อธิบดี
รับที่ 2494
วันที่รับ 20 สค. 2563 15:15 น.
วันที่ส่ง 20 สค. 2563 น.

ห้องรองอธิบดี
เลขรับ 03833 เวลา 8.30
รับวันที่ 20 ส.ค. 2563
เสร็จวันที่ 20 ส.ค. 2563

บันทึกข้อความ

รับที่ 2171 สค 2563
รับวันที่ 21 ส.ค. 2563
เวลา 9.30

ส่วนราชการ สำนักงานเสขานุการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๙๙๐๑๘, ๙๙๐๖๑

ที่ สธ ๐๖๐๑.๐๒/ ๓๗๔๙ **วันที่** ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อพิจารณา

ในการนี้ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ รวมทั้งกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ โดยกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดรับกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางบุญญาติ เจริญสวรรค์)
เลขานุการกรม

เรียนท่านอธิบดี
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายสมฤกษ์ จึงสมาน)
รองอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
20 ส.ค. 2563

เห็นชอบ/อนุมัติ

(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)
อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
20 ส.ค. 2563

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
Department of Medical Sciences

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เสนอสำนักงาน ก.พ. ทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และมั่นใจได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 42 ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม

ในการนี้ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา และผลการประเมินความคาดหวังและสถานภาพปัจจุบัน รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 - 2566 รวมทั้งกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดรับกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล 1

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 2

บทที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ 5

ประเด็นเชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 7

กลยุทธ์ (Strategy) 10

ค่านิยมกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (DMSC) และค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) 10

บทที่ 3 การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 11

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 25

บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 31

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ฯ 28

บทที่ 5 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ 35

การติดตามประเมินผล 35

บทที่ 1
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ สำนักงาน ก.พ. เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 42 ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยความสำเร็จของแต่ละองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลผลิตขององค์การ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ดีขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานดังกล่าว และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ รวมทั้งเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 - 2566) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ฯ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเพื่อปรับบทบาทการทำงานด้านบุคลากร ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ขององค์การ และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่เป็นรูปธรรมต่อไป

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย 5 มิติ 17 ปัจจัย ได้แก่

มิติที่ 1 มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ 4 มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ 5 มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิติกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว เช่น แผนสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

ปัจจัยที่ 3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็น

ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management) เช่น แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน เช่น แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) เช่น การมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล

ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง เช่น การมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

ปัจจัยที่ 7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ 8 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ปัจจัยที่ 9 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ (Retention)

ปัจจัยที่ 10 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 12 การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของกรม

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ปัจจัยที่ 13 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน เช่น การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

ปัจจัยที่ 14 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

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

ปัจจัยที่ 15 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ 16 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ 17 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

บทที่ 2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีภารกิจในด้านการวิจัยและการตรวจชันสูตรด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยพัฒนาองค์ความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่ประชาชนและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการคุ้มครองผู้บริโภค ภายใต้แนวทางการดำเนินงานการจัดทำยุทธศาสตร์หลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเป็นองค์กรหลักที่รวมพลังด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ โดยมีภารกิจ 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพ (Innovation) ผลักดันนวัตกรรมและงานวิจัย เพื่อสร้างสุขภาพและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน
2. สนับสนุนระบบบริการสุขภาพ (Technology Support) พัฒนาห้องปฏิบัติการอ้างอิงและกำกับดูแลมาตรฐานของห้องปฏิบัติการ
3. การคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer Protection) สนับสนุนและเสริมสร้างการคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความยั่งยืนเพื่อมาสนับสนุนสาธารณสุข 4.0 อันประกอบไปด้วย Herb, Biotech & Bio-Med และ Health tech

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2565 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว และเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข มาเป็นกรอบทิศทางการวางแผนกลยุทธ์กรมในครั้งนี้ด้วย โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มี 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข คือ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และการเน้นประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวง 4 ด้าน (4 Excellence)

1. Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ)
2. Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)
3. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)
4. Governance Excellence (บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล)

วิสัยทัศน์

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์การชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2565

พันธกิจ

1. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
2. เฝ้าระวัง ประเมิน สื่อสารแจ้งเตือนภัย และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ
3. กำหนดมาตรฐานและพัฒนาห้องปฏิบัติการ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข

4. บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง

5. พัฒนาและกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

6. สื่อสารสาธารณะในภาวะที่ต้องพึ่งพาข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศและเอเชีย



ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ประเด็นเชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์
1. สร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม	พัฒนาสุขภาวะของประชาชน บนฐานความเชื่อไว้วางใจที่มุ่งสู่ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและภูมิภาคเอเชียด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. พัฒนาขีดสมรรถนะและความทันสมัยในการตอบสนองต่อปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุข	1. สามารถตรวจวิเคราะห์และรายงานผล ที่ตอบสนองสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินอย่างทันเหตุการณ์ด้วยระบบทางห้องปฏิบัติการ 2. เป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงและสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่สนับสนุนนโยบายด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ 3. สามารถออกแบบ พัฒนาและจัดการนวัตกรรมบริการที่ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังให้กับผู้รับบริการในทุกภาคส่วน 4. มีส่วนร่วมในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงแข่งขันของชาติในสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมที่ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์
3. ยกระดับคุณภาพและศักยภาพของห้องปฏิบัติการตามาตรฐานสากล	1. เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดมาตรฐานและพัฒนาศักยภาพทางห้องปฏิบัติการของประเทศ และภูมิภาคเอเชีย 2. เป็นต้นแบบศูนย์ปฏิบัติการร่วมที่ให้บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ
4. ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ	1. วางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ 2. พัฒนาความมั่นคงและความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร 3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์องค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม 5. เป็นองค์การสมรรถนะสูง



เป้าหมาย

1. ประชาชนได้รับบริการการตรวจวิเคราะห์และรายงานผลที่ตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันเหตุการณ์ ด้วยระบบห้องปฏิบัติการที่มีมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ

ผลผลิตที่ 1 เป็นหน่วยงานกลางกำหนดมาตรการทางห้องปฏิบัติการ และสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ

กิจกรรมหลักที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า พัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดมาตรการและพัฒนาเครือข่ายทางห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ผลผลิตที่ 2 โครงการการพัฒนาศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการวินิจฉัยและป้องกันโรคเพื่อความมั่นคงด้านสุขภาพ

กิจกรรมหลักที่ 1 พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการข้อมูลอ้างอิงทางห้องปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรมหลักที่ 2 ยกระดับและบูรณาการฐานข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อเป็นระบบเฝ้าระวังพยากรณ์และเตือนภัยสุขภาพของประเทศ

กิจกรรมหลักที่ 3 พัฒนากระบวนการและต่อยอดนวัตกรรมทางห้องปฏิบัติการสู่การใช้ประโยชน์เพื่อความมั่นคงด้านสุขภาพ

กิจกรรมหลักที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถและเครือข่ายห้องปฏิบัติการเพื่อความมั่นคงด้านสุขภาพ

ผลผลิตที่ 3 โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้วยข้อมูลทางพันธุกรรม

กิจกรรมหลักที่ 1 พัฒนาผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้วยข้อมูลทางพันธุกรรม

ผลผลิตที่ 4 โครงการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการควบคุมคุณภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานการผลิตยา Biopharmaceutical

กิจกรรมหลักที่ 1 พัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการเพื่อควบคุมคุณภาพมาตรฐานการผลิตยา Biopharmaceutical

ผลผลิตที่ 5 โครงการเฝ้าระวังคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมหลักที่ 1 เฝ้าระวังคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ผลผลิตที่ 6 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพและมีความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

กิจกรรมหลักที่ 1 พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการ/การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กิจกรรมหลักที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ประเทศมีศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงและสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่สนับสนุนนโยบายด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพและความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ

ผลผลิตที่ 7 เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดมาตรฐานและพัฒนาศักยภาพทางห้องปฏิบัติการของประเทศและภูมิภาคเอเชีย

กิจกรรมหลักที่ 1 กำหนดมาตรฐานและพัฒนาห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขทั้งในระดับประเทศและภูมิภาคเอเชีย

ผลผลิตที่ 8 องค์ความรู้งานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่มีความเป็นเลิศ

กิจกรรมหลักที่ 1 วิจัยประยุกต์ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์

กิจกรรมหลักที่ 2 วิจัยพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์

กิจกรรมหลักที่ 3 พัฒนามาตรฐานการวิจัย

ผลผลิตที่ 9 โครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมด้วยผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์

กิจกรรมหลักที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาการทดสอบให้สอดคล้อง OECD GLP

ผลผลิตที่ 10 โครงการยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร

กิจกรรมหลักที่ 1 สำรวจและเฝ้าระวังปริมาณสารต้านจุลชีพตกค้างและเชื้อดื้อยาในสัตว์เลี้ยงและผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องจากสัตว์ของประเทศไทยด้วยวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลยุทธ์ (Strategy)

1. เสริมสร้างศักยภาพให้แก่องค์กรในการยกระดับองค์ความรู้ งานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและของประเทศ

2. เสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการกำหนดมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุข และเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายภายในและภายนอกประเทศ

3. เสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการยกระดับเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงทางห้องปฏิบัติการทางแพทย์และสาธารณสุข

4. เสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการกำหนดมาตรการทางห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ

5. เสริมสร้างศักยภาพองค์กรในการยกระดับการบริหารจัดการโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการที่เหมาะสมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ค่านิยมกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (DMSC) “เปิดใจ ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม นำหลักวิชาการ มาตรฐานสากล”

D = Discovery = ใฝ่รู้ หมายถึง การใฝ่รู้ ค้นคว้า พัฒนา สร้างองค์ความรู้

M = Moral = คุณธรรม หมายถึง ความมีคุณธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์

S = Sciences/Standards = นำหลักวิชาการ/มาตรฐานสากล หมายถึง หลักวิชาการ ความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์/การดำเนินการตามมาตรฐานสากล

C = Change = เปิดใจ หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติ วัฒนธรรมการทำงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และรู้ทันโลกสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันสถานการณ์

ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH)

M = Mastery : เป็นนายตัวเอง = หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบบนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม

O = Originality : เร่งสร้างสิ่งใหม่ = สร้างสรรค์นวัตกรรม/สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P = People centered : ใส่ใจประชาชน = ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้”

H = Humility : ถ่อมตนอ่อนน้อม = มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัยรับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

บทที่ 3
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



ขั้นตอนที่ 1 : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้กับคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 : ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ดำเนินการให้ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน ผ่านทาง Google Form เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทาง ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การวิเคราะห์ประเด็นความคาดหวัง/เป้าหมายสูงสุดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อเป้าหมายพันธกิจของกรม กับการดำเนินการประเด็นดังกล่าวในปัจจุบัน ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมได้ให้ความสำคัญแก่ประเด็นนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) และหาประเด็นความคาดหวังที่มี “ส่วนต่างสูงสุด” โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าคะแนนที่มีผลต่างมากที่สุด (Gap) ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นความคาดหวัง และสถานภาพปัจจุบัน	ระดับความคาดหวัง	ระดับสถานภาพปัจจุบัน	ผลต่าง (GAP)
1	การมีระบบความเติบโตในสายอาชีพเพื่อให้เห็นแนวทางความก้าวหน้า	4.52	3.21	1.31
2	การมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร	4.45	3.14	1.31
3	การมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.66	3.45	1.21
4	การสร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	4.59	3.45	1.14
5	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย	4.45	3.34	1.11
6	การสร้างความเป็นมืออาชีพ เน้นความชำนาญงาน รวมทั้งความรู้เฉพาะด้าน ทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความเข้าใจในภารกิจของกรม	4.59	3.48	1.11
7	การพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐาน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.90	3.79	1.11
8	การมีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีแผนกลยุทธ์บริหารบุคคลที่ชัดเจน	4.48	3.38	1.10
9	การประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก มีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความโปร่งใสเป็นธรรมและเอื้อต่อการแข่งขันในการทำงาน	4.52	3.45	1.07
10	การวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ	4.45	3.38	1.07
11	ผู้นำเป็น Strategic Leader และเป็นตัวอย่างที่ดีในพฤติกรรมการทำงาน	4.72	3.69	1.03
12	คุณภาพชีวิตของบุคลากรได้รับการพิจารณา โดยครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการ	4.55	3.52	1.03
13	มีแผนการพัฒนาบุคลากร (IDP) แต่ละคนอย่างชัดเจน	4.41	3.38	1.03
14	การออกแบบลักษณะงานและองค์กรให้มีความชัดเจน	4.59	3.59	1.00
15	การพัฒนาบุคลากรและรักษาบุคลากรอย่างชัดเจนต่อเนื่องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน	4.45	3.45	1.00
16	การลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างความเก่งกับไม่เก่งของบุคลากร	4.07	3.07	1.00
17	การสร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคน	4.45	3.48	0.97

ลำดับที่	ประเด็นความคาดหวัง และสถานภาพปัจจุบัน	ระดับความคาดหวัง	ระดับสถานภาพปัจจุบัน	ผลต่าง (GAP)
18	การปรับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.34	3.38	0.96
19	การมีระบบประเมินบุคคลและผลงานที่เป็นธรรม	4.72	3.79	0.93
20	การหมุนเวียนงานทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ	4.10	3.21	0.90
21	การเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.66	3.76	0.90
22	การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรวมถึงค่านิยมแรงจูงใจ และทัศนคติ ให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับงาน	4.38	3.55	0.83
23	ต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีกรอบและแนวทางที่ถูกต้อง	4.62	3.83	0.79
24	การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ	4.69	3.90	0.79
25	บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานและทักษะ	4.55	3.79	0.76
26	การสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน	4.48	3.72	0.76
27	มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	4.52	3.86	0.66
28	การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศทำงานให้ทันสมัย	4.24	3.59	0.66
29	มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานสอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมการทำงาน	4.41	3.79	0.62
30	ต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	4.76	4.21	0.55

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ประเด็นความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อเป้าหมายพันธกิจ แต่การดำเนินการในปัจจุบันของกรม ยังให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวไม่เพียงพอ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าคะแนนที่มีผลต่างมากที่สุด (Gap) โดยสามารถแบ่งประเด็นที่มีค่าคะแนนผลต่างตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไปพบว่ามี 16 ประเด็น ได้แก่ การมีระบบความเติบโตในสายอาชีพเพื่อให้เห็นแนวทางความก้าวหน้า และการมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยเป็นสองประเด็นที่มีผลต่างค่าคะแนนมากที่สุด คือ 1.31 รองลงมา คือ การมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าคะแนนผลต่าง เท่ากับ 1.21 การสร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าคะแนนผลต่าง เท่ากับ 1.14 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย การสร้างความเป็นมืออาชีพ เน้นความชำนาญงาน รวมทั้งความรู้เฉพาะด้าน ทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความเข้าใจในภารกิจของกรม การพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐาน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 1.11 การมีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีแผนกลยุทธ์บริหารบุคคลที่ชัดเจน มีค่าคะแนนผลต่าง เท่ากับ 1.07 ผู้นำเป็น Strategic Leader และเป็นตัวอย่าง

ที่ดีในพฤติกรรมการทำงานคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้รับการพิจารณา โดยครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการมีแผนการพัฒนาบุคลากร (IDP) แต่ละคนอย่างชัดเจน เป็นสามประเด็นที่มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 1.03 การออกแบบลักษณะงานและองค์กรให้มีความชัดเจน การพัฒนาบุคลากรและรักษาบุคลากรอย่างชัดเจนต่อเนื่องครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน การลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างความเก่งกับไม่เก่งของบุคลากร มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 1.00

และแบ่งประเด็นที่มีค่าคะแนนผลต่างน้อยกว่า 1.00 ลงมาพบว่ามี 14 ประเด็น ได้แก่ การสร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคน มีค่าคะแนน คือ 0.97 การปรับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าคะแนน คือ 0.96 การมีระบบประเมินบุคคลและผลงานที่เป็นธรรม มีค่าคะแนน คือ 0.93 การหมุนเวียนงานทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถ มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 0.90 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติ ให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับงาน มีค่าคะแนน คือ 0.83 ต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีกรอบและแนวทางที่ถูกต้อง การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 0.79 บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานและทักษะ การสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 0.76 มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศทำงานให้ทันสมัย มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 0.66 มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานสอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมการทำงาน มีค่าคะแนน คือ 0.62 และประเด็นลำดับสุดท้าย คือ ต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร มีค่าคะแนน คือ 0.55

1.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน จะพิจารณาจากประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 30 ประเด็น ว่าประเด็นดังกล่าวถือเป็นจุดแข็ง หรือจุดอ่อนพร้อมนำค่าคะแนนของแต่ละประเด็น โดยนำมาวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) เพื่อพิจารณาหาประเด็นที่มี “ส่วนต่างสูงสุด” โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าคะแนนที่มีผลต่างมากที่สุด (Gap) ซึ่งจะนำค่าคะแนนของจุดแข็ง ลบกับค่าคะแนนของจุดอ่อน โดยหากผลต่างมีค่าคะแนนสูงสุดจะแสดงให้เห็นถึงว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมดำเนินการได้ดีและมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ส่วนประเด็นที่มีผลต่างค่าคะแนนน้อย จะแสดงให้เห็นถึงว่าประเด็นดังกล่าวยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีกว่าเดิม ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ผลต่าง (GAP)
1	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจของกรม อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.00	4.07
2	กรมมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม	4.08	2.50	1.58
3	แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ส่งผลให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	4.27	2.78	1.49
4	ฐานข้อมูลของกรมสามารถสนับสนุนการสื่อสาร องค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องวิธีการปฏิบัติที่ดี	3.67	2.36	1.30

ลำดับที่	ประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ผลต่าง (GAP)
5	ผู้บังคับบัญชา/ผู้อำนวยการ มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	3.85	2.67	1.18
6	ความเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของกรม	4.00	2.83	1.17
7	กรมมีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	3.89	2.73	1.16
8	ฐานข้อมูลของกรม สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว	3.71	2.63	1.08
9	การเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน	4.00	2.92	1.08
10	บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้กรมบรรลุเป้าหมาย	4.07	3.00	1.07
11	การพัฒนาความรู้ ทักษะช่วยให้มีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.07	3.00	1.07
12	แผนพัฒนาบุคลากรของกรมมีความสอดคล้องกับทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ของกรม	4.11	3.09	1.02
13	ผู้บังคับบัญชา/ผู้อำนวยการมีการติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.00	3.00	1.00
14	ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร	3.81	2.88	0.93
15	บุคลากรมีความรู้หลากหลายสาขาวิชา	3.81	2.88	0.93
16	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	3.07	0.93
17	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม มีความพร้อมใช้งานช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.86	3.00	0.86
18	ความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์	3.85	3.00	0.85
19	กรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพดี	3.84	3.00	0.84
20	ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	3.73	3.00	0.73
21	การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.04	3.33	0.71
22	เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของกรมช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.87	3.17	0.70

ลำดับที่	ประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ผลต่าง (GAP)
23	บุคลากรมีความรู้สึกท้าทาย เรียนรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ และมีประสบการณ์	3.44	2.75	0.69
24	ผู้ปฏิบัติงานสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้อำนวยการได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้ การทำงานประสบความสำเร็จ	3.68	3.00	0.68
25	สภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบันทำให้บุคลากรมีความสุข ในการปฏิบัติงาน	3.78	3.17	0.62
26	กรมสามารถปรับตัวไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ	4.04	3.50	0.54
27	กรมมีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงานขั้นตอนการทำงาน	3.77	3.29	0.49
28	ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่ เหมาะสม	3.42	3.10	0.32
29	ทักษะด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากร	3.38	3.38	0.01
30	ได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.79	5.00	-1.21

โดยสามารถแบ่งประเด็นที่มีค่าคะแนนผลต่างตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไปพบว่ามี 13 ประเด็น ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจของกรม อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนผลต่างมากที่สุดถึง 4.07 รองลงมาได้แก่ กรมมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.58 แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ส่งผลให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.49 ฐานข้อมูลของกรมสามารถสนับสนุนการสื่อสาร องค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องวิธีการปฏิบัติที่ดี มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.30 ผู้บังคับบัญชา/ผู้อำนวยการ มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.18 ความเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของกรม มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.17 กรมมีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลชัดเจนและมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.16 ฐานข้อมูลของกรมสามารถใช้งานได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว การเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 1.08 บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้กรมบรรลุเป้าหมายการพัฒนาความรู้ทักษะช่วยให้มีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 1.07 แผนพัฒนาบุคลากรของกรมมีความสอดคล้องกับทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ของกรม มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.02 ผู้บังคับบัญชา/ผู้อำนวยการมีการติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00

และแบ่งประเด็นที่มีค่าคะแนนผลต่างน้อยกว่า 1.00 ลงมาพบว่ามี 17 ประเด็น ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร บุคลากรมีความรู้หลากหลายสาขาวิชา ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสามประเด็นที่มีค่าคะแนนที่เท่ากัน คือ 0.93 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม มีความพร้อมใช้งานช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพดี มีค่าคะแนนที่ไม่ต่างกันมาก คือ 0.86 0.85 และ 0.84 ตามลำดับ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.73 การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของกรมช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้สึกท้าทาย เรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ ๆ และมีประสบการณ์ ผู้ปฏิบัติงานสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/ผู้อำนวยการได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีค่าคะแนนที่ไม่ต่างกันมาก คือ 0.71 0.70 0.69 และ 0.68 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบันทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.62 กรมสามารถปรับตัวไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.54 กรมมีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงาน ขั้นตอนการทำงาน มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.49 ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.32 ในขณะที่ทักษะด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากร มีค่าคะแนนเท่ากับ 0.01 และได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ -1.21

2. ดำเนินการให้ผู้บริหารประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทาง Google Form ตามข้อคำถามเพื่อการวิเคราะห์ โดยสรุปข้อคิดเห็น ดังนี้

2.1 เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญที่ควรจะเกิดขึ้นกับกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ใน 1 – 4 ปี ข้างหน้า



2.2 จุดแข็งหรือสิ่งดีที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีอยู่ และต้องการรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2.3 จุดอ่อนหรือสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง



2.4 สิ่งที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ยังไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือสิ่งที่คาดหวังจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่



ขั้นตอนที่ 3 : กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 ได้ทำการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา

และผลการประเมินความคาดหวังและสถานภาพปัจจุบัน รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาประกอบเพื่อวิเคราะห์ว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลใดมีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะเวลา 4 ปี แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต
2. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
4. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
5. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
7. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
8. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
9. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 : กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาจากผลการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้าน (Force Field Analysis) มาจัดทำเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยมีผลการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - มีกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ - มีคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก - มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และหลายช่องทาง	- ระบบอุปถัมภ์ - การเมืองแทรกแซง - ใช้ช่องว่างของกฎ ระเบียบ เพื่อช่วยพวกพ้อง - กฎ ระเบียบที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรบางส่วนเสียโอกาส
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด - เพิ่มการสื่อสาร โดยการเพิ่มช่องทางและความถี่ในการสร้างความรู้ และความเข้าใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	- ส่งเสริมให้ผู้มีอำนาจมีคุณธรรม จริยธรรม - ปลูกฝังวัฒนธรรมให้บุคลากรในองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม - ทบทวนกฎ ระเบียบบางส่วน - เปิดเผยข้อมูลผู้มีคุณสมบัติ เพื่อความโปร่งใส - มีเวที/ช่องทาง เพื่อแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
2) มีแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต
3) มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง

2. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- กรมยังไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การกำหนดคุณสมบัติเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- ควรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงาน - มีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1) มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีการจัดทำหลักเกณฑ์/การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นแนวทางของกรม - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล	- การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น บางคนกำหนดตัวชี้วัดที่ง่ายเกินไป - ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลไม่สัมพันธ์กับการเลื่อนเงินเดือน โดยมีความเห็นว่าเป็นข้อจำกัดของงวงเงินที่ได้รับ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- ควรมีการสื่อสารชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานรับทราบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ	- ควรมีการสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีการแบ่งโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน - มีฐานข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลังที่ชัดเจน	- มอบหมายหน้าที่ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ - มาตรการลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ - ขาดการนำข้อมูลมาวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ - ขาดกลยุทธ์ในการจัดสรรอัตรากำลังตามสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่เกิดขึ้น
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- ควรมีการวางแผนกำลังคนของกรมให้มีความชัดเจนตามหลักวิชาการ โดยการวิเคราะห์อุปสงค์/อุปทาน/ส่วนต่างกำลังคน เพื่อนำส่วนต่างของกำลังคนที่เป็นปัญหา มาวางแผนการดำเนินการและแก้ไขอย่างเร่งด่วน - ปรับปรุงโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจกรม - วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงานให้สามารถทำงานทดแทนกันได้	- มอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามตำแหน่ง (Put the right man on the right job) - วางแผนใช้อัตรากำลังให้เหมาะสมควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น - ควรจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

<u>ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</u>

1) มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจ

5. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- ก.พ.กำหนดให้ดำเนินการในเรื่องประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย - มีการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	- ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติขึ้นสู่ตำแหน่ง - ขาดแนวทาง/ข้อกำหนดในการสืบทอดตำแหน่ง - ผู้สืบทอดตำแหน่งขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อตำแหน่งนั้น
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- สร้างระบบการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมสำหรับขึ้นสู่ตำแหน่ง - สนับสนุนและเพิ่มจำนวนและรุ่น (HiPPS) ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	- ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน - จัดให้มีการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

<u>ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</u>

1) มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ

6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- กรมจัดสรรเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร - มีคู่มือการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน - กรมมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ กลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง - มีระบบ internet ที่ให้ค้นหาความรู้	- การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกระดับ - หลักสูตรฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการความรับผิดชอบในหน้าที่ (Training need) - บุคลากรอบรมแล้วไม่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงและไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน - บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความเคยชิน ไม่สนใจในการพัฒนาตนอง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบ E-Learning ให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง - แต่ละสำนัก/กอง มีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการหรือตรงกับสายงานนั้น ๆ - มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยที่สนับสนุนต่อการพัฒนาสมรรถนะ - สร้างแรงจูงใจทั้งเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น คำชมเชย	- พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ตรงกับการปฏิบัติงาน - พัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง - ควรเพิ่มช่องทางการพัฒนาที่หลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น

<u>ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</u>

1) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2) มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

7. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีแผนการดำเนินการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร - มีการถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างความสุขฯ และมีการดำเนินงานโดยสำนัก/กอง ให้ความร่วมมือ - มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น - มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของกรม	- ขาดการบูรณาการในหน่วยงานย่อย - ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแผน - ไม่ได้แยกสถานที่ปฏิบัติงานกับห้องปฏิบัติการ - บุคลากรของกรมมีช่องว่างระหว่างวัยมาก ส่งผลถึงความแตกต่างด้านความคิดเห็น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพของบุคลากร
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- มีแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร - ควรส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้เป็นการเพิ่มเติม โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง - เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	- มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรทุกระดับ - ส่งเสริมให้มีการจัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1) บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

8. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ในระดับกรม - มีการจัดการฐานข้อมูลที่มีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ข้อมูลบุคลากรไม่เป็นปัจจุบัน - ขาดความคล่องตัวในการนำข้อมูลมาใช้ - ขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลส่วนบุคคลกับกรมการปกครอง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ในระดับกรมกับฐานข้อมูลบุคลากร HROPS ในระดับกระทรวง	- ให้มีการตรวจสอบข้อมูลของตนเองเป็นประจำ - ปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน - ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองได้โดยสะดวก - เชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรกับกรมการปกครอง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ควรกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1) ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก

2) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

9. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
- มีทีมจัดการความรู้ทั้งในระดับกรมจนถึงระดับหน่วยงานกอง/สำนัก - มีคลังความรู้ที่สมบูรณ์และหลากหลาย - บุคลากรมีความเข้าใจในระบบการจัดการความรู้	- ความรู้ในคลังความรู้บางอย่างไม่สนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรม - บุคลากรที่รับผิดชอบด้าน KM มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	**สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน**
- พัฒนา KM Team/บุคลากรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยการกระตุ้นติดตามอยู่เสมอ	- จัดการคลังความรู้ให้เป็นหมวดหมู่และเป็นระบบทั้งที่เป็นความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ความรู้ในการทำงาน - จัดรางวัลเสริม สนับสนุน เช่น KM Award ให้หลากหลายครอบคลุมมากขึ้นเพื่อกระตุ้นการทำ KM

และได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566 ได้ทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต	1. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ 2. มีแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต 3. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	6. มีกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม
การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	7. มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	8. บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 9. ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่าย
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	11. ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก 12. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	13. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 13 เป้าประสงค์ ไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ ที่ประกอบด้วย

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

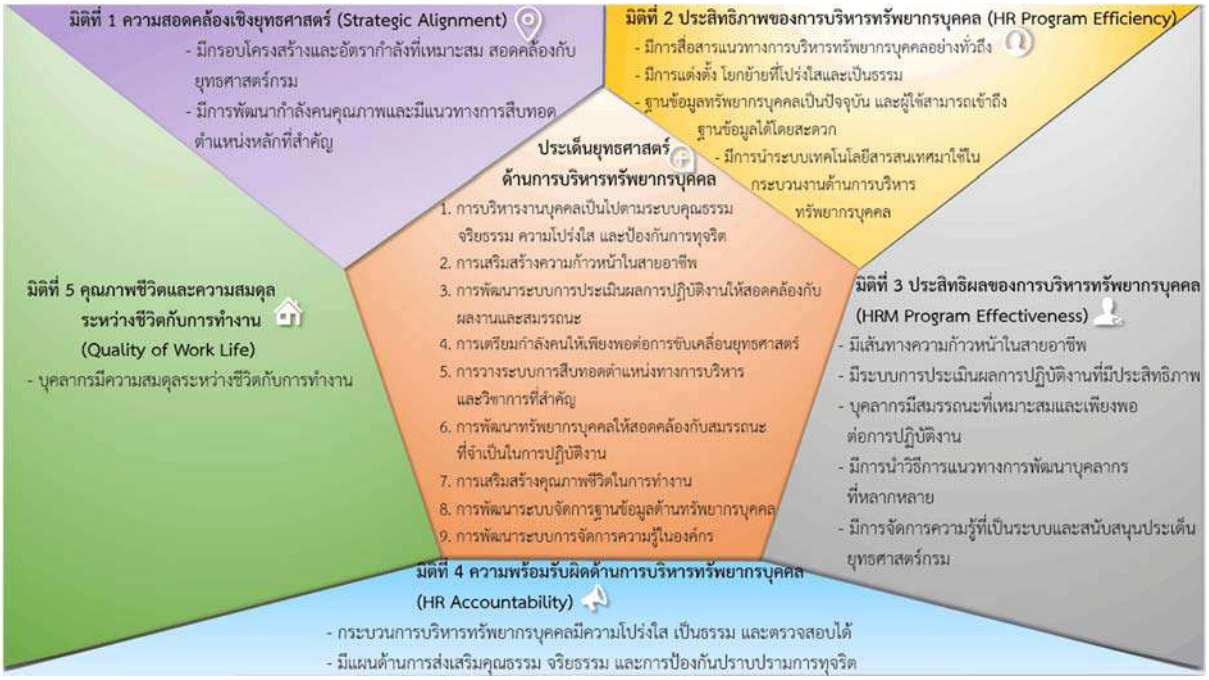
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 13 เป้าประสงค์ ที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระยะเวลา 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566) จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ของแต่ละเป้าประสงค์ เพื่อบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือมีวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร จึงได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ จำนวนตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต	1. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล
		2. ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
	2. มีแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต
	3. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	จำนวนครั้งในการชี้แจง และถ่ายทอดแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวนสายงานที่ได้มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	6. มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจ	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน
		2. ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	7. มีการนำวิธีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ	1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด
		2. จำนวนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	8. บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
		2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	9. มีการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่าย	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์-การแพทย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)		2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	11. ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก	1. ร้อยละของข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		2. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	12. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	13. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
		2. จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จะเริ่มจากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และการทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ผ่านการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทาง Google Form โดยสอบถามคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร เกี่ยวกับความคาดหวังและเป้าหมายสูงสุดของกรม ที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งประเด็นปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จสูงสุดที่ตั้งไว้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) เพื่อนำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญนำไปดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในบทที่ 3 มาจัดทำรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละตัวชี้วัด และการติดตามผล โดยนำข้อมูลมาใส่ลงในมิติต่าง ๆ 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งจะทำให้ได้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 และจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2563 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และช่วยให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นต่อไป รายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์การชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2565	1. การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต 2. การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ 4. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 5. การวางระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ 6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 7. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8. การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล 9. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร
พันธกิจ	
1. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์-การแพทย์และสาธารณสุข 2. เฝ้าระวัง ประเมิน สื่อสารแจ้งเตือนภัย และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ 3. กำหนดมาตรฐาน และพัฒนาห้องปฏิบัติการ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ 4. บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง 5. พัฒนาและกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	
ยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	
1. สร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม 2. พัฒนาขีดความสามารถและความทันสมัยในการตอบสนองต่อปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุข 3. ยกระดับคุณภาพและศักยภาพของห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานสากล 4. ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				การติดตามผล
					63	64	65	66	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจ	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน	โครงการวางแผนกำลังคนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานอัตรากำลัง) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
		1.1.2 ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน							ทุกไตรมาส
	1.2 มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ	1.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	1. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
		1.2.2 จำนวนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	1. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	2.1.1 จำนวนครั้งในการชี้แจง และถ่ายทอดแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง และเป็นปัจจุบัน	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				การติดตามผล
					63	64	65	66	
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	2.2 ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก	2.2.1 ร้อยละของข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกเดือน
		2.2.2 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					รายปี
	2.3 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.3.1 จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบสารสนเทศมาใช้	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3.1.1 จำนวนสายงานที่ได้มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				การติดตามผล
					63	64	65	66	
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	3.2 .มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
	3.3 บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.3.1 ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	โครงการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
		3.3.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
	3.4 ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่าย	3.4.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
	3.5 มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	3.5.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการจัดการความรู้	โครงการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	คณะทำงานจัดการความรู้					รายปี

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				การติดตามผล
					63	64	65	66	
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		3.5.2 จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		คณะทำงานจัดการความรู้					ทุกไตรมาส
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.1.1 จำนวนเรื่องร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
		4.1.2 ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม					ทุกเดือน
	4.2 มีแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	4.2.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม					ทุกไตรมาส

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				การติดตามผล
					63	64	65	66	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม					ทุกไตรมาส
		5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์							รายปี

บทที่ 5
การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติเป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การที่จะทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จได้มีเงื่อนไขความสำเร็จหลายประการ อาทิ

(1) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม

(2) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศ ของกระทรวงสาธารณสุข และของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมทั้งความต้องการของบุคลากรในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(3) การสื่อสารให้บุคลากรในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาหลาย ๆ เรื่องจะได้รับการแก้ไข

(4) การประสานงานที่ดีระหว่างคณะทำงานที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

5.2 การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดาเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จะติดตามในทุกไตรมาส หรือดำเนินการเมื่อครบกำหนด 6 เดือน (เดือนเมษายน) และ 12 เดือน (เดือนตุลาคม) ซึ่งจะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป

การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดต่ออธิบดีเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2553 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2553 ซึ่งส่วนราชการ

จะต้องส่งรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และส่งให้กระทรวงต้นสังกัดเพื่อจัดทำรายงานในภาพรวมของกระทรวงภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี การรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแบบฟอร์มให้รายงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน 5 มิติ และให้รายงานเกี่ยวกับข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ได้แก่ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ ได้แก่ บรรจุใหม่ รับโอน บรรจุกลับ การสูญเสียข้าราชการ ได้แก่ ลาออก ให้โอน เกษียณอายุ และอื่น ๆ ข้อมูลประเภทข้าราชการ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการของกรมฯ ในภาพรวมตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งได้จัดทำข้อตกลงไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ข้อมูลการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ รวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Employee Survey) โดยให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ตามจำนวนที่กำหนด และประมวลผลส่งกลับให้ส่วนราชการทราบ เพื่อส่วนราชการจะได้นำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ห้องรองอธิบดี
เลขที่ 03922 เวลา 9.30
รับวันที่ 24 ส.ค. 2563
เสร็จวันที่ 24 ส.ค. 2563

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๙๙๐๑๘

ที่ สธ ๐๖๐๑.๐๒/ ๓๘๖๐ **วันที่** ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตามที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรม-วิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ นั้น

ในการนี้ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหาร-ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว และแสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดตามมิติที่ ๑ – ๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติ และลงนามในแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังแนบ จะเป็นพระคุณ

(นางบุญญาติ เจริญสวรรค์)
เลขานุการกรม

- อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

(นายสมฤกษ์ จึงสมาน)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
24 ส.ค. 2563

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2563
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และแสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดตามมิติที่ 1 – 5

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจ	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน	ขั้นตอน	1	2	3	4	5	โครงการวางแผนกำลังคนและกำหนดกรอบอัตรากำลัง	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานอัตรากำลัง) สำนักงานเลขานุการกรม
		1.1.2 ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ขั้นตอน	1	2	3	4	5		
	1.2 มีการพัฒนากำลังคนคุณภาพและมีแนวทางการสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญ	1.2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	ขั้นตอน	1	2	3	4	5	โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	2.1.1 จำนวนครั้งในการชี้แจง และถ่ายทอดแนวทาง/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	1	2	3	4	5	การสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง และเป็นปัจจุบัน	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) สำนักงานเลขานุการกรม
	2.2 ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยสะดวก	2.2.1 ร้อยละของข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการบันทึกปรับปรุงในระบบสารสนเทศ มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	80	85	90	95	100	การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม
		2.2.2 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	65	70	75	80	โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	2.3 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.3.1 จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	1	1	1	1	1	โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบสารสนเทศมาใช้	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.1.1 ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	ร้อยละ	60	65	70	75	80	โครงการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) สำนักงานเลขานุการกรม
		3.1.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ขั้นตอน	1	2	3	4	5	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม
	3.2 ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่าย	3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	60	65	70	75	80	โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	3.3 มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	3.3.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการจัดการความรู้	ร้อยละ	60	70	80	90	100	โครงการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม	คณะทำงานจัดการความรู้
		3.3.2 จำนวนองค์ความรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เรื่อง	8	9	10	11	12		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.1.1 จำนวนเรื่องร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เรื่อง	4	3	2	1	ไม่มี	การดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการกรม
		4.1.2 ร้อยละของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ	65	70	75	80	85	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	4.2 มีแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	4.2.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	ร้อยละ	60	70	80	90	100	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1.1 ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรม-วิทยาศาสตร์การแพทย์	ร้อยละ	60	70	80	90	100	โครงการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) สำนักงานเลขานุการกรม
		5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรม-วิทยาศาสตร์การแพทย์	ร้อยละ	60	65	70	75	80		

ผู้อนุมัติ.....

(นายแพทย์สมฤกษ์ จึงสมาน)

รองอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์