



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562–2566)



จัดทำโดย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566)

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579) โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) การบริหารเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนและตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือให้บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมไปถึงได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(นางฐิตาภรณ์ จันทร์สูตร)

หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประธานคณะทำงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบ
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

อนุมัติ

(นายสรรเสริญ นามพรหม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ข้อมูลประกอบการทำงานฯ	
- HR Scorecard คืออะไร	1
- องค์ประกอบของ HR Scorecard	1
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2
- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	3
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	4
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	5
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	6
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-life and Work-life balance)	6
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566)	9
- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	10
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	16
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	19
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	20
อ้างอิง	ข
ภาคผนวก 1 คำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ 3/2561 ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2561	ค
2 คำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ 18/2561 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561	ง
3 แผนภาพ (Flowchart) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	จ

**ข้อมูลประกอบการทำงานของ
คณะทำงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูล
เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ในคราวประชุมเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดไว้ 4 ส่วน ดังนี้

- มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

- ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

- มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

- ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในส่วนราชการ 5 มิติ 17 ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- (1) 1.1 นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล
- (2) 1.2 การวางแผนและบริหารกำลังคน
- (3) 1.3 การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- (4) 1.4 การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- (5) 2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา
- (6) 2.2 ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (7) 2.3 ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (8) 2.4 เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- (9) 3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (10) 3.2 ความพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (11) 3.3 การเรียนรู้ และการพัฒนา
- (12) 3.4 ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- (13) 4.1 การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน
- (14) 4.2 ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(Quality of Work-life and Work-life balance)

- (15) 5.1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- (16) 5.2 สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
- (17) 5.3 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ
สำนักงาน ก.พ. ได้ให้แนวคิด หรือ การตีความ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ (1) 1.1 มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง
และสนับสนุนให้ส่วนราชการ และจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การตีความ ส่วนราชการ/หน่วยงานต้องทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบแผน
โดยมีแผนกลยุทธ์ด้านบุคคลเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการตาม HR Scorecard โดยมี

- 1) การวางแผน
- 2) การปฏิบัติตามแผน
- 3) การติดตามประเมินผล

ปัจจัยที่ (2) 1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม
สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตของหน่วยงาน

การตีความ การวางแผนกำลังคน (Workforce planning)

- 1) การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand analysis) หรือแผนอัตรากำลังในอนาคต
- 2) การวิเคราะห์ช่องว่างของอุปทานกำลังคน (Manpower Supply) หรือการ
ตรวจสอบทบทวน และวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- 3) การวิเคราะห์ช่องว่างของอุปสงค์กำลังคน และอุปทานกำลังคน
- 4) การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการบริหารกำลังคนตามภาวะการณ์ต่าง ๆ

ปัจจัยที่ (3) 1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา
และ รักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) ของหน่วยงาน

การตีความ 1) การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

- 2) การวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีความรู้
ความสามารถสูง (Career Development Planning)
 - แผนสำหรับข้าราชการทั่วไปที่อยู่องค์กรมาแล้วช่วงหนึ่งและมีผลสัมฤทธิ์สูงควร
ดำรงรักษาไว้เป็นกำลังสำคัญต่อไป
 - แผนเฉพาะกรณีตามความจำเป็นขององค์กร เช่น Hipps คลื่นลูกใหม่ เป็นต้น
- 3) การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังคนที่มีศักยภาพสูงอื่นๆ

ปัจจัยที่ (4) 1.4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความ
ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

การตีความ 1) การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งหลัก (Key
Position) ตามที่ส่วนราชการกำหนด

- 2) การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ (5) 2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

การดีความ การปรับปรุงระบบและขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงาน ตามที่กำหนด เช่น การปรับปรุงในเรื่อง

- การสรรหา/การพัฒนาบุคคล/การเลื่อนตำแหน่ง/การโยกย้าย/หมุนเวียนงาน/การเบิกจ่ายสวัสดิการ

ปัจจัยที่ (6) 2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริงของหน่วยงาน

การดีความ 1) การพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคน

- การพัฒนาระบบและดำเนินการตามระบบ
- การปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย

2) การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย การเกลี้ยกำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ข้อมูลทะเบียนประวัติ การให้สวัสดิการ เป็นต้น

ปัจจัยที่ (7) 2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการ HR ต้องบประมาณรายจ่ายของ ส่วนราชการ/จังหวัด/หน่วยงาน มีความเหมาะสม และสะท้อน ผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

การดีความ 1) การวิเคราะห์ต้นทุน ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

- 2) การกำหนดแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในสัดส่วนที่เหมาะสม
- 3) การวัดความคุ้มค่าในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการ

ปัจจัยที่ (8) 2.4 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ HR เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) ในหน่วยงาน

การดีความ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ในเรื่องที่กำหนด เช่น

- การสื่อสารภายใน/การพัฒนาการเรียนรู้/การควบคุมเวลามาทำงาน-เลิกงาน/การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ฯลฯ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ปัจจัยที่ (9) 3.1 การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ (Retention)

การตีความ 1) การปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่ยังเป็นประเด็นปัญหาของส่วนราชการซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของข้าราชการ เช่น การให้ค่าตอบแทน/ระบบการเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มาตรการในการยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ดี ฯลฯ

ปัจจัยที่ (10) 3.2 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR

การตีความ 1) การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

2) การวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเรื่องหรือประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามผลการสำรวจที่วิเคราะห์แล้วเห็นควรปรับปรุงแก้ไข

ปัจจัยที่ (11) 3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

การตีความ 1) การบริหารจัดการความรู้ส่วนราชการ/หน่วยงาน

2) การพัฒนาข้าราชการโดยผู้บังคับบัญชาโดยการวางแผนพัฒนาบุคคล (IDP) พัฒนาบุคคลในงาน (OJT) และอื่นๆ อย่างเป็นระบบและทั่วถึง

ปัจจัยที่ (12) 3.4 การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตีความ แผนปฏิบัติการบริหารผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ปัจจัยที่ (13) 4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้าน HR ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- การตีความ 1) การติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม (เช่น การเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ระบบอุปถัมภ์ ในกรณีต่างๆ) และการปฏิบัติการแก้ไข ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) การกำหนดระเบียบและมาตรการในการพิจารณาและดำเนินการในประเด็นปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ข้าราชการร้องเรียน

ปัจจัยที่ (14) 4.1 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การตีความ 1) การปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการให้โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผยให้ข้าราชการทราบอย่างทั่วถึง
- 2) การสร้างช่องทางให้ข้าราชการเข้าถึง รับฟังและร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-life and Work-life balance)

ปัจจัยที่ (15) 5.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน

- การตีความ 1) การพัฒนาปรับปรุงระบบงานให้ง่าย คล่องตัว
- 2) การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานตามเหตุผลและความจำเป็นของส่วนราชการ/หน่วยงาน

ปัจจัยที่ (16) 5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน

- การตีความ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน

ปัจจัยที่ (17) 5.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และ ในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

- การตีความ 1) การติดตามประเมินผลและวิเคราะห์สภาพการณ์ด้านพนักงานสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์ของหน่วยงาน

HR SCORECARD

5 มิติ 17 ปัจจัย

มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- (๕) ๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา
- (๖) ๒.๒ ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๗) ๒.๓ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๘) ๒.๔ เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒

ประสิทธิภาพ

๑

ความสอดคล้อง
เชิงยุทธศาสตร์

มิติ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- (๑) ๑.๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล
- (๒) ๑.๒ การวางแผนและบริหารกำลังคน
- (๓) ๑.๓ การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- (๔) ๑.๔ การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง

๓

ประสิทธิผล

มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- (๙) ๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๑๐) ๓.๒ ความพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๑๑) ๓.๓ การเรียนรู้ และการพัฒนา
- (๑๒) ๓.๔ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

๔

พร้อมรับผิด

มิติ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- (๑๓) ๔.๑ การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน
- (๑๔) ๔.๒ ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ

๕

ชีวิตกับการ
ทำงาน

มิติ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-life and Work-life balance)

- (๑๕) ๕.๑ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
- (๑๖) ๕.๒ สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
- (๑๗) ๕.๓ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

*** รายละเอียดเพิ่มเติม ตามเอกสารแนบท้าย ***
ข้อมูลประกอบการทำงาน...

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566)

<p>แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560–2579</p> <p>ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)</p>
<p><small>ที่มา : แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2561)</small></p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence Strategy)</p> <p>แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (2560-2564)</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (Human Resource for Health Strategy and Organization)</p> <p> มาตรการที่ 1 พัฒนากลไกการขับเคลื่อน และการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)</p> <p> มาตรการที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)</p> <p> มาตรการที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (Human Resource for Health Development)</p> <p> มาตรการที่ 4 พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Workforce capability)</p> <p> มาตรการที่ 5 พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)</p> <p> มาตรการที่ 6 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Culture Change & Innovation)</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคนคุณภาพ (Human Resource for Health Management)</p> <p> มาตรการที่ 7 ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมิน ให้โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ (Recruitment Process)</p> <p> มาตรการที่ 8 พัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life)</p> <p> มาตรการที่ 9 พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (Human Resource for Health Network)</p> <p> มาตรการที่ 10 สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพในกลุ่ม Informal sector (Strengthen informal HRH sector)</p> <p> มาตรการที่ 11 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on HRH network)</p> <p> มาตรการที่ 12 การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Corporate Communications)</p>	
<p><small>ที่มา : ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence Strategy) กระทรวงสาธารณสุข (กันยายน 2560)</small></p>	
<p>แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564)</p>	<p>แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารด้านการแพทย์และการสาธารณสุขอย่างมีธรรมาภิบาล</p> <p style="text-align: right;"><small>ที่มา : แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)</small></p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด</p> <p style="text-align: right;"><small>ที่มา : แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)</small></p>
<p>วิสัยทัศน์ (Vision) กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป็นองค์กรหลักที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p style="text-align: right;"><small>ที่มา : แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)</small></p>	<p>พันธกิจ (Mission) กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และที่อยู่ในอำนาจของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และคดีปกครองที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากรที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานปลัด กระทรวง และกระทรวง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <p style="text-align: right;"><small>ที่มา : แผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)</small></p>

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ : จำนวน 2 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัด 4 แผนงาน/โครงการ											
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	1. หน่วยงานในสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุขมีการ วางแผนโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจหลักของหน่วยงาน <i>(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรการที่ 2)</i>	1. ร้อยละของหน่วยงานมีแผน กำลังคน	1. วางแผนกำลังคนของ สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	12 เขตสุขภาพ	60	65	70	75	80	1= หน่วยงานในสังกัด สป. มีแผนกำลังคน ร้อยละ 60 2= หน่วยงานในสังกัด สป. มีแผนกำลังคน ร้อยละ 65 3= หน่วยงานในสังกัด สป. มีแผนกำลังคน ร้อยละ 70 4= หน่วยงานในสังกัด สป. มีแผนกำลังคน ร้อยละ 75 5= หน่วยงานในสังกัด สป. มีแผนกำลังคน ร้อยละ 80	กลุ่มงานอัตรากำลัง
		2. ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย ที่ได้รับการบริหารจัดการ ภายใต้กรอบโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	2. บริหารอัตรากำลัง (เกลี่ยอัตรากำลัง) ตามกรอบ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	70	75	80	85	90	1= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 70 2= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 75 3= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 80 4= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 85 5= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 90	-กลุ่มงานอัตรากำลัง -กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง -กลุ่มงานบริหารและ พัฒนารูปแบบการจ้าง งานทางเลือก

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)											
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	2. พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุขให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสู่ความเป็น มืออาชีพและพร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลง (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 1)	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผน	3. พัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	40	50	60	70	80	1= บุคลากรของ สป. ได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานร้อยละ 40 2= บุคลากรของ สป. ได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานร้อยละ 50 3= บุคลากรของ สป. ได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานร้อยละ 60 4= บุคลากรของ สป. ได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานร้อยละ 70 5= บุคลากรของ สป. ได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานร้อยละ 80	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล
		4. ร้อยละของหน่วยงาน เป้าหมายที่ได้รับการเตรียมความ พร้อมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	4. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	น้อยกว่า 60	70	80	90	100	หน่วยงานเข้าใจและจำแนกกลุ่มเป้าหมายการ พัฒนาตามแนวทางของการพัฒนาทักษะดิจิทัล และจำแนกบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ตามกลุ่มเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้สำเร็จ	-กลุ่มงานบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล : จำนวน 3 เป้าประสงค์ 9 ตัวชี้วัด 9 แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	3. ระบบฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพทันสมัย (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตราการที่ 3)	5. ร้อยละของหน่วยงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขที่มีการปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ให้เป็นข้อมูลที่ ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	5. พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคน ด้านสุขภาพสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	N/A	น้อยกว่า 60	70	80	90	100	หน่วยงานมีการปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรในระบบ HROPS ให้เป็น ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	-กลุ่มงานบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล -กลุ่มงานบริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
	4. กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ที่มี ประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 มาตราการที่ 7)	6. ระดับความสำเร็จของ การสรรหา คัดเลือก และ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	6. พัฒนาระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรให้สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1 = แต่งตั้งคณะกรรมการฯ และกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 2 = ประกาศรับสมัคร และหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหา คัดเลือกบุคคล 3 = ดำเนินการสรรหา คัดเลือกตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด 4 = ประกาศผลการสรรหา คัดเลือก เพื่อขึ้นบัญชี และเลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน 5 = ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคล	-กลุ่มงานสรรหาบุคคล -กลุ่มงานพัฒนาบริหาร รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก -กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง
		7. ร้อยละของจังหวัดที่มี บุคลากรด้านสุขภาพเพียงพอ	7. จัดสรรบุคลากรด้านสุขภาพ ให้เพียงพอตามโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	N/A	45	50	55	60	65	1 = จังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 2 = จังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3 = จังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 55 4 = จังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 5 = จังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65	-กลุ่มงานอัตรากำลัง -กลุ่มงานพัฒนาบริหาร รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี		8. ร้อยละของหน่วยงานที่นำ คู่มือการปฏิบัติงานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขไปใช้	8. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	65	70	75	80	85	1 = ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของจำนวน หน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. ที่นำคู่มือฯ ไปใช้ 2 = ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวน หน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. ที่นำคู่มือฯ ไปใช้ 3 = ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวน หน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. ที่นำคู่มือฯ ไปใช้ 4 = ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวน หน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. ที่นำคู่มือฯ ไปใช้ 5 = ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของจำนวน หน่วยงานทั้งหมดในสังกัด สป.สธ. ที่นำคู่มือฯ ไปใช้	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล
		9. ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการการประเมิน ผลงานวิชาการอย่างมี ประสิทธิภาพ	9. บริหารจัดการประเมินผลงาน วิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ขั้นตอนการรับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ จนถึงวันที่ผู้ขอประเมินทราบผลการ ประเมิน 1= ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 90 วัน 2= ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 80 วัน 3= ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 70 วัน 4= ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 60 วัน 5= ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 50 วัน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี		10. ร้อยละของหน่วยงานใน สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขที่ดำเนินการ จัดทำคำสั่งเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนของ บุคลากรตามรอบอย่าง ถูกต้องและทันเวลา	10. เลื่อนเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทนของบุคลากร ตามรอบในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างถูกต้องและทันเวลา	N/A	<85	85	90	95	100	1 = คำสั่งเงินเดือนของหน่วยงาน ใน สป. ลงนามภายในรอบการเลื่อน เงินเดือนได้น้อยกว่า 85% 2 = คำสั่งเงินเดือนของหน่วยงาน ใน สป. ลงนามภายในรอบการเลื่อน เงินเดือนได้ไม่น้อยกว่า 85% 3 = คำสั่งเงินเดือนของหน่วยงาน ใน สป. ลงนามภายในรอบการเลื่อน เงินเดือน ได้ไม่น้อยกว่า 90% 4 = คำสั่งเงินเดือนของหน่วยงาน ใน สป. ลงนามภายในรอบการเลื่อน เงินเดือน ได้ไม่น้อยกว่า 95% 5 = คำสั่งเงินเดือนของหน่วยงาน ใน สป. ลงนามภายในรอบการเลื่อน เงินเดือนครบทุกหน่วยงาน	-กลุ่มงานเงินเดือนและ ตรวจสอบประเมินผล กำลังคน -กลุ่มงานบริหารและ พัฒนารูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
	5. มีนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ <i>(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 6)</i>	11. ระดับความสำเร็จการนำ ระบบ HROPS มาใช้ใน การย้ายข้าราชการ และ การให้ข้าราชการปฏิบัติ ราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ย้ายออนไลน์)	11. ย้ายข้าราชการและการให้ ข้าราชการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบ HROPS (ย้ายออนไลน์)	N/A	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	1= วางแผนพัฒนาโปรแกรม 2= ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานการใช้ โปรแกรม 3= ประชาสัมพันธ์ทาง website หรือมี หนังสือชักชวนความเข้าใจหน่วยงาน ในสังกัด 4= บัญชีรายชื่อผู้ได้รับอนุมัติย้ายผ่าน ระบบ HROPS 5= คำสั่งย้ายและปฏิบัติราชการของ ข้าราชการที่ย้ายผ่านระบบ HROPS (ย้ายออนไลน์)	-กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี		12. ร้อยละของประสิทธิภาพ ในการจัดทำบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐ	12. การทำบัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (ส่วนกลาง) ด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบออนไลน์	N/A	1	2	3	4	5	1= จำนวนบัตรเสียที่ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่เกิน 50 ใบ/ปีงบประมาณ 2= จำนวนบัตรเสียที่ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่เกิน 40 ใบ/ปีงบประมาณ 3= จำนวนบัตรเสียที่ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่เกิน 30 ใบ/ปีงบประมาณ 4= จำนวนบัตรเสียที่ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่เกิน 20 ใบ/ปีงบประมาณ 5= จำนวนบัตรเสียที่ไม่สามารถใช้งานได้ ไม่เกิน 10 ใบ/ปีงบประมาณ	-กลุ่มงานทะเบียนประวัติ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์
		13. ร้อยละของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (ส่วนกลางและ ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค) สมัครใช้บริการระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS (Non-HR))	13. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ การบริหารจัดการบุคลากร สาธารณสุขสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข (HROPS (Non-HR))	N/A	น้อย กว่า 60	70	80	90	100	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขสามารถเข้าใช้ระบบ nonHR เพื่อดูและตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้	-กลุ่มงานบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล : จำนวน 4 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัด 6 แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและ ศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถรองรับภารกิจ ละวิสัยทัศน์ที่กำหนด	6. การบริหารจัดการกำลังคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ ธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 มาตราการที่ 8)	14. ร้อยละของสายงานที่มีแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	14. ส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	N/A	80	85	90	95	100	1= แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 5 สายงาน 2= แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 10 สายงาน 3= แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 15 สายงาน 4= แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 20 สายงาน 5= แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 25 สายงาน	-กลุ่มงานอัตรากำลัง
		15. ร้อยละของตำแหน่ง เป้าหมายที่เป็นตำแหน่ง ผู้บริหาร (Succession plan) ที่ได้รับการบริหารจัดการ	15. บริหารการสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหาร (Succession plan)	N/A	80	85	90	95	100	1= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 80 2= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 85 3= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 90 4= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 95 5= ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการบริหาร จัดการร้อยละ 100	-กลุ่มงานสร้างความ ต่อเนื่องทางการ บริหาร

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและ ศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถรองรับภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนด	7. บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนารวมทั้งถ่ายทอดตัวชี้วัด สู่ระดับบุคคล และส่งเสริม ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ระหว่าง เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างต่อเนื่อง <i>(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 มาตราการที่ 10, 11)</i>	16. ร้อยละของเครือข่ายและ ผู้ปฏิบัติที่ได้รับการพัฒนา	16. สร้างและพัฒนาเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อ ตอบสนองยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)	N/A	1	2	3	4	5	1= มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในระดับกอง/สำนักของ สป. ส่วนกลาง 2= มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในระดับจังหวัด 3= มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในระดับเขตสุขภาพ 4= มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในระดับกรมในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข 5= มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในระดับกระทรวง	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากร บุคคล
		17. ร้อยละของบุคลากรที่มี แผนพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล (IDP)	17. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล (IDP)	N/A	75	80	85	90	95	1=ร้อยละ 75 ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล 2= ร้อยละ 80 ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล 3=ร้อยละ 85 ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล 4=ร้อยละ 90 ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล 5=ร้อยละ 95 ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแผนพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล -กลุ่มงานบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล -คณะทำงานถ่ายทอด ตัวชี้วัดฯ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
	8. ผู้รับบริการ บุคลากรและ เครือข่ายด้านบริหารทรัพยากร บุคคล มีความพึงพอใจต่อระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 มาตราการที่ 2)	18. ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้รับบริการบุคลากร/ เครือข่ายต่องานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	18. ระบบสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการบุคลากร/ เครือข่ายที่มีต่องานบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	75	77.5	80	82.5	≥85	กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลการสำรวจ ความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมต่อ คุณภาพบริการ กิจกรรม โครงการ หรือผลงาน ของกองบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์การ ประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพ ของบุคลากร ให้สามารถรองรับภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนด	9. ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 มาตราการที่ 3)	19. ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	19. พัฒนาระบบบริหารผล การปฏิบัติราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	N/A	1	2	3	4	5	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขมี 1= การกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติ ราชการที่ชัดเจน 2= พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 3= มีการติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่าง ต่อเนื่อง 4= มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด 5= มีการนำผลการปฏิบัติราชการไปใช้ ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดี ความชอบ	-กลุ่มงานบริหารผล การปฏิบัติราชการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : จำนวน 1 เป้าประสงค์ 3 ตัวชี้วัด 3 แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	10. กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม	20. ร้อยละของหน่วยงานที่มี การนำหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปใช้	20. กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญและพนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและ ราชการบริหารส่วนกลางที่มี สำนักงานตั้งอยู่ในส่วน ภูมิภาค)	N/A	น้อยกว่า 60	70	80	90	100	หน่วยงานนำหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้และ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง และการบริหารทรัพยากรด้านอื่นๆ อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	-กลุ่มงานบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล
		21. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการเป็นหน่วยงาน คุณธรรม	21. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	N/A	1	2	3	4	5	ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมของ กพร.สป.	-กลุ่มงานทะเบียน ประวัติและเครื่องราช อิสริยาภรณ์
		22. ร้อยละของข้อร้องเรียน ที่ได้รับการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง และมีการสั่งการ	22. จัดการข้อร้องเรียนหรือ ร้องทุกข์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	N/A	80	85	90	95	100	จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการดำเนินการ จนได้ข้อยุติ เปรียบเทียบกับจำนวน ข้อร้องเรียนทั้งหมด	-กลุ่มงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากร บุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : จำนวน 2 เป้าประสงค์ 4 ตัวชี้วัด 2 แผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	11. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร Happy Work Life & Happy Workplace (HPI) <i>(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กำลังคนด้าน สุขภาพยุทธศาสตร์ที่ 3 มาตรการที่ 8)</i>	23. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนสร้างความผาสุก ของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	23. สร้างความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	N/A	1	2	3	4	5	1 = แต่งตั้งคณะทำงาน 2 = ประชุมคณะทำงาน 3 = มีแผนสร้างความผาสุก 4 = ดำเนินกิจกรรมตามแผน 5 = รายงานผลการดำเนินงาน	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล -กลุ่มงานทะเบียน ประวัติและเครื่องราช อิสริยาภรณ์
		24. ร้อยละของหน่วยงานที่มี การนำดัชนีความสุขไปใช้ (Happinometer) & (HPI)		N/A	70	75	80	85	90	1 = ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ร้อยละ 70 2 = ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ร้อยละ 75 3 = ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ร้อยละ 80 4 = ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ร้อยละ 85 5 = ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ร้อยละ 90	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล
		25. ระดับความสุขของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข		N/A	70	75	80	85	90	1 = ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 2 = ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 3 = ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 4 = ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 5 = ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	-กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ข้อมูลพื้นฐาน ปี 2561	ระดับค่าเป้าหมาย					คำอธิบายระดับการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
					ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	12. การจัดสวัสดิการและ สิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติม	26. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือ จากที่กฎหมายกำหนด	24. จัดสวัสดิการให้บุคลากร สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนด	N/A	1	2	3	4	5	1 = จำนวนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 1 เรื่อง 2 = จำนวนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 2 เรื่อง 3 = จำนวนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 3 เรื่อง 4 = จำนวนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 4 เรื่อง 5 = จำนวนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม 5 เรื่อง	-กลุ่มภารกิจอำนวยการ

เอกสารอ้างอิง

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.. (ธันวาคม 2549). **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard**. กรุงเทพฯ:บริษัท พี.เอ.อีฟวิ้ง จำกัด

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579)**. ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2561)

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)**

กองบริหารทรัพยากรบุคคล. **แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564**

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2557).**การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2561,
http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_4570865475.pdf

ภาคผนวก



คำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ ๓ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูล
เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ด้วยกระทรวงสาธารณสุขมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ๒) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) การบริหารเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนและตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงแต่งตั้งแต่งตั้งคณะทำงานประเมินสถานการณ์ และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| ๑. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐาน
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาบุคคล | คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก | คณะทำงาน |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง | คณะทำงาน |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | คณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ | คณะทำงาน |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงานเงินเดือนและตรวจสอบประเมินผลกำลังคน | คณะทำงาน |

/๑๐. หัวหน้ากลุ่มงาน

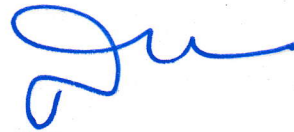
๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร		คณะทำงาน
๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล		คณะทำงาน
๑๒. นางชฎานิศ	ศรีวิชัย	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวปาริชาติ	เหมือนปั้น	คณะทำงาน
๑๔. นางสาวพวงเพ็ญ	สมัย	คณะทำงาน
๑๕. นายณัฐพนธ์	บุหงาแดง	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวทัศนียา	รักกสิกรรม	คณะทำงาน
๑๗. สิเบเอกประสิทธิ์	ชุ่มพงษ์	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนฤมล	ชำนาญกิจ	คณะทำงาน
๑๙. นายวิฑูรย์	หอมดวง	คณะทำงาน
๒๐. นายปรีชา	บุญญาภิสิริโสภา	คณะทำงาน
๒๑. จำอากาศเอกหญิงกรวิภา	ฤกษ์วีธี	คณะทำงาน
๒๒. นางสาวศุภกัษร	รักสัตย์	คณะทำงาน
๒๓. นายมงคล	รัฐสมกาย	คณะทำงาน
๒๔. นางสาวนันทพร	ชวนชอบ	คณะทำงาน
๒๕. นางสาวปราณี	สังข์เจริญ	คณะทำงาน
๒๖. นางสาวชิตชนก	ราษฎร์รักดี	คณะทำงาน
๒๗. นายเจริญ	บ้านาวา	คณะทำงาน
๒๘. นายธนรัตน์	ชูสม	คณะทำงาน
๒๙. นายวรารุฒิ	พลับศิริ	คณะทำงาน
๓๐. นางสาวเปรมฤทัย	เครือเรือน	คณะทำงาน
๓๑. นายดำรงค์เดช	ดั่งเงิน	คณะทำงาน
๓๒. นางสาวชุลีกร	สีชาแอน	คณะทำงาน
๓๓. นางสาวจิตวิมล	สัตยารังสรรค์	คณะทำงาน
๓๔. นางสาวกนกกาญจน์	ฤทธิเลิศ	คณะทำงาน
๓๕. นางวรรณรัตน์	จันทร์ศิริ	คณะทำงานและเลขานุการ
๓๖. นางสาวสุดใจ	จันทร์เลื่อน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๗. นายอภิวัฒน์	เกิดอำแพง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินสถานการณ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)
๓. รายงานผลการดำเนินงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำ
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้ผู้อำนวยการกองบริหาร
ทรัพยากรบุคคลทราบ
๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสรรเสริญ นามพรหม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



คำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ ๑๘ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูล
เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ตามคำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ๓ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) นั้น

เนื่องจากการโอนย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล
และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเป็นปัจจุบัน
เห็นควรปรับปรุงคำสั่งดังกล่าวใหม่ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐาน
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง | คณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ | คณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงานเงินเดือนและตรวจสอบประเมินผลกำลังคน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ
และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวกนกวรรณ เตียววัฒนรัฐติกา | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางสาวศุภักษร รักสัตย์ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นางสาวศิริพร รักษ์เจริญ | คณะกรรมการ |
| ๑๕. นางสาวกุลวดี โตคำ | คณะกรรมการ |
| ๑๖. จำอากาศเอกหญิงกรวิภา ฤกษ์วีธี | คณะกรรมการ |

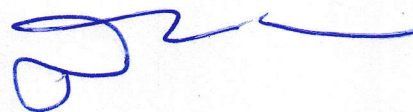
/๑๗. นางภิญญาดา...

๑๗. นางภิญญดา	อุณะพำนัก	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวปาริชาติ	เหมือนปั้น	คณะทำงาน
๑๙. นางสาวนันทพร	ชวนชอบ	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวชิตชนก	ราษฎร์ภักดี	คณะทำงาน
๒๑. นายเจริญ	บ้านาวา	คณะทำงาน
๒๒. นายวรารุฒิ	พลับศิริ	คณะทำงาน
๒๓. นางสาวเปรมฤทัย	เครือเรือน	คณะทำงาน
๒๔. นายดำรงค์เดช	ด้วงเงิน	คณะทำงาน
๒๕. นางสาวชุลีกร	สีชาแอน	คณะทำงาน
๒๖. นางสาวจิตวิมล	สัตยารังสรรค์	คณะทำงาน
๒๗. นางสาวกนกกาญจน์	ฤทธิเลิศ	คณะทำงาน
๒๘. นางวรรณรัตน์	จันทร์ศิริ	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๙. นางสาวสุดใจ	จันทร์เลื่อน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐. นายอภิวัฒน์	เกิดอำแพง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินสถานการณ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
 ๓. รายงานผลการดำเนินงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบ
 ๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
 ๕. ให้ยกเลิกคำสั่งกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ๓ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานประเมินสถานการณ์และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

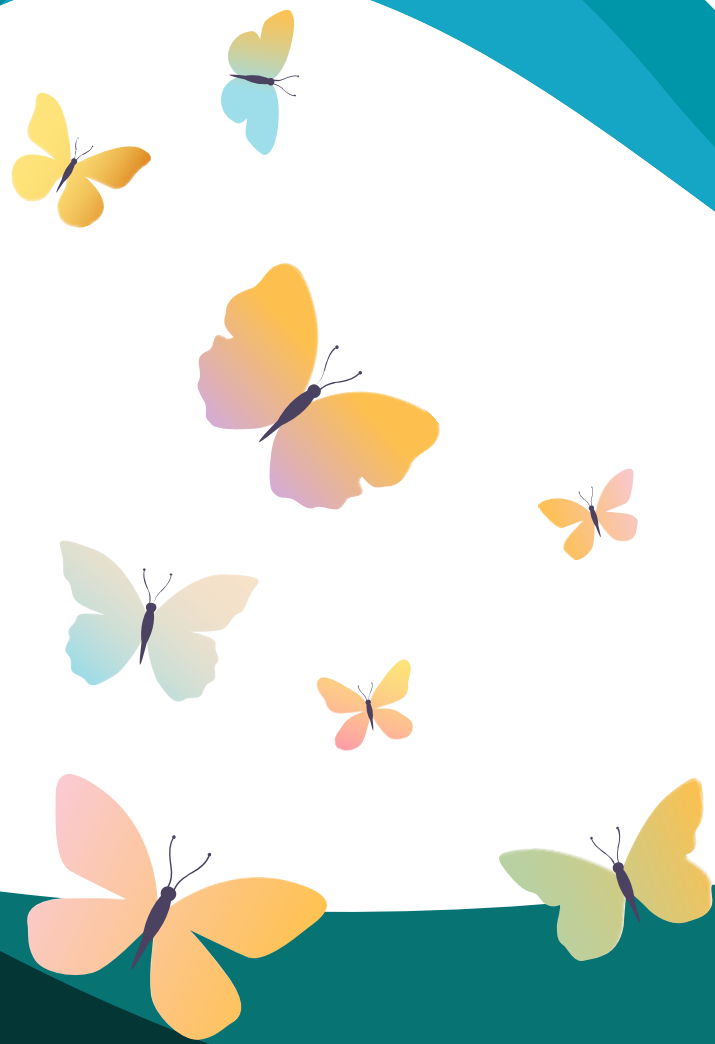


(นายสรรเสริญ นามพรหม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**แผนภาพ (Flowchart) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

ผู้รับผิดชอบ	แผนภาพการทำงาน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลาดำเนินงาน
ก.ยุทธศาสตร์		<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้ง คทง.HRSC - ประชุม คทง.เพื่อชี้แจงแนวคิด ทฤษฎีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. 	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้ง คทง. - ข้อมูลประกอบการทำงานของ คทง. 	
คทง. HRSC และ กลุ่มงานต่างๆ		<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของกองและจัดเตรียมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์ม ใบงานที่ 1/2561 	
คทง. HRSC และ กลุ่มงานต่างๆ		<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานต่างๆ จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของกอง โดยระบุวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ อย่างถูกต้องและครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์ม 	
ก.ยุทธศาสตร์		<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการรวบรวมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์ม 	
คทง. HRSC		<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม กับประเด็นยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของกอง 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์ม 	
ผู้อำนวยการกอง		<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองให้ความเห็นชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เล่มแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. 	
ก.ยุทธศาสตร์		<ul style="list-style-type: none"> - ก.ยุทธศาสตร์ จัดทำรูปเล่มแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. (HRSC) - จัดส่งให้ทุกกลุ่มงานปฏิบัติ - ติดตามผลการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เล่มแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กอง บค. 	



จัดทำโดย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0 2590 1421 โทรสาร 0 2590 1424
https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/