากรใหม่ที่ออกจาก ส่วนราชการภายในระยะเวลา 1 ปี	10	10	10	10	

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน					
					2560	2561	2562	2563	2564	
			7. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) 2. การทบทวนแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ในแต่ละสายงาน 3. มีการจัดทำ(ร่าง) แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) 4. รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5. แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้รับการอนุมัติ เผยแพร่และประกาศใช้	สำเร็จ					
<b>โครงการจัดการความสุขในองค์กร</b>										
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สนย.	- ทุกหน่วยงานมีนักสร้างสุขในองค์กร อย่างน้อย 2 คน	- อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร						
			- ทุกหน่วยงานมีนักบริหารความสุขอย่างน้อย 1 คน	- อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร						
			- มีผลการประเมินความสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาพองค์กร (Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์						
			- มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) ผ่านระบบออนไลน์						

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
			- ทุกหน่วยงานมีแผนการสร้างสุขในองค์กร	- จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร					
			- หน่วยงานผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	- ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน					
		กรมการแพทย์	1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	โครงการสร้างความสุขและความผูกพันองค์กรของบุคลากร - จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความสุข และความผูกพันองค์กร - ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุข					
		กรมการแพทย์	1. มีการประเมินความสุขคนทำงานและสุขภาพองค์กร 2. มีผลการประเมินความสุขรายบุคคลและสุขภาพองค์กร	กิจกรรมประเมินความสุขคนทำงาน (Happinometer)และสุขภาพองค์กร (HPI) - จัดทำแบบสำรวจสุขภาพภาวะภาคีผ่านระบบออนไลน์ - บุคลากรจัดทำแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน ผ่านระบบออนไลน์					
		- กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยงานในสังกัด	ทุกหน่วยงานมีนักสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อย 2 คน	อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร					
		กรมควบคุมโรค	ทุกหน่วยงานมีนักบริหารความสุขอย่างน้อย 1 คน	อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร					
			มีผลการประเมินความสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาพภาวะภาคีรัฐ(Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์					
			มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer)และสุขภาพองค์กร (HPI)ผ่านระบบออนไลน์					
			ทุกหน่วยงานมีแผนการสร้างสุขในองค์กร	จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร					
			หน่วยงานผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	ติดตาม ประเมินผลการสร้างสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กองพัฒนาบริการและ วิชาการ - สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในกรม กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	- มีแผนการสร้างสุขในองค์กร - บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ Happinometer	การสร้างเสริมบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน - จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร - จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสุขให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร - การประเมินความสุขของบุคลากรในองค์กร					

คำอธิบาย : การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

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

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ									
มาตรการที่ 9 : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน									
โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)									
		- กลุ่ม บค. สป. - กพร. - กรมวิชาการ - สนย.	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน					
				- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ					
				- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้วิธีการประเมินผลงาน					
			- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์	- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์					
				- มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องครบถ้วน					
		สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน - กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล					
		- กองการเจ้าหน้าที่ - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กองแผนงาน	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ ในการให้รางวัล และพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน - พัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากร เกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน					



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กรมควบคุมโรค	และเป็นธรรม	- กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน - เชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกับระบบแรงจูงใจ					
		- สำนักบริหาร - ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	- มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร	การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ - มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล - มีการสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร เช่นเวทีระดับผู้บริหารระดับกรม และระดับสำนัก - มีการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาบุคลากร					
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	1. ระยะเวลาในการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในเวลาที่กำหนด	มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและการเบิกจ่ายภายในระยะเวลา 3 เดือน	3 เดือน	3 เดือน	3 เดือน	3 เดือน	
			2. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	80	80	80	80	
			3. ร้อยละของหน่วยงานที่บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	- หน่วยงานมีการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	95	95	95	95	

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน									
มาตรการที่ 10 : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม informal sector									
โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสุขภาพภาคประชาชน									
		- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข		- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ ผ่านรูปแบบ คณะกรรมการ					
				- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบชุมชนสัมพันธ์					
			- จำนวน อสค.	- พัฒนาอาสาสมัครครอบครัว (อสค.) ให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองครอบคลุมทุกครัวเรือน					
				- พัฒนานอกระบบความรู้ พฤติกรรมสุขภาพภาคประชาชน ผ่านเครือข่าย อสม. และอสค.					
				- พัฒนาศักยภาพ อสม. และ อสค. รวมทั้งการกำกับ ติดตาม โดยทีมหมอครอบครัว					
				- พัฒนากลุ่มเครือข่ายนอกกระทรวง					
		สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล 1. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล					
		- กองแผนงาน - กองการเจ้าหน้าที่	กรมควบคุมโรคมีโครงสร้าง ระบบงาน และ กำลังคนด้านการพัฒนาภาคีเครือข่ายการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาค ประชาชน	โครงสร้างและระบบงานภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุม โรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน กรมควบคุมโรค					
				1. จัดวางโครงสร้าง ระบบงาน กรอบอัตรางานด้านการ พัฒนาภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพภาคประชาชน					
				2. วางกลไกและคณะทำงานพัฒนาภาคีเครือข่ายการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 - 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน					
					2560	2561	2562	2563	2564	
		- กองแผนงาน - สำนักโรคต่างๆ - สคร. 1-12 กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ร้อยละสมรรถนะของภาคีเครือข่ายเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจการป้องกันควบคุมโรคที่สำคัญ)	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - พัฒนาศักยภาพเครือข่าย โดยการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจ ในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	
		- คณะทำงานพัฒนาภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน - กองแผนงาน - สคร. 1-12	ร้อยละของกำลังคนในเครือข่ายอำเภอควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็ง	โครงการสร้างความเข้มแข็งกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน 1. สำรวจและวิเคราะห์เครือข่ายอำเภอควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน 2. จัดทำหลักสูตรพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพภาคประชาชน 3. พัฒนาศักยภาพกำลังคนเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภาคประชาชน					ร้อยละ 25	ร้อยละ 50
		- สถาบันพัฒนากำลังคน - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	- มีกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่เข้มแข็ง	การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย - การพัฒนาเครือข่ายการผลิตกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทย - การพัฒนากำลังคนในการให้บริการทางการแพทย์ด้วยการแพทย์ผสมผสาน - การพัฒนาภาคีเครือข่ายนักวิจัยด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก						

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	ร้อยละของเครือข่ายเครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล (เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่อง ทุกปี	60	60	60	60	60

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน					
					2560	2561	2562	2563	2564	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน										
มาตรการที่ 11 : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ										
โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ										
		- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	- ได้เครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการกำลังคน - มีรายงานการประชุม - มีเครือข่ายให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคน - มีแผนการบริหารกำลังคนแบบมีส่วนร่วม	- ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ HRM & HRD โดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ภาคท้องถิ่นและเอกชน						
				- จัดทำแผนการบริหารกำลังคนแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชน						
				- กำหนดขอบเขตงานในส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน (ระดับนโยบาย/ปฏิบัติ)						
				- ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารกำลังคนฯ และนำเสนอปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ						
				- ขับเคลื่อนตำบลจัดการสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ						
				- มีโครงสร้างและระบบเครือข่ายที่ชัดเจน	- จัดโครงสร้างและระบบภาคีเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนและครอบครัว					
				- มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่าย	- จัดทำช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายผ่าน social media เช่น line/facebook					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		- กองแผนงาน - สำนักความร่วมมือฯ - สำนักโรคต่างๆ - สคร. 1-12 กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนากำลังคนเพื่อดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ร้อยละของจำนวนข้อตกลงความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ในเขตพื้นที่อย่างน้อยเขตละ 1 ฉบับ)	โครงการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน 1. ประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้ง ภาครัฐและเอกชนในเขตพื้นที่อย่างน้อยเขตละ 1 เครือข่าย 2. จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ หรือจัดทำแนวปฏิบัติ ร่วมกันในการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค ในภาครัฐและเอกชน 3. สนับสนุนให้เครือข่ายมีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา กำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	-	ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100
		- กองแผนงาน - สำนักโรคต่างๆ - สคร. 1-12 กรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรคมีภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพ หรือสมรรถนะในการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ (ร้อยละสมรรถนะของภาคีเครือข่ายเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจการป้องกันควบคุมโรคที่ สำคัญ)	โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการดำเนินงาน ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี มาตรการ ทักษะ ในรูปแบบต่างๆ แก่เครือข่ายและระหว่างเครือข่ายใน พื้นที่ เช่น การนิเทศติดตาม การสอนงาน การจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่าย การเรียนรู้จาก เครือข่ายต้นแบบ เป็นต้น	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90
		- กองแผนงาน - สำนักโรคต่างๆ - สคร. 1-12 กรมควบคุมโรค	- กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่สมรรถนะเป็น Facilitator เพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายใน การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - ร้อยละของจำนวนหน่วยงาน (สำนักโรค และสคร. 1-12) ที่มี Facilitator	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ มีสมรรถนะเป็น Facilitator เพื่อสร้างเครือข่ายในการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยการ ฝึกอบรมการเป็น Facilitator		ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน					
					2560	2561	2562	2563	2564	
		- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	- มีภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือและ สนับสนุนการดำเนินงานของกรม	การเสริมสร้างความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ - การจัดงานมหกรรมกรมการแพทย์แผนไทย ระดับภาค - จัดทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับภาคีเครือข่าย - พัฒนาระบบสารสนเทศเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่าย						
		สำนักส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต	1. ร้อยละของอำเภอที่มีตำบลจัดการสุขภาพ มีการดูแล เฝ้าระวัง และบูรณาการการ ดำเนินงานสุขภาพจิตตามประเด็นสุขภาพที่ สำคัญของกลุ่มวัยร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่าง ต่อเนื่อง	สร้างการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกัน ปัญหาสุขภาพจิตประชาชน 1. สนับสนุนให้เครือข่ายเฝ้าระวังและป้องกันปัญหา สุขภาพจิต 2. สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานดูแลทาง สังคมจิตใจในประชาชนทุกกลุ่มวัย และกลุ่มเสี่ยง ในระบบบริการปฐมภูมิ	50	60	70	80	90	
		สำนักส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต	1. ร้อยละของพื้นที่ที่มีการจัดบริการส่งเสริม สุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในเขตสุขภาพ	พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่าย 2. พัฒนาระบบติดตาม การเสริมพลังเพื่อพัฒนาคุณภาพ บริการส่งเสริมสุขภาพจิต/ ป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและ พัฒนาฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต และป้องกัน ปัญหาสุขภาพจิต 3. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสุขภาพจิตที่สามารถ ผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะในพื้นที่						
			- ระดับตำบล		10	20	30	40	50	
			- ระดับอำเภอ		20	25	30	35	40	
			- ระดับจังหวัด		-	-	-	15	20	
			2. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายด้าน สุขภาพจิตที่สามารถผลักดันให้เป็นนโยบาย สาธารณะในพื้นที่		-	-	1 เรื่อง	-	2 เรื่อง	

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด “คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (HR Scorecard)” ลงสู่หน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด	95	95	95	95	95
		กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต	ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายยอมรับและให้โอกาสต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต (เป้าหมายรายปี)	สนับสนุนให้ครอบครัว/ชุมชนยอมรับและให้โอกาสกับผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต 1. บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสื่อสารความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต 2. ผลักดันให้สังคมยอมรับ/ให้โอกาสผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิตได้เข้ามามีส่วนร่วมในวิถีชีวิต การทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ตามศักยภาพ 3. ค้นหาบุคคลต้นแบบที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาสื่อในการลดอคติครบทั้ง 4 กลุ่มโรค คือ โรคจิตเวช / ออทิสติก / ADHD / ID 4. รณรงค์สร้างกระแส เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและลดตราบาปต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต	75	75	80	80	80



(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน									
มาตรการที่ 12 : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ									
โครงการสร้างและปรับภาพลักษณ์กระทรวงสาธารณสุข									
		- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร กระทรวงสาธารณสุข 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงสาธารณสุข 3. ไม่มีปัญหาฟ้องร้อง/ข้อร้องเรียนต่อ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข KPIs: 1. ร้อยละ 90 ของคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการที่มีต่อข้อมูลข่าวสารของ กระทรวงสาธารณสุข	1. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร  - แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)  - สร้างระบบและกลไกการสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ  - จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน					
			2. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	- จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการ ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกระทรวง สาธารณสุข					
				- จัดทำระบบฐานข้อมูลข่าวประชาสัมพันธ์และคลัง ภาพข่าวประชาสัมพันธ์					
				- รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารสำคัญด้านสุขภาพที่ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานประชาสัมพันธ์					
				- ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงาน ของกระทรวงสาธารณสุขผ่านสื่อต่างๆในความรับผิดชอบ					
				- สื่อสารและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพ และการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องสู่ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				- จัดจ้างที่ปรึกษาผู้ประเมินภายนอก เพื่อทำการศึกษาวิจัยประเมินผลภาพลักษณ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง					
		ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการแพทย์	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่นกรมการแพทย์ 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของกรมการแพทย์	กิจกรรม/แผนงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร					
				1. จัดทำแผนสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมการแพทย์ 2. จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อ เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกรมการแพทย์					
		สำนักสื่อสารความเสี่ยง และพัฒนาพฤติกรรม สุขภาพ	- กรมควบคุมโรคมีภาพลักษณ์ในเกณฑ์ดี - มีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทันสถานการณ์ และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ - ประชาชนมีความรู้และทัศนคติที่ดี ต่อการดูแลสุขภาพ และป้องกันควบคุมโรคแก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชนแบบยั่งยืน	โครงการพัฒนาระบบและกลไกการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค					
				- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ผลงานวิชาการ งานบริการระบบบริหารฝ่ายสื่อต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์กรมควบคุมโรค					
				- ประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารของกรมควบคุมโรค					
				- การเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ พร้อมทั้งตอบโต้กรณีข้อมูลเชิงลบโดยการให้ข้อเท็จจริง					
				- การพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบ two way communication โดยเครือข่าย และประชาชนสามารถตรวจสอบข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค					
				- สร้างและพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่สื่อสารความเสี่ยงเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ - จัดทำหลักสูตรพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - จัดฝึกอบรม - ติดตามประเมินผล					
				- สนับสนุนข้อมูลข่าวสารให้กับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และทันสถานการณ์					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานสื่อสารองค์กร</li> <li>- กองพัฒนาและบริการวิชาการ</li> <li>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร</li> <li>- กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก</li> <li>- ภาพลักษณ์ที่ดีของกรม</li> </ul>	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของกรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดงานมหกรรมสมุนไพรแห่งชาติ</li> <li>- สร้างความรู้ด้านวิชาการของการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก</li> <li>- จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก</li> <li>- บูรณาการประเด็นข่าวสารด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเพื่อการสื่อสารสู่สาธารณะ</li> <li>- ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงานของกรมผ่านสื่อต่างๆ ในความรับผิดชอบ</li> </ul>					
<b>โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข</b>									
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- สำนักสารนิเทศ</li> </ul>	1. การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อองค์กรกระทรวงสาธารณสุข 3. ลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิดภายในกระทรวงสาธารณสุข KPI : 1. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2. ร้อยละ 80 ของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข(ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในการดำเนินการประชาสัมพันธ์	1. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข(ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค)  <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างและพัฒนากระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกหรือเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร</li> <li>- ทบทวนบทบาท หน้าที่ โครงสร้างองค์กรหน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และเวทีการทบทวนการทำงานของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข</li> </ul>					

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
				2. การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่าย ประชาสัมพันธ์เขตสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข					
				- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง สมาชิกเครือข่าย ทั้งเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ และแบบมีรูปแบบหรือไม่มีรูปแบบ					
				- ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย ประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข					
		ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการแพทย์	สร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ภายในกรมการ แพทย์	การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ - ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานดำเนินการเพื่อให้การสื่อสาร ภาพลักษณ์องค์กร					
		กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต	1. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ เข้าถึงความรู้สุขภาพจิต ผ่านช่องทาง สื่อสารที่กำหนด เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (เป้าหมายรายปี)	พัฒนากระบวนการสื่อสารสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพ 1. สร้างและขยายเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ เอกชนในการสื่อสารความรู้สุขภาพจิต 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถสื่อสารความรู้ด้าน สุขภาพจิตในสถานการณ์ปกติและภาวะวิกฤต 3. พัฒนาศักยภาพ/นวัตกรรมในการดูแลสุขภาพจิต ของประชาชน (ความรู้ทั่วไปทักษะและการดูแล สุขภาพจิต การประเมินตัวเอง แหล่งให้บริการ) ที่ ตอบสนอง สถานการณ์ในภาวะปกติ ภาวะวิกฤตหรือภาวะฉุกเฉิน 4. สร้างและพัฒนาช่องทางสื่อสารความรู้สุขภาพจิตที่ เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน 5. รณรงค์และสร้างกระแสเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจ ด้านสุขภาพจิตและจิตเวชผ่านประเด็นการรณรงค์ราย เดือน และงานสัปดาห์สุขภาพจิต	20	20	20	20	20

(ร่าง) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ /มาตรการ	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	กิจกรรม	แผน				
					2560	2561	2562	2563	2564
		กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต	จำนวนประเด็นสุขภาพจิตที่ได้รับ การผลักดันให้สังคมสนใจ หรือที่ถูกนำไปใช้ ในการสื่อสารสาธารณะ(เป้าหมายรายปี)	พัฒนากลไกการสื่อสารต่อสถานการณ์ที่สังคมให้ความสนใจและในภาวะวิกฤต 1. พัฒนาระบบเฝ้าระวัง และการตอบสนองต่อ สถานการณ์สังคมที่ทันสมัย และคาดการณ์สถานการณ์ ล่วงหน้า 2. พัฒนาระบบการสื่อสารเชิงรุกสู่สังคมในเหตุการณ์ที่ สังคมให้ความสนใจใน social media 3. สนับสนุนให้มีการนำประเด็นทางสังคมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตเข้าสู่กระบวนการพัฒนา 4. จุดประเด็นเข้ายาสารณะ (Advocacy) ด้าน สุขภาพจิตให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญเรื่อง สุขภาพจิต 5. พัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายสื่อมวลชนในการ สื่อสารความรู้สุขภาพจิต	1	1	1	1	1
		กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต	มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 2 ช่องทาง	มีช่องทางการสื่อสารระหว่างเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - มีการสื่อสารผ่าน social media เช่น Line, facebook, website เป็นต้น	2	2	2	2	2