

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 1 : HR Governance การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการ

คำอธิบาย : ปัจจัยความสำเร็จอยู่ที่เขตสุขภาพ หากให้เขตมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนา จะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ เนื่องจาก การกระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจ (empower) หมายถึง ความรับผิดชอบ (Responsibility) + อำนาจหน้าที่ (Authority) จะส่งผลให้ผู้รับบริการมีความปลื้มใจ (customer delighted) เนื่องจากหน่วยปฏิบัติจะมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด จึงต้องได้รับการ empower

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการการขับเคลื่อนกำลังคนทุกระดับ (Strengthen core HR organization)	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	- มี CHRO ระดับส่วนกลาง /เขต /จังหวัดที่ชัดเจน - มีคณะกรรมการกำลังคนระดับเขตและจังหวัด HRH Committee - พัฒนาเสริมสร้าง CHRO ระดับส่วนกลาง/เขต /จังหวัด	- กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ของ CHRO แต่ละระดับให้ชัดเจน					
			- จัดทำโครงสร้างการบริหารงานระดับจังหวัดให้ครอบคลุม ชัดเจน โปร่งใส					
			- เสริมสร้างศักยภาพของ CHRO ทุกระดับให้เข้มแข็งโดยการอบรมพัฒนาเป็นระยะ					
			- ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดำเนินงานทุก 3 เดือน					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 2 : Human Resource Planning (HRP) วางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน

คำอธิบาย : เน้นการทำให้คนมีส่วนร่วม

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนากระบวนการวางแผนกำลังคน	- กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข - เขตสุขภาพ	- มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ - ทุกหน่วยงานมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (Who are we)	- สร้างกระบวนการการวางแผนกำลังคนระดับเขตสุขภาพให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทของพื้นที่ (Establish robust HRP process on region-health)					
			- วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ความต้องการแต่ละวิชาซีพตาม Service Plan / PCC / Excellence Center รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ การกระจายบุคลากร อัตราการบรรจุและอัตราการสูญเสียบุคลากร เป็นต้น					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : HRH Strategy and Organization พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

มาตรการที่ 3 : HRH Information System การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

คำอธิบาย : ทุกหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อระบุความต้องการใช้งานข้อมูลจากระบบ ทำให้ระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้สูงสุด

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ	- กลุ่มบริหารงานบุคคล สป. - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทางเทคนิค) - กรมต่างๆ	- มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข - มีข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารได้	- มีการจัดทำข้อมูล Common data set เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข					
			- จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านกำลังคนระดับกระทรวง					
			- มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพระดับกระทรวง ที่เชื่อมโยงทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับโดยจัดทำเป็นแผนภาพวิเคราะห์ข้อมูล					
			- พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐาน Hardware Software Peopleware Data และ network ให้เป็นแนวทางเดียวกัน					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
			- มีการเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการใช้ระบบ ปรับปรุงการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 4 : Workforce capability พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

คำอธิบาย : การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจะมี กระบวนการ พัฒนา เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร รวมไปถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับประชาชนผู้ใช้บริการ การสร้างนวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนไปสู่เทคโนโลยีใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ที่ตอบสนองการพัฒนาาระบบสุขภาพของประเทศ

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนตามความต้องการด้าน สุขภาพและบริบทของพื้นที่	- *สบช. - ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข	- คู่มือ Competency ทุกสายงาน	- จัดทำคู่มือขีดความสามารถ/สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกสาย งาน					
		- แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รายบุคคล	- จัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Planning) และเชื่อมโยงระบบข้อมูลการ พัฒนากำลังคนในทุกระดับ (เชื่อมโยงกับ Succession plan)					
		- แผนการพัฒนากุศลกร Training Roadmap	- จัดทำแผนการผลิตและพัฒนากุศลกร สาธารณสุขในเขตสุขภาพ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพ บริบทของ พื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ - สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนา					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
			กำลังคนในระดับเขตสุขภาพและประเทศ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร					
โครงการจัดตั้ง Learning Center	<ul style="list-style-type: none"> - *สบข. - เขตสุขภาพ - กรมวิชาการ - สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกเขตสุขภาพ/กรม/สป. มี Learning Center - Learning Center มีการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ตามหลักสูตรในแผน 	- กำหนดหน่วยรับผิดชอบและบทบาท Learning center ของเขตสุขภาพ/กรม/สป					
			- พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับ Health Needs ของทุกหน่วยงานและวิชาชีพ					
			- จัดทำระบบติดตามและประเมินผลผู้ได้รับการอบรม					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 5 : Talent HRH พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ

คำอธิบาย : การพัฒนาบุคลากรที่มีพรสวรรค์ (talent) ของหน่วยงาน โดยบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่การเริ่มเข้าทำงานในหน่วยงาน

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)	- กรมวิชาการ - เขตสุขภาพ - *สบข.	- รายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้ถูกสอนงาน (Coachee) - มีระบบและกลไกเรื่อง Coaching and Mentoring ในหน่วยงาน	- ฝึกอบรมบุคลากรระดับชำนาญการขึ้นไปให้สามารถเป็นพี่เลี้ยง (Coach/Mentor) ได้					
โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงาน (Talent)	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สบข.	- ทุกหน่วยงานมี (Talent) อย่างน้อย 1 คน - มีระบบและกลไกเรื่อง Talent ในหน่วยงาน (เชื่อมโยงกับ Succession plan)	- ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรขององค์กรเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ “คนเก่ง” (Talent Management) - พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร - จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อคนเก่งและประเมินศักยภาพทุกปีเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการบริหารกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข - สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของกลุ่ม Talent					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : HRH Development ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

มาตรการที่ 6 : Culture & Core value Change เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

คำอธิบาย : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH (Mastery – Originality - People centered - Humility) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในทุกระดับทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการสื่อสารให้ทุกภาคส่วนรับรู้ เข้าใจ เข้าถึง และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมไปพร้อม ๆ กัน บูรณาการควบคู่ไปกับการวางแผนกำลังคน การพัฒนากำลังคน และการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข จนกลายเป็นวัฒนธรรมของกระทรวงสาธารณสุข (Innovation ที่พัฒนาคน)

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value :MOPH)	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ	1. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH <u>KPI :</u> ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH	การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH ที่ถูกต้อง KPI : 1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการอบรมค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร” ทั้ง 2 หลักสูตร 2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข MOPH 3. ร้อยละ 90 ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีทัศนคติที่ดีและพร้อมยึดมั่นค่านิยมองค์กร (MOPH) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ	การฝึกอบรมหลักสูตร “ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) และพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร” การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				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"> - ส่วนกลาง (กรม/กอง/สำนัก) - ส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ/สสจ./รพศ./รพท./รพช.) 	<p>การค้นหาบุคคล/องค์กรต้นแบบค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)</p>					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		4. มีองค์ความรู้/นวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) KPI : 1. จำนวนประเด็นองค์ความรู้/นวัตกรรม/แนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ที่ประสบความสำเร็จในการนำมาจัดการความรู้ 2. จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้และนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 3. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม Show and Share 2020	การพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีตามค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH)					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		5. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและ พหุกิจกรรมบ่งชี้ค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) ในทุกระดับของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข <u>KPI :</u> 1. ร้อยละของความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขตาม ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 2. ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อ ค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (Core value : MOPH) 3. ร้อยละของบุคลากรกระทรวง สาธารณสุขที่มีการรับรู้ที่ถูกต้อง เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกระทรวง สาธารณสุข (Core value : MOPH)	การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรกระทรวง สาธารณสุข (Core value : MOPH)					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ	- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข - *สบข. - สำนักวิชาการ	- มีหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) (หน่วยงานละ 1 เรื่อง/ปี) - เขตสุขภาพมีการจัดทำนวัตกรรม การบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง (ไม่ นำมาเป็นตัวชี้วัด) - มีระบบและกลไกในการสร้าง innovative people ให้เกิดขึ้นใน กระทรวงฯ	- คัดเลือกหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศ (Bright Spot) ปีละ 1 ครั้ง - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมการ บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง (HR4H Forum) - ถอดบทเรียนการบริหารจัดการกำลังคน ด้านสุขภาพ - จัดพิมพ์เรื่องราวการบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพเป็นเลิศในรูปแบบ E- book					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 7 : Recruitment Process ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส และเป็นธรรม

คำอธิบาย :

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - กลุ่มบริหารงานบุคคล สป.	- ทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข มีอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงรวมทุกประเภทการจ้าง ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่ควรมี - บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข	1. จัดทำข้อมูลสายวิชาชีพขาดแคลน					
			1.1 กำหนดสายวิชาชีพขาดแคลน					
			1.2 มีข้อมูลจำนวนความขาดแคลนของแต่ละสายวิชาชีพ					
1.3 กำหนดสัดส่วนการเพิ่มอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลนในแต่ละปี	2. จัด Road show ประชาสัมพันธ์วิชาชีพต่าง ๆ โดยผู้แทนวิชาชีพและสถาบันการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย							
2.1 กำหนดปฏิทินในการจัดประชาสัมพันธ์ก่อนสิ้นปีการศึกษา								
3. จัดทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตบุคลากรสายวิชาชีพที่ขาดแคลน	3.1 กำหนดสถาบันที่จะร่วมทำ MOU						3.2 จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการบรรจุ	

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
			4. คัดเลือกบุคลากรให้ทันเวลาเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังสายวิชาชีพขาดแคลน 4.1 กำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนทดแทนจากการสูญเสียให้แล้วเสร็จไม่เกิน 2 เดือน 4.2 มีเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคลให้ตรงกับวัฒนธรรมและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข					
Succession planning	- บค. - กรมต่างๆ	- ทุกหน่วยงานมีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ (Success Profile) 1.1 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด 1.2 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง					
			2. มี Career Development Plan : CDP (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 4 : IDP สปช.) และการสร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ สำหรับ Successor					
			3. พัฒนา ติดตามและประเมินผล Successor					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 8 : Retention Strategy & Happy Work Life พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม

คำอธิบาย : การทำให้คนทำดีต้องได้ดีเป็นความจริง รวมทั้งการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ เป็นองค์กรที่อยู่ที่ดีที่สุด มีเส้นทางการเติบโตของบุคลากรที่ชัดเจน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสม

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการธำรงรักษาบุคลากร : แผนการส่งเสริมความก้าวหน้า ในอาชีพ	- *บค. - ทุกหน่วยงานสังกัด กสร.	1. ทุกวิชาชีพมีคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) เชื่อมโยงกับ Succession plan ระดับบริหารต้น/สูง ทรงคุณวุฒิ อำนาจการต้น/สูง เชี่ยวชาญ ชำนาญ การพิเศษ อาวุโส 2. มีแผนการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพื่อผลักดันให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น	1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยผู้แทนของแต่ละสายวิชาชีพ					
			2. จัดทำโครงการเพื่อจัดทำคู่มือการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 2.1 ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง 2.2 การวิเคราะห์งาน (job analysis) 2.3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family) 2.4 การจัดทำ Career Model และ เกณฑ์					
			3. ขับเคลื่อนตามเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ 3.1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
			3.2 ติดตาม ประเมินผล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
			4. กำหนดระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายอาชีพ	1%	2%	3%	4%	5%
			- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	- บุคลากรมีความพึงพอใจกับสมดุลชีวิตในการทำงาน	- สร้างสมดุลชีวิตกับงาน ให้เกิด work life balance ที่เป็นรูปธรรม			
โครงการจัดการความสุขในองค์กร	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สนย.	- ทุกหน่วยงานมีนักสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อย 2 คน	- อบรม/พัฒนานักสร้างสุขในองค์กร					
		- ทุกหน่วยงานมีนักบริหารความสุขอย่างน้อย 1 คน	- อบรม/พัฒนานักบริหารความสุขในองค์กร					
		- มีผลการประเมินความสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบตรวจสอบสุขภาพภาวะภาคีรัฐ (Happy Public Organization Index) ผ่านระบบออนไลน์					
		- มีผลการประเมินความสุขรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	- จัดทำแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) ผ่านระบบออนไลน์					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- ทุกหน่วยงานมีแผนการสร้างสุขในองค์กร	- จัดทำแผนการสร้างสุขในองค์กร					
		- หน่วยงานผ่านการประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กร ร้อยละ 50	- ติดตาม ประเมินผลการจัดการความสุขในองค์กรของแต่ละหน่วยงาน					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : HRH Management บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

มาตรการที่ 9 : Performance Management พัฒนาระบบบริหารผลงาน

คำอธิบาย : องค์กรต้องมีหลักชัยของความสำเร็จ (milestone) รวมทั้งเป้าหมายว่าทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น มีหลักเกณฑ์การวัด/ประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรม มีการสร้างแรงจูงใจและบทลงโทษ (motivation and penalty)

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)	- กลุ่ม บค. สป. - กพร. - กรมวิชาการ - สนย.	- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	- การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน					
			- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ					
		- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์	- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบออนไลน์					
			- มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องครบถ้วน					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 10 : Strengthen informal HRH sector สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม informal sector

คำอธิบาย :

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนาศักยภาพ กำลังคนสุขภาพภาค ประชาชน	- ทุกหน่วยงานสังกัด กระทรวงสาธารณสุข		- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในพื้นที่ ผ่าน รูปแบบคณะกรรมการ					
			- จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบ ชุมชนสัมพันธ์					
		- จำนวน อสค.	- พัฒนาอาสาสมัครครอบครัว (อสค.) ให้มี ศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบคลุมทุกครัวเรือน					
			- พัฒนาองค์ความรู้ พฤติกรรมสุขภาพภาค ประชาชน ผ่านเครือข่าย อสม.และอสค.					
			- พัฒนาศักยภาพ อสม.และ อสค. รวมทั้ง การกำกับ ติดตาม โดยทีมหมอครอบครัว					
			- พัฒนากลุ่มเครือข่ายนอกกระทรวง					

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

.....

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 11 : Collaboration on HRH network สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

คำอธิบาย :

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	- ได้เครือข่ายความร่วมมือการบริหารจัดการกำลังคน - มีรายงานการประชุม - มีเครือข่ายให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคน - มีแผนการบริหารจัดการกำลังคนแบบมีส่วนร่วม	- ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ HRM & HRD โดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายระหว่างภาครัฐ ภาคท้องถิ่นและเอกชน					
			- จัดทำแผนการบริหารจัดการกำลังคนแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายระหว่างภาครัฐท้องถิ่น และเอกชน					
			- กำหนดขอบเขตงานในส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน (ระดับนโยบาย/ปฏิบัติ)					
			- ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการคนฯ และนำเสนอปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ					
			- ขับเคลื่อนตำบลจัดการสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ					
		- มีโครงสร้างและระบบเครือข่ายที่ชัดเจน	- จัดโครงสร้างและระบบภาคีเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้สูงอายุในระดับชุมชนและครอบครัว					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		- มีช่องทางการสื่อสารระหว่าง เครือข่าย	- จัดทำช่องทางการสื่อสารระหว่าง เครือข่ายผ่าน social media เช่น line/facebook					

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : HRH Network สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

มาตรการที่ 12 : Corporate Communication การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบาย : การสื่อสารองค์กร (Corporate Communication) เป็นกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงและเป็นประโยชน์สู่กลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กร/สถาบัน (Institutional Image) กระทรวงสาธารณสุข เน้นวิธีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพได้ง่ายและทั่วถึง เป็นประโยชน์ในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจอันดี ให้ความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย อันจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการสร้างและปรับภาพลักษณ์กระทรวงสาธารณสุข	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - *สารนิเทศ	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กรกระทรวงสาธารณสุข 2. ภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงสาธารณสุข 3. ไม่มีปัญหาฟ้องร้อง/ข้อร้องเรียนต่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข KPIs: 1. ร้อยละ 90 ของคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อข้อมูลข่าวสารของกระทรวงสาธารณสุข	1. การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร					
			- แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)					
			- สร้างระบบและกลไกการสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ					
			- จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
		2. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	- จัดกิจกรรม/นิทรรศการ/ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข					
			- จัดทำระบบฐานข้อมูลข่าวประชาสัมพันธ์และคลังภาพข่าวประชาสัมพันธ์					
			- รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารสำคัญด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานประชาสัมพันธ์					
			- ผลิต/เผยแพร่ภาพลักษณ์ และประชาสัมพันธ์ผลงานของกระทรวงสาธารณสุขผ่านสื่อต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ					
			- สื่อสารและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย					
			- จัดจ้างที่ปรึกษาผู้ประเมินภายนอกเพื่อการศึกษาวิจัยประเมินผลภาพลักษณ์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข	- ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - สำนักสารนิเทศ	1. การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อองค์กรกระทรวงสาธารณสุข 3. ลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิดภายในกระทรวงสาธารณสุข KPI : 1. ร้อยละ 75 ของความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2. ร้อยละ 80 ของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในการดำเนินการประชาสัมพันธ์	1. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค)					
			- สร้างและพัฒนากระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกหรือเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
			- ทบทวนบทบาท หน้าที่ โครงสร้าง องค์กรหน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงสาธารณสุข					
			- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข					
			- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และเวทีการทบทวนการทำงานของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข					
			2. การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายประชาสัมพันธ์เขตสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข					

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

.....

ชื่อแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	Outcome/KPI	รายละเอียด	แผน/ผล				
				2560	2561	2562	2563	2564
			- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกเครือข่าย ทั้งเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ และแบบมีรูปแบบหรือไม่มีรูปแบบ					
			- ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย ประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข					