



แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่จะต้องใช้อ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence Strategy) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความร่วมมืออย่างดีจากทุกกลุ่มงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัด สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคลให้บังเกิดผลที่พึงประสงค์ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
มกราคม 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์	1
- วิธีดำเนินงาน	2
- กรอบระยะเวลา	2
ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐาน	3
- วิสัยทัศน์ (Vision)	3
- พันธกิจ (Mission)	3
- ค่านิยมองค์กร (Core value)	3
- อัตลักษณ์	4
- โครงสร้างหน่วยงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล	4
ส่วนที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	7
- ยุทธศาสตร์ และนโยบายสำคัญ	7
- มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	11
- สาระสำคัญแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	15
- แผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศในระยะ 10 ปีข้างหน้า	16
ส่วนที่ 4 แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	23
แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	23
1. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	23
2. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	27
3. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน	30
4. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	32
5. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	34

ส่วนที่ 5 การนำแผนปฏิบัติราชการไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	37
- การนำแผนปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ	37
- การติดตามประเมินผล	37
ภาคผนวก	38
รายละเอียดแผนปฏิบัติราชการ	39
1. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง จำนวน 34 แผนงาน/โครงการ	39
2. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 19 แผนงาน/โครงการ	57
3. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน จำนวน 12 แผนงาน/ โครงการ	66
4. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร จำนวน 11 แผนงาน/โครงการ	70
5. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร จำนวน 15 แผนงาน/โครงการ	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน	11
2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	12
3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13
4 แผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศในระยะ 10 ปีข้างหน้า	16
5 มาตรการสำคัญในแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุขในระหว่างปี 2561-2570	19
6 แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	23
7 แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	25
8 แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน	26
9 แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	28
10 แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	29
11 รายละเอียดแผนปฏิบัตินโยบาย รวม 91 แผนงาน/โครงการ	39

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
2 เป้าหมาย โครงการที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ	8
3 ตัวชี้วัด/เป้าหมาย โครงการที่ 2 Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข	9
4 ตัวชี้วัด/เป้าหมาย โครงการที่ 3 พัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ	10

บทสรุปผู้บริหาร

1. ความเป็นมา

แผนปฏิบัติการประจำปี แสดงให้เห็นถึงภารกิจที่จะดำเนินการ ภายใต้แผนปฏิบัติการ 4 ปี ของส่วนราชการนั้น ที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำขึ้น ในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของ กฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับ นโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้ และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้ ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นกรอบ แนวทาง การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) อีกทั้ง สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทางการก้าวไกล ขับเคลื่อน นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขสู่การปฏิบัติ เพื่อประชาชนสุขภาพดี” เป้าหมาย “เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการ สุขภาพที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี” และพันธกิจ “พัฒนา ยุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากร และบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง สาธารณสุข” ในแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ โดยมีเป้าหมาย “มีกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอ และมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง รวมทั้งเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน” (ที่มา: แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, หน้า 87)

2. สารสำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นองค์กรหลักที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1. จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบทางละเมิด การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ เสริมสร้างและพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม

3. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

อัตลักษณ์ HR-SPIRIT

HR (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) : การบริหารทรัพยากรมนุษย์

S (SKILL) : มุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี

P (PROFESSIONAL) : สั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

I (INTEGRITY) : ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
คุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

R (RESPONSIBILITY) : เอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย

I (INNOVATION) : สร้างนวัตกรรม ผลงานหรือวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

T (TEAMWORK) : มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีม

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งตามภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น 5 เรื่อง 91 แผนงาน/โครงการ มีจำนวนดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง จำนวน 34 แผนงาน/โครงการ
2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 19 แผนงาน/โครงการ
3. การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน จำนวน 12 แผนงาน/โครงการ
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร จำนวน 11 แผนงาน/โครงการ
5. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน 15 แผนงาน/โครงการ

ประมาณการงบประมาณการดำเนินการทั้งสิ้น 21,584,445 บาท

โดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นกรอบแนวทาง การดำเนินงานของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงฐานเศรษฐกิจไปสู่ยุคดิจิทัล สถานการณ์บริการสุขภาพ และสถานการณ์กำลังคนสุขภาพ เป็นต้น โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรี และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้วางกรอบแนวคิดให้มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) แห่งสหประชาชาติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ฉบับปรับปรุง นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปด้านสาธารณสุข ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ประชาชนทั่วไป และผู้สนใจได้รับทราบ และสามารถติดตาม ตรวจสอบผล การปฏิบัติงานราชการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งนโยบายที่ไปสู่การปฏิบัติ
3. เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และติดตามผลการดำเนินงานของผู้บริหาร

วิธีดำเนินงาน

1. ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence Strategy) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. 2566 - 2571
2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนงาน/โครงการ ของกลุ่มงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. จัดทำหนังสือ ขอความร่วมมือจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
4. จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เสนอผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณานุมัติ
5. เผยแพร่รูปเล่มทางเว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
6. กำกับ ติดตาม และประเมินผลดำเนินการและการใช้งบประมาณในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

กรอบระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจในการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และที่อยู่ในอำนาจของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และคดีปกครองที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างและพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม แก่บุคลากรของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรหลักที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

1. จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัย ความรับผิดชอบ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ เสริมสร้างและพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม
3. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

ค่านิยมองค์กร (Core value)

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดค่านิยมขององค์กร คือ “MOPH” ประกอบด้วย

M : Mastery เป็นนายตนเอง โดยการฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People center ใส่ใจประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง”

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม โดยการมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

อัตลักษณ์ (Corporate identity)

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดอัตลักษณ์หรือวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข คือ “HR SPIRIT” ประกอบด้วย

H : Human Resource Management การบริหารทรัพยากรมนุษย์

S : Skill มุ่งมั่น ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี

P : Professional ส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

I : Integrity ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

R : Responsibility เอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย

I : Innovation สร้างนวัตกรรม ผลงานหรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

T : Teamwork มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีม

โครงสร้างหน่วยงานภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการปรับโครงสร้าง และทบทวนภารกิจภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพรองรับภารกิจใหม่ เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565 แบ่งเป็น 11 กลุ่มงาน ดังนี้

1. **กลุ่มภารกิจอำนวยการ** ประกอบด้วย งานสารบรรณและธุรการทั่วไป งานการเงิน และ งานจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารสินทรัพย์
2. **กลุ่มงานอัตรากำลัง** ประกอบด้วย งานแผนงานโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและบริหารตำแหน่งที่ 1 งานแผนงานโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและบริหารตำแหน่งที่ 2 งานแผนงานโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและบริหารตำแหน่งที่ 3 และ งานวิเคราะห์ค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง
3. **กลุ่มงานสรรหาบุคคล** ประกอบด้วย งานสอบแข่งขัน งานสรรหาและบริหารบัญชีสอบแข่งขัน งานคัดเลือกข้าราชการ และ งานจัดสรรและคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาล
4. **กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก** ประกอบด้วย งานบริหารพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ งานบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว 1 และ งานบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว 2
5. **กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วย งานแผนงานงบประมาณ งานยุทธศาสตร์และมาตรฐานงาน และ งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
6. **กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง** ประกอบด้วย งานบรรจุแต่งตั้งที่ 1 งานบรรจุแต่งตั้งที่ 2 และ งานบรรจุแต่งตั้งที่ 3

7. **กลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์** ประกอบด้วย งานทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์ที่ 1 งานทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์ที่ 2 งานสนับสนุนสวัสดิการบุคลากรสาธารณสุข และ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

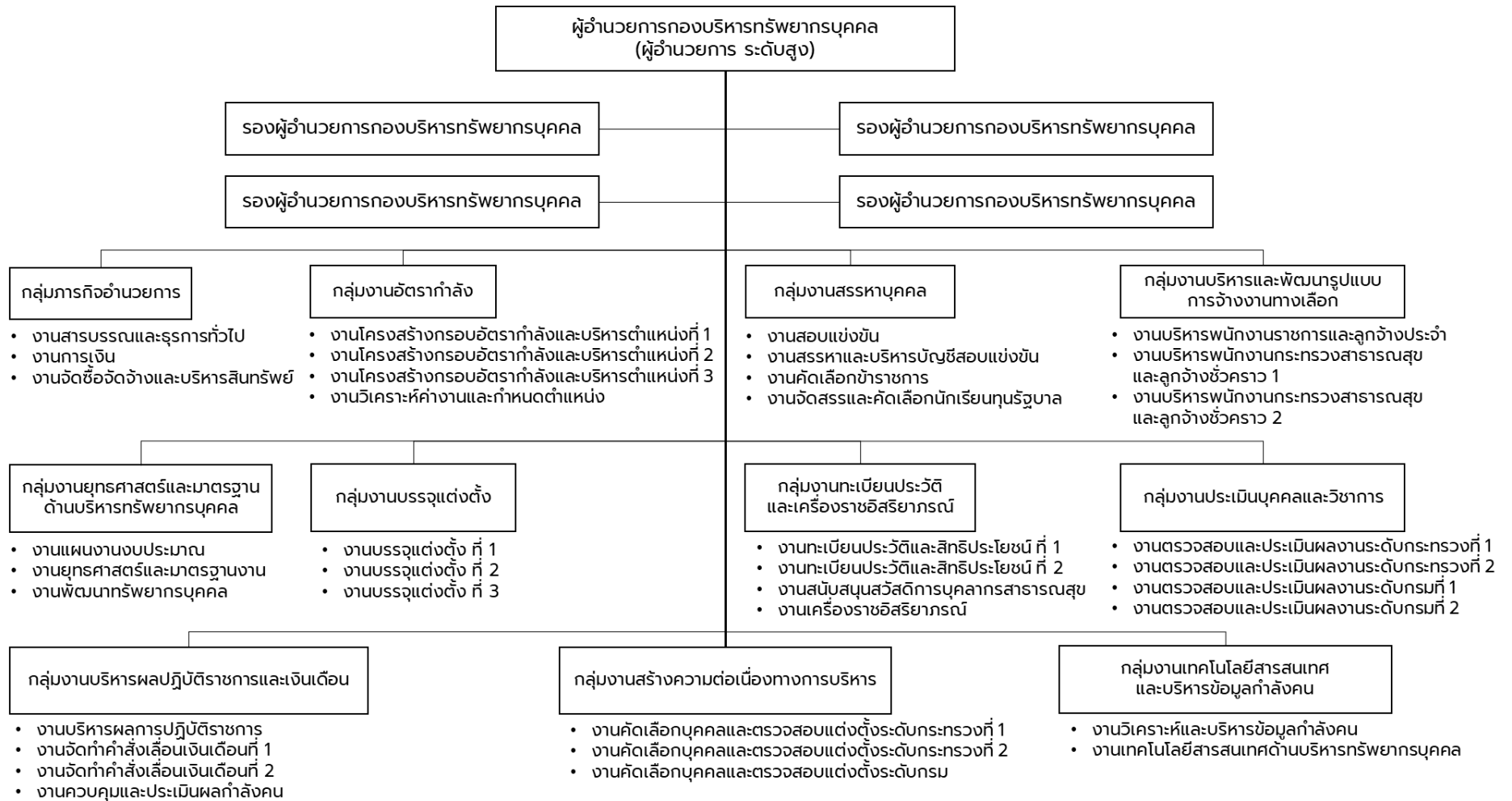
8. **กลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ** ประกอบด้วย งานตรวจสอบและประเมินผลงานระดับกระทรวงที่ 1 งานตรวจสอบและประเมินผลงานระดับกระทรวงที่ 2 งานตรวจสอบและประเมินผลงานระดับกรมที่ 1 และ งานตรวจสอบและประเมินผลงานระดับกรมที่ 2

9. **กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน** ประกอบด้วย งานบริหารผลการปฏิบัติราชการ งานจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนที่ 1 งานจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนที่ 2 และ งานควบคุมและประเมินผลกำลังคน

10. **กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร** ประกอบด้วย งานคัดเลือกบุคคลและตรวจสอบแต่งตั้งระดับกระทรวงที่ 1 งานคัดเลือกบุคคลและตรวจสอบแต่งตั้งระดับกระทรวงที่ 2 และ งานคัดเลือกบุคคลและตรวจสอบแต่งตั้งในระดับกรม

11. **กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและบริหารข้อมูลกำลังคน** ประกอบด้วย งานวิเคราะห์และบริหารข้อมูลกำลังคน และ งานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนผัง แสดงโครงสร้างกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ภาพ 1 โครงสร้างกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ และนโยบายสำคัญ

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579)

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข กำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ประกอบด้วย 4 Excellences 1. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection: PP&P Excellence) 2. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4. บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเกี่ยวข้องในยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ประกอบด้วย 1 แผนงาน 3 โครงการ ดังนี้

แผนงาน การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการที่ 35 ผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

สถานการณ์ปัจจุบัน

ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพ ยังคงเป็นปัญหาสำคัญในระดับภูมิภาค ปัจจุบันประเทศกำลังปฏิรูประบบบริการสุขภาพ มุ่งเน้นให้ประชาชนไทยมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็น ในปี 2560 พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 60

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรในระบบสุขภาพได้รับการพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะสูงอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนอง

ยุทธศาสตร์ของประเทศ

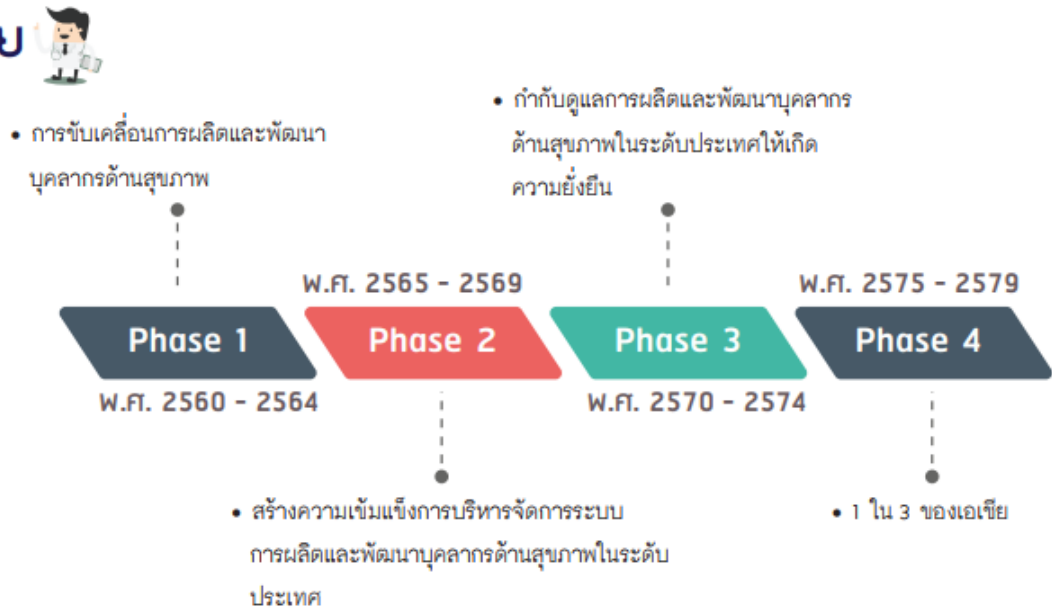
เป้าหมายระยะ 20 ปี

บุคลากรด้านสุขภาพมีเพียงพอ และมีความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิต และพัฒนากำลังคนผ่านเกณฑ์ระดับ 4 ทั้ง 5 องค์ประกอบ
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าหมาย



ภาพ 2 เป้าหมาย โครงการที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ที่มา : จาก แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (2561)

มาตรการสำคัญ

1. สร้างความเข้าใจในแนวทางการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนระดับเขต
2. พัฒนาและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอก สธ. เพื่อการผลิต และพัฒนากำลังคน
3. พัฒนาและสนับสนุนระบบฐานข้อมูลพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อการตัดสินใจ
4. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH และเป็นมืออาชีพ
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดการความรู้และนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
6. สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ
7. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ
8. สนับสนุนให้ชุมชน/ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ
9. มีมาตรการในการควบคุมกำกับในการนำระดับและข้อมูลการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพมาใช้อย่างต่อเนื่อง

โครงการที่ 36 Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

สถานการณ์ปัจจุบัน

1. สัดส่วนบุคลากรด้านสุขภาพ มีการกระจุกตัวอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคกลาง มีจำนวนแพทย์/ประชากร คิดเป็นสัดส่วน 3.9/10,000 นอกจากนี้ พบว่ามีอัตราการสูญเสียลดลง คิดเป็นร้อยละ 1.47
2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ จากผลการสำรวจความสุขผ่านระบบ Happinometer ระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน 2560 มีอัตราการตอบแบบประเมิน 78.84 % พบว่า

ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข อยู่ที่ 62.60 เมื่อจำแนกรายมิติ พบว่า มิติจิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนสูงสุดที่ 70.47 ในขณะที่มิติสุขภาพเงินดี มีค่าคะแนน ต่ำที่สุด 50.65

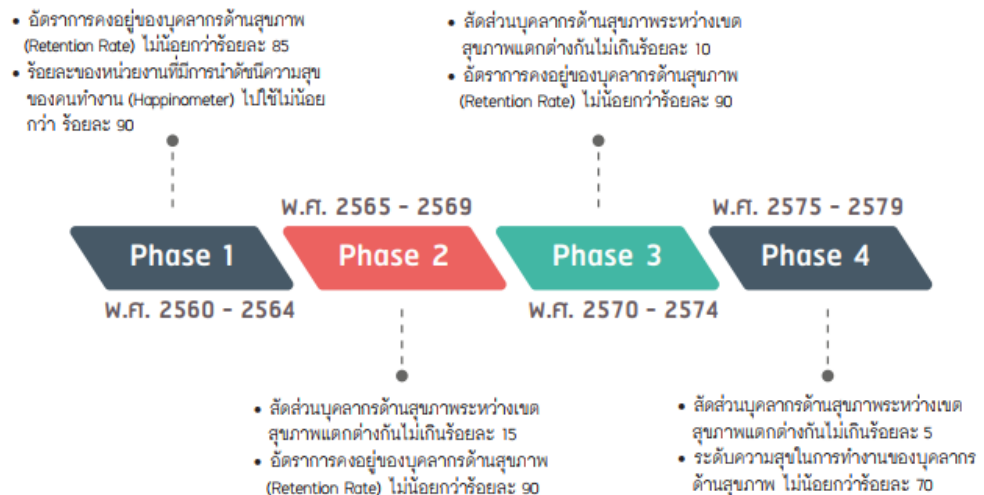
วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร

เป้าหมายระยะ 20 ปี

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร (Happinometer) และค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์กร ≥ 70
2. สัดส่วนอัตรากำลังระหว่างเขตสุขภาพต่างกันไม่เกินร้อยละ 5
3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย



ภาพ 3 ตัวชี้วัด/เป้าหมาย โครงการที่ 2 Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข

ที่มา : จาก แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (2561)

มาตรการสำคัญ

1. HR Governance : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ
2. HRH Information System พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ
3. HRP : วางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน
4. Recruitment Process : ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้งให้โปร่งใส และเป็นธรรม
5. Performance Management System : พัฒนาระบบบริหารผลงาน
6. Retention Strategy & Happy Worklife : พัฒนาระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม

โครงการที่ 37 พัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

สถานการณ์ปัจจุบัน

1. ปี 2559 และปี 2560 มีการดำเนินงานอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครอบครัวผู้ป่วย CKD LTC และ NCDS จำนวน 553,401 คน

2. ปี 2560 มีจำนวนครอบครัวที่ได้รับการประเมินศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 216,298 ครอบครัว ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 93.38

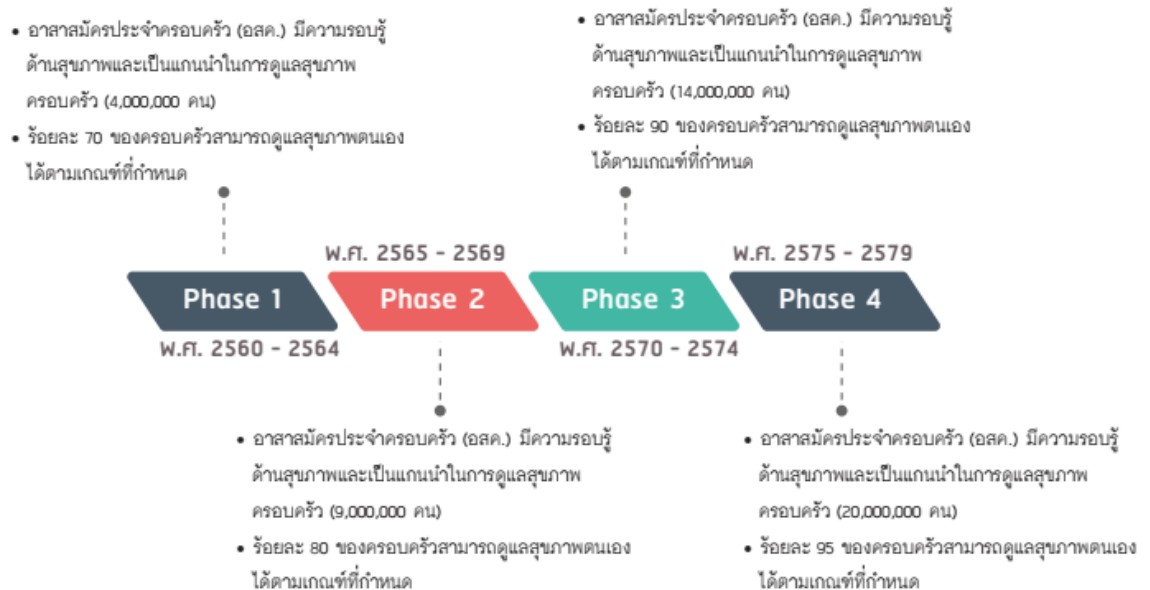
วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครอบครัวได้รับการดูแลสุขภาพ และถ่ายทอดความรู้สม่ำเสมอ
2. เพื่อให้คนในแต่ละครอบครัวทำหน้าที่ในการดูแลสุขภาพครอบครัวของตนเอง
3. เพื่อให้แต่ละครอบครัว มี อสค. อย่างน้อย 1 คน เป็นผู้ดูแลสุขภาพ ประสานและเชื่อมโยงส่งต่อกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

เป้าหมายระยะ 20 ปี

มีอาสาสมัครประจำครอบครัวในทุกครอบครัว และทุกครอบครัวมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย



ภาพ 4 ตัวชี้วัด/เป้าหมาย โครงการที่ 3 พัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ

ที่มา : จาก แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (2561)

มาตรการสำคัญ

1. เตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจบุคลากรทุกระดับ เอกสาร ทรัพยากร และการบริหารจัดการ
2. สนับสนุนหนังสือหลักสูตร คู่มือ แนวทางการดำเนินงานอาสาสมัครประจำครอบครัว (อสค.) และแบบประเมินครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและแบบประเมินคุณภาพ อสค. ระดับพื้นที่ 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร
3. พัฒนาศักยภาพ อสค.
4. พัฒนารูปแบบการดำเนินงาน อสค. เป็นฐานสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ปัญญาประดิษฐ์ (Innovation)
5. พัฒนารูปแบบ การสื่อสาร การเรียนรู้ และสื่อประกอบการดำเนินงานที่เหมาะสม
6. พัฒนาโปรแกรม เพื่อหนุนเสริมการรองรับการดำเนินงาน อสค.
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน อสค. ในระดับจังหวัด/เขต

2. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่ใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลในการควบคุมขนาดกำลังคนและการงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ดังนั้น แนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของมาตรการ บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความจำเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับ บริบทของแต่ละส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน มีแนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ดังนี้

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1) ทบทวน วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และเป้าหมายขององค์กร ที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา ประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนกำลังคนของส่วน ราชการ และการนำแผนไปใช้
2) วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน และรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้อง กับประเภทภารกิจ รวมทั้งพิจารณาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละประเภท	ให้เหมาะสมกับความจำเป็น ตามภารกิจ

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
3) ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ และการใช้กำลังคน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น	
4) วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น โครงสร้างอายุกำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงาน ที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	
5) วิเคราะห์ข้อมูลและสาเหตุในการสูญเสียกำลังคนที่ผ่านมา รวมทั้งคาดการณ์แนวโน้มอัตราการสูญเสียกำลังคนในอนาคต เช่น การลาออก การโอน การย้าย การเกษียณอายุ เป็นต้น โดยจำแนกออกเป็นแต่ละช่วงอายุ สายงาน ประเภทระดับ และหน่วยงานที่สังกัด	
6) วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล “ความต้องการด้านกำลังคน” กับ “สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน” เพื่อหาส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต	
7) จัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคนมาพิจารณา ประกอบการวางแผน เพื่อลดส่วนต่างกำลังคน (Gap) ที่เกิดขึ้น เช่น แผนการสรรหา แผนการปรับปรุงตำแหน่ง แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น	
8) ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนงานต่าง ๆ	
9) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีแนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1) ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการ ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม	ระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
2) สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เพื่อให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลา นานเกิน 1 ปี	- ร้อยละ 90 ของส่วนราชการที่สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลา นานเกิน 1 ปี - อัตราการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่ใช้ในการบรรจุสำหรับอัตราข้าราชการตั้งใหม่ลดลง
3) ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีสายงานประเภท ระดับตำแหน่ง หรือด้านความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแสดงภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณด้านบุคคลที่ใช้ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณาความคุ้มค่าและประโยชน์ของทางราชการ	
4) ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังจากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง	
5) ทบทวนการใช้และเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภาระงาน และเหมาะสมกับภารกิจหรือความจำเป็นของสถานการณ์ตามช่วงเวลา โดยเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย อาทิ พนักงานราชการ หรือการจ้างเหมาบริการ แล้วแต่กรณี และให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างมากขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐ รวมทั้งผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ	
6) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ มีแนวทางการดำเนินการและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

ตารางที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1) ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้ กลยุทธ์ : (1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง	1) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 และยุทธศาสตร์องค์กร 2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนา

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบายทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น (3) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (4) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น	สมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน 3) ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารอบความคิด และทักษะ โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 4) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service 5) ระดับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ
2) ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ : (1) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำหายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

แนวทางการดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
(2) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง (3) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย	
3) ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน กลยุทธ์ : (1) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ (2) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ (3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์	

3. สำคัญแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3.1 วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ

เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทาง กำกับดูแล ขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขสู่การปฏิบัติ เพื่อประชาชนสุขภาพดี

3.2 พันธกิจของส่วนราชการ

พัฒนา ยุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากร และบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข

3.3 วัตถุประสงค์

เพื่อจัดโครงสร้างพื้นฐาน กำลังคน พัฒนาระบบบริการสุขภาพในการให้บริการสุขภาพในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับปฐมภูมิ (Primary care) ระดับทุติยภูมิ (Secondary care) ระดับตติยภูมิ (Tertiary care) รวมทั้งระบบการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง และที่สำคัญคือทำให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้

3.4 แผนย่อยภายใต้แผนปฏิรูปราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จำนวน 4 เรื่อง ดังนี้

3.4.1 แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุมโรค ภัยสุขภาพ และคุ้มครอง ผู้บริโภคด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.2 แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง พัฒนาและส่งเสริมการจัดระบบบริการสุขภาพทุกระดับให้มีคุณภาพ

3.4.3 แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ

3.4.4 แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง พัฒนาการบริหารจัดการด้านการแพทย์ และการสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแผนที่เกี่ยวข้อง 3.4.3 เรื่อง พัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ

เป้าหมาย :

มีกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง รวมทั้งเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 86

แนวทางการดำเนินงาน :

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต พัฒนา และธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพ
- 3) สร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านกำลังคนและมีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสุขภาพ
- 5) พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรในระบบสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

แผนงาน/โครงการ สำคัญ

แผนงานการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

4. แผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศในระยะ 10 ปีข้างหน้า

ประเด็นท้าทายสอดคล้องกับผลการทบทวนสถานการณ์ของคณะกรรมการยกย่องแผนยุทธศาสตร์ ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ พ.ศ. 2560-2569 ซึ่งคณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ ได้แต่งตั้งให้ทำการ ทบทวนการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวกับงานกำลังคนด้านสุขภาพ และอนุกรรมการชุดดังกล่าว ได้ร่วมมือกับ คณะทำงานวิชาการศึกษาเพื่อวางแผนกำลังคนในระยะ 20 ปีข้างหน้า ที่กระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง และมีการ พัฒนาแผนแม่บทกำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศในระยะ 10 ปีข้างหน้า ซึ่งปัจจุบันมีร่างแผนแม่บทที่อยู่ ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ดังนี้

ตารางที่ 4 แผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศในระยะ 10 ปีข้างหน้า

แผน	กลยุทธ์หลัก
แผนที่ 1 สร้างและพัฒนากลไกนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ ภายใต้การบูรณาการของทุกภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ	1.1 พัฒนากลไกกำหนดนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพระดับประเทศที่มีสมรรถนะสูง เพื่อกำหนด ขับเคลื่อน ติดตามกำกับนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศอย่างมีเอกภาพ 1.2 สนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งกลไกกำหนดนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพในระดับพื้นที่ เพื่อรองรับสภาพปัญหา โดยมีแผนการบริหารจัดการที่ชัดเจนภายใต้การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า และให้หน่วยงานในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ 1.3 วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพ ระบบบริการสุขภาพและทิศทางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของประเทศในอนาคต เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมและตอบสนองความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยต้องมีการวางแผนอย่างครบวงจรตั้งแต่การผลิต จนถึงการจัดสรรรักษาเพื่อให้กำลังคนเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างยาวนาน (ปรับเปลี่ยนวิธีการ) 1.4 วางแผนให้เป็นเชิงระบบ (system approach ประกอบด้วย planning, production and utilization)
แผนที่ 2 ปรับระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	2.1 วางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศให้สอดคล้องกับแผนความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ 2.2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformative of Learning) โดยเน้นพัฒนาระบบการประเมินและรับรองคุณภาพ โดยเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการคลัง การศึกษา เช่น จัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา 2.3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้มีการลงทุนในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ การวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์และเครื่องมือแพทย์ เพื่อให้ประเทศมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ของภูมิภาค
แผนที่ 3 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม	3.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนการกระจายบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกันในทุกพื้นที่ 3.2 พัฒนาประสิทธิภาพการใช้กำลังคนทั้งในส่วนวิชาชีพ (professions) และไม่ใช่วิชาชีพ (non-professions) โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่

แผน	กลยุทธ์หลัก
	เหมาะสม ภายใต้ระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกภาคส่วนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.3 พัฒนาระบบสนับสนุน (Supporting system) ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนด้านการเงิน (Financial) และไม่ใช่เงิน (Non-financial) ความก้าวหน้า (Career development) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) เพื่อที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานและมีความสุข
แผนที่ 4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลกำลังคนด้านสุขภาพที่เป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ	4.1 จัดตั้งหน่วยงานกลางในการดูแลระบบข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพ โดยทำหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐาน จัดระบบข้อมูล และกำหนดตัวชี้วัดสำคัญกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ ในระยะเริ่มต้นให้หน่วยงานดังกล่าวอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข ในการดูแลของหน่วยพัฒนานโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ (HRH coordinating unit) ที่ขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะต่อไปให้เป็นหน่วยงานอิสระที่มีกฎหมายรองรับ 4.2 พัฒนาชุดข้อมูลมาตรฐานสำหรับผู้ให้บริการด้านสุขภาพ (National provider identifier - NPI) ในการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับทุกหน่วยงาน โดยชุดข้อมูลมาตรฐานดังกล่าว ใช้ในการระบุตัวตนของผู้ประกอบวิชาชีพ สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นต้น 4.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติ ที่รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบทั้งจำนวน การกระจาย การผลิต การจ้างงาน และการเคลื่อนย้าย ที่ครอบคลุมทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความเข้าใจในตลาดแรงงาน (Healthcare market) ของกำลังคนด้านสุขภาพ

ตัวชี้วัดหลัก/เป้าหมายในภาพรวมของแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการสุขภาพ

1. บุคลากรเพียงพอ ต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพ
2. มีการกระจายบุคลากรเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงเป็นธรรม
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยบริการ
4. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

มาตรการสำคัญในระหว่างปี พ.ศ. 2561-2570

ประกอบด้วย 3 มาตรการสำคัญ คือ

มาตรการที่ 1 ปฏิรูประบบบริการเพื่อก้าวข้ามความขาดแคลนกำลังคน

มาตรการที่ 2 ยกระดับการให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

มาตรการที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแผนทั้ง 3 มาตรการดังกล่าวจะเป็นการดำเนินงานไปพร้อม ๆ กันอย่างบูรณาการ โดยวางแผนดำเนินการต่อเนื่องระหว่าง ปี 2561 - 2565 เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในระยะ 5 ปี และ 10 ปี ซึ่งในแผนนี้ ได้กำหนดผลลัพธ์และตัวชี้วัดผลสำเร็จในลักษณะความก้าวหน้าในแต่ละระยะ ตามเป้าหมายในแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย เป้าหมายระยะปฏิรูป (พ.ศ. 2561 - 2565) และเป้าหมาย ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566 - 2570) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 มาตรการสำคัญในแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุขในระหว่างปี 2561-2570

มาตรการที่ 1 ปฏิรูประบบบริการ เพื่อก้าวข้ามความขาดแคลน กำลังคน	มาตรการที่ 2 ยกระดับการ ให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึง	มาตรการที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของระบบสุขภาพ
แนวทาง 1. ปรับทิศระบบบริการ (Re-Orientation Health Service System Shift to Primary Care) 1.1 ขยายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และบริการนอกโรงพยาบาล และ กำหนดเป้าหมายการลด Walk-in Clinic ใน Ambulatory care ของ โรงพยาบาลตติยภูมิ 1.2 ยกระดับคุณภาพมาตรฐาน บริการโรงพยาบาลทุติยภูมิและ ตติยภูมิ (ไม่เพิ่มเติม Acute Care) และเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาล ชุมชนแม่ข่าย 1.3 พัฒนาระบบบริการรองรับ การดูแลผู้ป่วยเรื้อรังและการดูแล ระยะยาวที่บ้าน 1.4 พัฒนารูปแบบและขยายผล การควมรวมการบริหารโรงพยาบาล ในจังหวัด/เขตสุขภาพเพื่อใช้ ทรัพยากรร่วม 1.5 ส่งเสริมการจัดบริการร่วม ระหว่างหน่วยบริการสังกัดกระทรวง	แนวทาง 1. สนับสนุนการผลิตและพัฒนา กำลังคนให้เพียงพอต่อความ ต้องการตามมาตรฐานวิชาชีพ 1.1 ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทบทวน/ วางแผนผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ให้มีขีดความสามารถสอดคล้องกับ ความต้องการ 1.2 ทบทวนแผนความต้องการ แผนการผลิต/พัฒนาและการ กระจายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร และบุคลากรในทีมสุขภาพ) เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาตาม Service plan 1.3 ร่วมมือกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (แพทย์ พยาบาล ทันต แพทย์ เภสัชกร และบุคลากรในทีม สุขภาพ) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ หน่วยบริการตามแผนบริการ สุขภาพ (Service Plan)	แนวทาง 1. สนับสนุนการเพิ่มหน่วยบริการ ที่มีการบริหารจัดการองค์กรหน่วย บริการสุขภาพรูปแบบใหม่ 1.1 ขยายผลการวิจัยและพัฒนา การบริหารองค์กรรูปแบบใหม่สู่การ ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มหน่วยงานนำร่องใน แต่ละเขตสุขภาพ 1.2 ติดตามประเมินผล และสร้าง กลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. อารังรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร 2.1 ใช้กำลังคนด้านสุขภาพอย่าง เต็มศักยภาพในยุค Digital Health Care 2.2 สร้างเส้นทางความก้าวหน้า แก่บุคลากรและความผูกพันในงาน เพื่ออารังรักษาบุคลากรที่ทำงานใน พื้นที่ห่างไกล 2.3 สนับสนุนระบบการจ้างงาน และการบริหารงานบุคคลในระบบ

มาตรการที่ 1 ปฏิรูประบบบริการ เพื่อก้าวข้ามความขาดแคลน กำลังคน	มาตรการที่ 2 ยกระดับการ ให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึง	มาตรการที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของระบบสุขภาพ
สาธารณสุขและสังกัดอื่นในภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อเพิ่มการเข้าถึงของประชาชน 1.6 พัฒนาระบบการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค และการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ	1.4 เพิ่มขีดความสามารถของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นแหล่งผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ (พัฒนาเอง ใช้เอง) เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของระบบบริการสุขภาพ	บริการสุขภาพในรูปแบบใหม่ (ที่ไม่ใช้ระเบียบการบริหารข้าราชการพลเรือน)
2. ทบทวนแผนความต้องการกำลังคนปรับเปลี่ยนการจัดสรรการใช้ และการกระจายกำลังคน 2.1 วิเคราะห์ทบทวนแผนความต้องการกำลังคนในแต่ละเขตสุขภาพ 2.2 ทบทวนหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการจัดสรรนักศึกษาผู้ให้สัญญาเข้าทำงานชุดใช้ทุนในกระทรวงสาธารณสุข 2.3 กระจายอำนาจการบริหารจัดการกำลังคนให้เขตสุขภาพ และเร่งรัดการบริหารตำแหน่งว่าง 2.4 ปรับแผนการจัดสรร และการสรรหาบุคลากร ให้เพียงพอกับภาระงานในช่วงเปลี่ยนผ่านทิศทางการจัดบริการรูปแบบใหม่ 2.5 ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกำลังคน ที่สอดคล้องกับแผน Digital Transformation 2.6 ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพ และใช้กำลังคนอย่างเต็มศักยภาพ เช่น LEAN management, เพิ่มการใช้ผู้ช่วยพยาบาล	2. จัดสรรอัตรากำลังสาขาหลักให้เพียงพอต่อการยกระดับมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ 2.1 จัดสรรและกระจายตำแหน่งแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ทันตแพทย์ เภสัชกร และนักวิชาการสาธารณสุข ให้เพียงพอต่อการขยายบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ได้มาตรฐาน 2.2 ยกระดับคุณภาพมาตรฐาน รพ.สต./สร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพระดับอำเภอ 2.3 ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อสนับสนุนการจัดบริการร่วมระหว่าง หน่วยบริการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดอื่นในภาครัฐ และเอกชน เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการของประชาชน 3. จัดสรรและกระจายอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการยกระดับมาตรฐานบริการตาม Service Plan 3.1 กระจายตำแหน่งแพทย์ เฉพาะทางสาขาขาดแคลนสูงควบคู่กับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ	3. ขยายการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสุขภาพของหน่วยบริการสังกัดภาครัฐอื่น เอกชน และท้องถิ่นรองรับการกระจายศูนย์ กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจ และสังคม และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านสุขภาพของประเทศ 3.1 ติดตามสนับสนุน และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจ การดูแลสุขภาพประชาชนแก่ อปท. และเพิ่มจำนวนการถ่ายโอนภารกิจบริการสุขภาพแก่ท้องถิ่น 3.2 เพิ่มความร่วมมือในการจัดบริการสุขภาพของหน่วยบริการ สังกัดภาครัฐอื่น และเอกชนในการร่วมจัดบริการในแต่ละเขตสุขภาพ 4. สนับสนุนการร่วมให้บริการจากภาคประชาชน 4.1 ออกแบบกระบวนการทำงานให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้บริการสุขภาพ

มาตรการที่ 1 ปฏิรูประบบบริการ เพื่อก้าวข้ามความขาดแคลน กำลังคน	มาตรการที่ 2 ยกระดับการ ให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึง	มาตรการที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของระบบสุขภาพ
3. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับการปรับทิศบริการสุขภาพ 3.1 Re-Skill/Up skill training เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตาม พ.ร.บ. ระบบสุขภาพปฐมภูมิ 3.2 ประเมินและพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มจำนวนแพทย์ เวชศาสตร์ครอบครัว พยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัว และบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ 4. เตรียมความพร้อมเขตสุขภาพ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการ บริหารจัดการ 4.1 เตรียมความพร้อมผู้บริหารในเขตสุขภาพ เพื่อออกแบบระบบสุขภาพ และวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในแต่ละพื้นที่ 4.2 ส่งเสริมการบริหารโรงพยาบาลรูปแบบใหม่ในลักษณะเครือข่ายควมรวมบริการ/บริหาร และการใช้ทรัพยากร สร้างความเข้มแข็งของระบบส่งกลับผู้ป่วยจากโรงพยาบาลสู่บ้านและชุมชน 4.3 ศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารองค์กรโรงพยาบาลและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล/การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ 4.4 ศึกษาแบบและเตรียมความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจ	เฉพาะทาง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมทีมให้บริการ 3.2 กระจายอำนาจให้เขตสุขภาพบริหารจัดการอัตรากำลังคนในตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อการยกระดับมาตรฐานและขีดความสามารถหน่วยบริการ 3.3 พัฒนาระบบ Digital HR Management ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลกับผลลัพธ์ของบริการสุขภาพ 4. วางแผนความต้องการและการ สรรหาบุคลากรรองรับ Smart Hospital และการพัฒนาระบบ Digital Health 4.1 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบการแพทย์ทางไกล/การใช้เทคโนโลยี/และการใช้ AI 4.2 ร่วมมือกับหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรรองรับ ระบบ Digital Hospital/Health Care และจัดเตรียมตำแหน่งและวิธีการจ้างงาน 5. สนับสนุนหน่วยบริการนำร่อง การบริหารองค์กรและทรัพยากร บุคคลรูปแบบใหม่ 5.1 สนับสนุนกลไกการดำเนินการติดตามประเมินผลและถอดบทเรียน/จัดการความรู้เตรียมขยายผล	4.2 ส่งเสริมการจัดการดูแลสุขภาพตนเองในระดับบุคคลและครอบครัว 5. สร้างความยั่งยืนในการกระจาย ทรัพยากรด้านสุขภาพและ กำลังคน โดยคำนึงถึงความเป็น ธรรมด้านสุขภาพ 5.1 สนับสนุนการพัฒนากลไกการเงิน การคลังด้านสุขภาพเพื่อการยกระดับมาตรฐานคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง 5.2 สร้างความร่วมมือกับภาคบริการสุขภาพอื่น ๆ นอก กสธ. เพื่อยกระดับ Service plan เป็น National Service & Health Resource Plan และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมในการจัดบริการสุขภาพของประเทศ 5.3 สนับสนุนการเพิ่มคุณภาพการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งวิชาชีพด้านสุขภาพและระดับช่วยวิชาชีพให้มีขีดความสามารถตามความต้องการของระบบบริการสุขภาพแต่ละพื้นที่ 5.4 สนับสนุนการใช้กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเต็มศักยภาพในยุค Digital Health Care

มาตรการที่ 1 ปฏิรูประบบบริการ เพื่อก้าวข้ามความขาดแคลน กำลังคน	มาตรการที่ 2 ยกระดับการ ให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึง	มาตรการที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ของระบบสุขภาพ
ดูแลสุขภาพประชาชนแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	5.2 สร้างความเข้มแข็งในการ ดำเนินนโยบาย “ผู้ป่วยปลอดภัย บุคลากรปลอดภัย” (2 P Safety Policy)	

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนมาตรการในแผนฯ

1. ความเป็นเอกภาพของนโยบายในการอภิบาลและบริหารจัดการระบบสุขภาพ และการบริหาร
ทรัพยากรด้านสุขภาพของประเทศ
2. ความร่วมมือการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นต้องมี
ทิศทาง นโยบายและการทำงานเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน เช่น คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงบประมาณ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ
3. ความสามารถในการลงทุนเพื่อนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ในงานบริการสุขภาพ รวมทั้ง
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพและความคาดหวังของประชาชนตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของ
ประเทศ
4. ความสำเร็จในการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรในงาน
บริการสุขภาพภาครัฐ
5. กลไกการเงินการคลังสุขภาพที่สนับสนุนการร่วมจัดบริการสุขภาพของทุกภาคส่วน

ส่วนที่ 4 แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แนบย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ให้เพียงพอต่อความต้องการทั้งจำนวนประเภทบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้ง การย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ การยืมตัวข้าราชการ และการให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป เพื่อบริหารจัดการกำลังคนให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 34 แผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 6 แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
1.	การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	อัตรากำลัง
2.	การจัดสรรตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ เพื่อรองรับการบรรจุนักเรียนทุนผู้ทำสัญญาชุดใช้ทุนของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2568 - แพทย์โครงการ - ทันตแพทย์ - แพทย์ทั่วไป	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	อัตรากำลัง
3.	จัดสรรตำแหน่งสำหรับข้าราชการลาศึกษาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตและทันตแพทยศาสตรบัณฑิต โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ประจำปี พ.ศ. 2568	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	อัตรากำลัง
4.	การจัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการผลิตบุคลากร	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	อัตรากำลัง

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
	พยาบาลเพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชน จังหวัดชายแดนตามรอยสมเด็จพระเจ้า ปรมาภิไธยบพเรศวร ป.ศ. 2568		
5.	การจัดสรรตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ ให้เขตสุขภาพ	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการ กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	อัตรากำลัง
6.	การกำหนดตำแหน่งในสายงานด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของกระทรวง สาธารณสุข	ความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งในสายงาน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของกระทรวง สาธารณสุข	อัตรากำลัง
7.	การจัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาการ เป็นนักศึกษาแพทย์ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี	ระดับความสำเร็จของการจัดสรรนักศึกษา แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี	สรรหาบุคคล
8.	การจัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ผู้ให้สัญญา การเป็นนักศึกษาทันตแพทย์ ไปปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี	ระดับความสำเร็จของการจัดสรรนักศึกษาทันต แพทย์ผู้ให้สัญญาฯ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี	สรรหาบุคคล
9.	การจัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ผู้ทำ สัญญาการเป็นนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ไป ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี	ระดับความสำเร็จของการจัดสรรนักศึกษาเภสัช ศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี	สรรหาบุคคล
10.	ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ 1 (1) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 (UIS)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	สรรหาบุคคล
11.	การคัดเลือกนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญา ชดใช้ทุนที่มีสิทธิเข้ารับการศึกษาเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการใน ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ ที่หน่วย บริการในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง นายแพทย์ปฏิบัติการ และทันตแพทย์ ปฏิบัติการ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	สรรหาบุคคล
12.	ดำเนินการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน สำหรับแพทย์ และทันตแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online) รอบปกติ (รอบที่ 1 - 2)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรร พื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์และ ทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาชดใช้ทุนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแพทย์ และ ทันตแพทย์ไปปฏิบัติงานที่หน่วยบริการในส่วน	สรรหาบุคคล

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
		ภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	
13.	ดำเนินการเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาชดใช้ทุนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแพทย์ และทันตแพทย์ไปปฏิบัติงานที่หน่วยบริการในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	สรรหาบุคคล
14.	การดำเนินการสอบแข่งขันฯ โครงการที่ 1/2568 (12 ตำแหน่ง)	ความสำเร็จของการสอบแข่งขันฯ โครงการที่ 1/2568 (12 ตำแหน่ง)	สรรหาบุคคล
15.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
16.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งเภสัชกร	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งเภสัชกร	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
17.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งว่างของส่วนกลาง (จ้างหน่วยงานภายนอก)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
18.	จัดทำแนวทางการชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการชักจูงความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
19.	การส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
20.	การจัดทำหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราว	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
21.	การพัฒนาสายงานผู้ช่วยทันตแพทย์	ระดับความสำเร็จของการจ้างงานผู้ช่วยทันตแพทย์	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
22.	การปรับปรุงแก้ไข หลักเกณฑ์ วิธีการ ประกาศ ต่าง ๆ และการมอบอำนาจ เกี่ยวกับเรื่องโทษทางวินัย ของ พกส. และ พรก.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ ตามที่คณะกรรมการกำหนด	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
23.	การเลือกตั้งผู้แทนกรรมการ พกส. และ แต่งตั้งกรรมการ กพส. ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับความสำเร็จของการแต่งตั้งกรรมการ กพส.	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
24.	การบริหารอัตรากำลังของ พรก. พกส. ลจช. ตามกรอบโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง ของ พรก. พกส. ลจช. อย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
25.	การบริหารตำแหน่งว่าง พรก. พกส. และ ลจช. การเปลี่ยนตำแหน่ง/เปลี่ยน หน่วยงาน/เปลี่ยนประเภทการจ้าง	ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีตำแหน่ง ว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
26.	การจัดทำกรอบอัตรการจ้างและค่าจ้าง ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) เสนอ ต่อกระทรวงการคลัง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรการ จ้างและค่าจ้างของ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงิน บำรุง)	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
27.	การปรับบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พกส. และ ลจช. พร้อมทั้งปรับเพิ่มค่าจ้างกรณี ชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ	ระดับความสำเร็จของการประกาศใช้บัญชี ค่าจ้างที่ได้รับความเห็นชอบและปรับเพิ่ม ค่าจ้าง พกส. และ ลจช. กรณีชดเชยผู้ได้รับ ผลกระทบ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
28.	บรรจุแต่งตั้งแพทย์ และทันตแพทย์ผู้ทำ สัญญา	ร้อยละของแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญา เข้าปฏิบัติงานชดใช้ทุนกับสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด	บรรจุแต่งตั้ง
29.	การให้แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะ (กรณีเพิ่มพูนทักษะข้าม จังหวัด)	ร้อยละของแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะภายในระยะเวลาที่กำหนด	บรรจุแต่งตั้ง
30.	การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุกลับ เข้ารับราชการ (ส่วนกลาง) และการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการ กรณีมีลักษณะ ต้องห้ามเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งบรรจุ ผู้สอบแข่งขันได้และบรรจุกลับ มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์	บรรจุแต่งตั้ง

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
31.	ย้ายออนไลน์	ระดับความสำเร็จในการย้ายข้าราชการและการให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบ HROPS (ย้ายออนไลน์)	บรรจุแต่งตั้ง
32.	การย้ายหมุนเวียน 3 สาย (แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร)	ระดับความสำเร็จของการย้ายหมุนเวียน นายแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ภายในระยะเวลาที่กำหนด	บรรจุแต่งตั้ง
33.	การย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวข้าราชการที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์	ร้อยละความถูกต้อง ครบถ้วน ในการจัดทำ ข้อมูลเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	บรรจุแต่งตั้ง
34.	การย้ายแพทย์ประจำบ้าน/ทันตแพทย์ ประจำบ้าน (กรณีข้ามจังหวัด)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งย้ายแพทย์/ทันตแพทย์ ผู้ได้รับคัดเลือกให้ลาศึกษาและฝึกอบรมไปยังหน่วยงานรับทุนต้นสังกัดได้ทันตามกำหนดเวลา	บรรจุแต่งตั้ง

2. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เป้าหมาย เพื่อฝึกอบรม พัฒนา และให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ประกอบด้วย 19 แผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 7 แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
1.	โครงการให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพ เกี่ยวกับการใช้งานระบบ HROPS แก่เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข	ระดับความสำเร็จของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ในการใช้งานระบบ HROPS ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
2.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบเพื่อการพัฒนาและการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Design Thinking for Innovation Development and Work-Life Balance)	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
3.	โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้รับการพัฒนา ส่วนที่ 3 "การอบรมสัมมนาพร้อมกัน" (ร้อยละ 100)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
4.	การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานที่ถ่ายทอด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
5.	การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานที่ถ่ายทอด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
6.	โครงการพัฒนาทักษะด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เรียนรู้งานกับชาว บค.)	ร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัดของตนได้	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
7.	การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานที่ถ่ายทอด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
8.	โครงการนิเทศและสอนงานบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้ปฏิบัติงานในเขตสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตสุขภาพ เข้ารับการนิเทศสอนงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) 2. ร้อยละของการดำเนินการของเขตสุขภาพ รับผิดชอบต่อภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำเร็จ อย่างถูกต้อง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
9.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หลักสูตร เพิ่มพูนทักษะกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานทางกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
10.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (Smart Leader)	ร้อยละของผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทของการเป็นผู้นำและสามารถสร้างทีมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
11.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตร การเพิ่มพูนทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้เข้าอบรมสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
12.	โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางและระดับต้น ประจำปีงบประมาณ 2568 (หรือ โครงการอบรมผู้บริหารอื่น ๆ)	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรฯ (ร้อยละ 100)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
13.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตร เทคนิคนำเสนออย่างมืออาชีพ : Presentation Skills For Success	ร้อยละของผู้เข้าอบรมสามารถนำเสนองานได้อย่างเป็นระบบ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
14.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตร การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างทีมที่เป็นเลิศ	ร้อยละของผู้เข้าอบรมเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและสามารถปรับตัวในการทำงานเป็นทีมเดียวกันได้ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)	ยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
15.	ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่า 70	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
16.	แผนพัฒนาเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และสิทธิประโยชน์	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ทะเบียนประวัติและ เครื่องราชอิสริยาภรณ์
17.	โครงการอบรม หลักสูตรสมาธิความสุข เพื่อการทำงาน	ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจและนำหลักสมาธิไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะทำงานจัดทำ แผนและขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม
18.	โครงการอบรม หลักสูตร "ข้าราชการที่ดี กับจิตอาสาในการทำงาน"	ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจในการเป็น ข้าราชการที่ดี และมีจิตสำนึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	คณะทำงานจัดทำ แผนและขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม
19.	โครงการสร้างคุณภาพชีวิตด้วย “ค่าย คุณธรรม”	ผู้เข้าโครงการมีความตระหนักรู้ถึง ความสำคัญของศาสนา และพร้อมนำ หลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน	คณะทำงานจัดทำ แผนและขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม

3. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน

เป้าหมาย เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมาย
ผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ตลอดจนการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทน
ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 12 แผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 8 แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
1.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ และ การเลื่อนค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (ส่วนกลาง)	ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ณ วันที่ 1 เมษายน 2568/ 1 ตุลาคม 2568 ของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในสังกัดส่วนกลาง	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
2.	การพัฒนาระบบบริหารการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารผล การปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ระบบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
3.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการของหน่วยงานใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) - รอบ 1 เม.ย. 68 - รอบ 1 ต.ค. 68	ระดับความสำเร็จในการรวบรวม ตรวจสอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เสนอผู้มี อำนาจให้คะแนนประเมิน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
4.	การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ (XPMS) ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)	ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบบริหารผล การปฏิบัติราชการ (XPMS) สำหรับผู้บริหารใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
5.	จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ส่วนกลาง / กรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - รอบ 1 เม.ย. - รอบ 1 ต.ค.	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารวงเงินเสนอ ผู้บริหารที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง พิจารณา 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งเลื่อน เงินเดือน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
6.	กำกับ ติดตามการบริหารวงเงินและการ เลื่อนเงินเดือน ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ณ วันที่ 1 ต.ค.67 / 1 เม.ย.68 / 1 ต.ค.68	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารวงเงิน 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งเลื่อน เงินเดือน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
7.	กำกับ ติดตามการบันทึกคำสั่งเลื่อน เงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษลงไป ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค รอบ 1 เม.ย./ 1 ต.ค.	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงาน และของกลุ่มงาน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
8.	กำกับ ติดตามสรุปการใช้งบเงินในคำสั่ง เลื่อนเงินเดือนระดับชำนาญการพิเศษลง ไป ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค.	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงาน และของกลุ่มงาน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
9.	จัดคนลงตามโครงสร้างในระบบจ่ายตรง (e-Payroll)	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงาน และของกลุ่มงาน	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน
10.	ตรวจสอบ และจัดทำเอกสารขออนุมัติ อ.ก.พ. เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ	ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบข้อมูลการขอ อนุมัติเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง	บริหารผลการ ปฏิบัติราชการและ เงินเดือน

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
11.	การขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
12.	กำกับ ติดตามการบันทึกคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ (ปรับ ว 9) 1 พ.ค. 67 และ 1 พ.ค.68	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงานและของกลุ่มงาน	บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน

4. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

เป้าหมาย เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อีกทั้งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับตามสิทธิ ประกอบด้วย 12 แผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
1.	ประชุมซักซ้อมความเข้าใจการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (บรรจุแพทย์ ทันตแพทย์)	ร้อยละความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2.	ประชุมติดตามการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม (ไม่น้อยกว่า 70)	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
3.	การขออนุมัติให้ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจากการปฏิบัติราชการ ได้รับการสงเคราะห์เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับความสำเร็จของการขออนุมัติให้ข้าราชการได้รับการสงเคราะห์เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4.	ตรวจสอบคำสั่งการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ โดยสม่ำเสมอและกรณีล้มละลาย	ระดับความถูกต้องของการตรวจสอบ และทำความเข้าใจ เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณาสั่งให้ออกตามแต่กรณี	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
5.	การขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่แพทย์ทุนรัฐบาล (กระทรวง)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารฯ พ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
6.	การจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข พ.ศ. 2561	ระดับความสำเร็จของการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ ที่เป็นไปตามระเบียบฯ	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
7.	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น (ส่วนกลาง)	ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกฯ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
8.	การเสนอขอพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชน	ร้อยละความสำเร็จในการตรวจสอบรายชื่อและคุณสมบัติในการเสนอขอพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชน	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
9.	การรับมอบ คัดแยก และจ่ายประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี	ร้อยละความสำเร็จของการจ่ายประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้หน่วยงานในสังกัด	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
10.	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 - ดิเรกคุณาภรณ์ - ชั้นสายสะพาย - ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย - เหรียญจักรพรรดิมาลา	ร้อยละความสำเร็จในการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และผู้กระทำความดีความชอบในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
11.	การรับมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 (รอนหนังสือแจ้งจาก สลค.) - ชั้นสายสะพาย - ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา	ร้อยละความสำเร็จของการรับมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ผู้ได้รับพระราชทาน	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้บุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมตามตำแหน่ง สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ อีกทั้ง อำนวยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 15 แผนงาน/โครงการ

ตารางที่ 10 แผนปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
1.	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษลงมา	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระยะเวลาการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (ตั้งแต่รับเอกสารครบถ้วน สมบูรณ์จนถึงวันรับทราบผลการประเมิน)	ประเมินบุคคลและวิชาการ
2.	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลงานระดับทรงคุณวุฒิลงมาของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และการขอรับเงินประจำตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงสาธารณสุข	ประเมินบุคคลและวิชาการ
3.	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทรงคุณวุฒิ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	ประเมินบุคคลและวิชาการ
4.	การประชุมคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน (นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ)	ระดับความสำเร็จของข้าราชการที่ได้รับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
5.	การแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง (รองปลัดฯ/อธิบดี)	ความสำเร็จของการแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหาร ระดับสูง (รองปลัดฯ/อธิบดี)	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
6.	การคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
7.	การคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งนักบริหารระดับต้น	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
8.	การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ผอ.กองส่วนกลาง/นพ.สสจ./ผอ.รพศ./ผอ.รพท.)	ความสำเร็จของการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
9.	การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รับราชการต่อไป	ระดับความสำเร็จการดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
10.	การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	ระดับความสำเร็จของข้าราชการที่ได้รับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
11.	การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย และการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	ระดับความสำเร็จของข้าราชการที่ได้รับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
12.	การจัดทำบัญชีตำแหน่งประเภทอำนวยการ (นอกรอบ/รอบปกติ)	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ 3. ระดับความสำเร็จในการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
13.	การพิจารณากลับกรองการย้ายสับเปลี่ยน นพ.สสจ. และ ผอ.รพศ./รพท.	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ 3. ระดับความสำเร็จในการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
14.	การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มงาน
15.	การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ความสำเร็จของการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร

ส่วนที่ 5

การนำแผนปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติราชการไปปฏิบัติ

การนำแผนปฏิบัติราชการไปปฏิบัติเป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผน ปฏิบัติ ราชการที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามแผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ โดยมีปัจจัย ที่ส่งผลให้แผนปฏิบัติราชการประสบผลสำเร็จหลายประการ อาทิ

- (1) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจ บทบาทความรับผิดชอบอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- (2) ผู้รับผิดชอบเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศของกระทรวงสาธารณสุข แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลตามแผนปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- (3) การสื่อสารให้บุคลากรในกองบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาหลาย ๆ เรื่องจะได้รับการแก้ไข
- (4) การประสานงานที่ดีระหว่างกลุ่ม/กลุ่มงานกองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินแผนงาน/โครงการตามที่ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณมีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหา อุปสรรคใดก็สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ โดยมีแนวทาง และกระบวนการ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายงานผลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการติดตามผล ความก้าวหน้า ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการจะติดตามในไตรมาสที่ 2 ไตรมาสที่ 4 และนำเสนอผู้บริหารทราบ
3. สรุปและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน พร้อมนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายของแผนฯ
4. กรณีการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จะมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงแผนปฏิบัติ ราชการฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานนั้นด้วย

ภาคผนวก

ตารางที่ 11 รายละเอียดแผนปฏิบัติราชการ รวม 91 แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
1. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การวางแผนกำลังคน และพัฒนาระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง จำนวน 34 แผนงาน/โครงการ									
1. การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2568 1.1 จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข	พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2568	1. รวบรวมข้อมูลการเกษียณอายุราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข 3. แจ้งผลการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ					12,500	อัตรากำลัง
1.2 จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (นอกกรอบระดับ, ตน. บริหาร)									
1.3 จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (เพิ่มเติม)									

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
2. การจัดสรรตำแหน่งแพทย์และ ทันตแพทย์เพื่อรองรับการบรรจุ นักเรียนทุนผู้ทำสัญญาฯใช้ทุน ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2568 - แพทย์โครงการ - ทันตแพทย์ - แพทย์ทั่วไป	จัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับการ บรรจุนักเรียนทุนผู้ทำสัญญา ฯใช้ทุนของกระทรวง สาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2568	1. รวบรวมตำแหน่งว่าง สำหรับกัน ตำแหน่งเพื่อบรรจุนักเรียนทุน ผู้ทำ สัญญาฯ ปีการศึกษา 2568 2. เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง ปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเป็นสายงานแพทย์/ ทันตแพทย์สำหรับรองรับการบรรจุ นักเรียนทุน 3. แจ้งหน่วยงานดำเนินการบันทึกข้อมูล หน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งนักเรียนทุน รัฐบาล ฯลฯ 4. จัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุนักเรียนทุน รัฐบาล เสนอ อ.ก.พ.สป หรือ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อเกลี่ยอัตรากำลัง (ตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) หรือ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งแล้วแต่กรณี 5.แจ้งบัญชีรายละเอียดการจัดสรร ตำแหน่ง เพื่อบรรจุผู้ทำสัญญาฯ ประจำปี พ.ศ.2568	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มี การบริหารจัดการกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ						อัตรากำลัง
3. จัดสรรตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการลาศึกษาหลักสูตร แพทยศาสตรบัณฑิตและทันต แพทยศาสตรบัณฑิต โครงการ ผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ประจำปี พ.ศ. 2568	เพื่อรองรับข้าราชการลาศึกษา หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อ ชาวชนบท ประจำปี พ.ศ. 2568	1. รวบรวมตำแหน่งว่าง เพื่อจัดสรร ตำแหน่งสำหรับข้าราชการลาศึกษา หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต โครงการ ผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ประจำปี พ.ศ. 2568 2. เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง ปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเป็นสายงานแพทย์/ทันต แพทย์สำหรับย้ายข้าราชการลาศึกษา	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มี การบริหารจัดการกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ						อัตรากำลัง

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		3. แจ้งหน่วยงานเพื่อบันทึกข้อมูล หน่วยงานเพื่อจัดสรรตำแหน่งสำหรับย้าย ข้าราชการลาศึกษา 4. จัดสรรตำแหน่งสำหรับย้ายข้าราชการ ลาศึกษา เสนอ อ.ก.พ.สป หรือ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อเกลี่ยอัตรากำลัง (ตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) หรือ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งแล้วแต่กรณี 5.แจ้งบัญชีรายละเอียดการจัดสรร ตำแหน่ง สำหรับย้ายข้าราชการลาศึกษา ประจำปี พ.ศ.2568							อัตรากำลัง
4. การจัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อพัฒนา สุขภาพประชาชนจังหวัดชายแดน ตามรอยสมเด็จพระเจ้า ประจําปี งบประมาณ 2568	จัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อ พัฒนาสุขภาพประชาชนจังหวัด ชายแดนตามรอยสมเด็จพระเจ้า ประจําปีงบประมาณ 2568	1. ขอรายชื่อผู้ที่คาดว่าจะสำเร็จ การศึกษาตามโครงการผลิตพยาบาล วิชาชีพเพื่อพัฒนาสุขภาพประชาชนใน จังหวัดชายแดนตามรอยสมเด็จพระเจ้า จากสภาการพยาบาล 2. แจ้งเขตสุขภาพจัดสรรพื้นที่สำหรับ รองรับผู้ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาจาก โครงการผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อ พัฒนาสุขภาพประชาชน ในจังหวัด ชายแดนตามรอยสมเด็จพระเจ้า 3. แจ้งบัญชีรายละเอียดการจัดสรร ตำแหน่งเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจาก โครงการผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อ พัฒนาสุขภาพประชาชนจังหวัดชายแดน	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มี การบริหารจัดการกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ						อัตรากำลัง

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		ตามรอยสมเด็จพระเจ้า ประจักษ์ประมาณ 2568							อัตรากำลัง
5. การจัดสรรตำแหน่งแพทย์และ ทันตแพทย์ให้เขตสุขภาพ	จัดสรรตำแหน่งสายงานแพทย์ และทันตแพทย์ตามความต้องการใช้ตำแหน่งของเขตสุขภาพ	1. สำรวจความต้องการใช้ตำแหน่งสายงานแพทย์และทันตแพทย์ของเขตสุขภาพ 2. ตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการขอใช้ตำแหน่งและตรวจสอบคุณสมบัติผู้จะมาดำรงตำแหน่ง 3. เสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณานุมัติใช้ตำแหน่งสายงานแพทย์ และทันตแพทย์ของเขตสุขภาพ 4. แจ้งผลการอนุมัติและจัดสรรตำแหน่งสายงานแพทย์และทันตแพทย์ของเขตสุขภาพ	ร้อยละของเขตสุขภาพที่มี การบริหารจัดการกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ		↔		↔		อัตรากำลัง
6. การกำหนดตำแหน่งในสายงาน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของกระทรวงสาธารณสุข	เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งในสายงานด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ 2. ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ฯ 3. ประชุม คกก.กรรมการอ่านผลงานฯ 4. เสนอ อภ.กสธ. กำหนดตำแหน่งฯ		↔	↔	↔	↔	7,500	อัตรากำลัง
7. การจัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำ สัญญาการเป็นนักศึกษาแพทย์ ไป ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี 1) จัดประชุมชี้แจงระบบการแสดงความจำนงเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ของนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ที่จะสำเร็จการศึกษา ในปี พ.ศ. 2568	เพื่อจัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำ สัญญาการเป็นนักศึกษาแพทย์ ปีการศึกษา 2567 ให้ไป ปฏิบัติงานตามมติคณะ รัฐมนตรี	1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจำนวน นักศึกษาแพทย์จากทุกสถาบันการศึกษา ภาครัฐ และความต้องการนักศึกษา แพทย์ ของส่วนราชการ/หน่วยงาน 2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา จัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ จำนวน 3 ครั้ง และประชุม คณะอนุกรรมการฯ จำนวน 1 ครั้ง	ระดับความสำเร็จของการ จัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำ สัญญาฯ ไปปฏิบัติงานตาม มติคณะรัฐมนตรี	↔				4,000	สรรหาบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		3. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การจัดสรรฯ การแสดงความจำนงเลือกสถานที่ ปฏิบัติงานตามสัญญาและการใช้ระบบออนไลน์ แก่นักศึกษาแพทย์ จำนวน 1 ครั้ง 4. วิเคราะห์ผลการคัดเลือกนักศึกษา แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ ของส่วนราชการ/หน่วยงาน 5. สรุปผลการคัดเลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามสัญญาในส่วนราชการ/หน่วยงาน/กระทรวงสาธารณสุขของนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ 6. แจ้งผลการอนุมัติตัวบุคคล นักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาทราบ 7. สรุปรายชื่อนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ เลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามสัญญาในส่วนราชการ/หน่วยงาน/กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2567							สรรหาบุคคล
2) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ		ประชุมครั้งที่ 1/2568			↔			36,075	
		ประชุมครั้งที่ 2/2568				↔		36,075	
		ประชุมครั้งที่ 3/2568					↔	36,075	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
3) จัดประชุมคณะกรรมการ อนุกรรมการพัฒนาข้อเสนอการ จัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำ สัญญา ครั้งที่ 1/2568		ประชุมคณะกรรมการอนุกรรมการพัฒนา ข้อเสนอการจัดสรรนักศึกษาแพทย์ผู้ทำ สัญญา ครั้งที่ 1/2568						26,500	สรรหาบุคคล
8. การจัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ ผู้ให้สัญญาการเป็นนักศึกษาทันต แพทย์ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี 1) จัดประชุมคณะกรรมการ พิจารณาจัดสรรนักศึกษาทันต แพทย์ผู้ทำสัญญาการเป็น นักศึกษาทันตแพทย์ ครั้งที่ 3/2567	การจัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ ผู้ให้สัญญาการเป็นนักศึกษา ทันตแพทย์ ไปปฏิบัติงานตาม มติคณะรัฐมนตรี	1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจำนวน นักศึกษาทันตแพทย์จากทุก สถาบันการศึกษาภาครัฐ และความ ต้องการนักศึกษาทันตแพทย์ของส่วน ราชการ/หน่วยงาน 2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา จัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ผู้ให้สัญญา จำนวน 3 ครั้ง และประชุม คณะอนุกรรมการฯ จำนวน 1 ครั้ง 3. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การจัดสรร ฯ /การแสดงความจำนงเลือกสถานที่ ปฏิบัติงานตามสัญญาและการใช้ระบบ ออนไลน์ แก่นักศึกษาทันตแพทย์ จำนวน 1 ครั้ง 4. วิเคราะห์ผลการคัดเลือกนักศึกษา แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ ของส่วน ราชการ/หน่วยงาน 5. สรุปผลการคัดเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ตามสัญญาในส่วนราชการ/หน่วยงาน/ กระทรวงสาธารณสุขของนักศึกษา	ระดับความสำเร็จของการ จัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ ผู้ให้สัญญาฯ ไปปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี					35,875	สรรหาบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
2) ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การจัดสรรฯ/การแสดงความจำนงเลือกสถานที่ปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์		ทันตแพทย์ผู้ให้สัญญา ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ 6. แจ้งผลการอนุมัติตัวบุคคล นักศึกษาทันตแพทย์ผู้ให้สัญญา ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 และรอบพิเศษ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาทราบ						2,500	สรรหาบุคคล
3) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ผู้ทำสัญญาการเป็นนักศึกษาทันตแพทย์		ประชุมครั้งที่ 1/2568						35,875	
		ประชุมครั้งที่ 2/2568						35,875	
4) จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาข้อเสนอการจัดสรรนักศึกษาทันตแพทย์ผู้ทำสัญญาการเป็นนักศึกษาทันตแพทย์ ครั้งที่ 1/2568								17,125	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
9. การจัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ผู้ทำสัญญาการเป็นนักศึกษาเภสัช ศาสตร์ ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี 1) จัดประชุมคณะกรรมการ พิจารณาจัดสรรนักศึกษาเภสัช ศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ ครั้งที่ 3/2567	เพื่อจัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ผู้ทำสัญญาการเป็นนักศึกษา เภสัชศาสตร์ ปีการศึกษา 2567 ให้ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี	1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจำนวน นักศึกษาเภสัชศาสตร์จากทุกสถาบัน การศึกษากาครรัฐ และความต้องการ นักศึกษาเภสัชศาสตร์ของส่วนราชการ/ หน่วยงาน 2. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา จัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ จำนวน 2 ครั้ง และประชุม คณะอนุกรรมการฯ จำนวน 1 ครั้ง 3. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การจัดสรรฯ / การแสดงความจำนงเลือกสถานที่ ปฏิบัติงานตามสัญญาและการใช้ระบบ ออนไลน์ แก่นักศึกษาเภสัชศาสตร์ จำนวน 1 ครั้ง 4. วิเคราะห์ผลการคัดเลือกนักศึกษา เภสัชศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 ของส่วนราชการ/ หน่วยงาน 5. สรุปผลการคัดเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ตามสัญญาในส่วนราชการ/หน่วยงาน/ กระทรวงสาธารณสุขของนักศึกษาเภสัช ศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา 2567 รอบที่ 1 - 2 6. แจ้งผลการอนุมัติตัวบุคคล นักศึกษา เภสัชศาสตร์ผู้ทำสัญญาฯ ปีการศึกษา	ระดับความสำเร็จของการ จัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี					35,875	สรรหาบุคคล
2) จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การ จัดสรรฯ /การแสดงความจำนง เลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามสัญญา และการใช้ระบบออนไลน์ ครั้งที่ 1/2568								2,500	
3) จัดประชุมคณะกรรมการ พัฒนาข้อเสนอการจัดสรร นักศึกษาเภสัชศาสตร์ผู้ทำสัญญา ครั้งที่ 1/2568								17,125	
4) จัดประชุมคณะกรรมการ พิจารณาจัดสรรนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ผู้ทำสัญญาฯ ครั้งที่ 1/2568								35,875	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		2567 รอบที่ 1 - 2 ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาทราบ 7. สรุปรายชื่อนักศึกษาเภสัชศาสตร์ผู้ทำสัญญา เลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามสัญญาในส่วนราชการ/หน่วยงาน/กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2567							สรรหาบุคคล
10. ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตามกรณีข้อ 1 (1) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 (UIS)	ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศ หรือต่างประเทศ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว สำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อติดตามผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ ตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข	ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด					2,200	สรรหาบุคคล
11. การคัดเลือกนักศึกษาแพทย์ ผู้ทำสัญญาขอใช้ทุนที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ ที่หน่วยบริการในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online)	ดำเนินการคัดเลือกฯ กรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าอัตราว่างครั้งแรก โดยวิธีการออนไลน์ (Online)	รอบที่ 1	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกบรรจุ					3,125	สรรหาบุคคล
		รอบที่ 2	แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ					3,125	
		รอบพิเศษ	ในตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ และทันตแพทย์ปฏิบัติการ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					3,125	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
12. ดำเนินการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online) รอบปกติ (รอบที่ 1 - 2)	เพื่อจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 ลดความขาดแพทย์ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	1. ลงทะเบียนเพื่อเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online) (วันจริง)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาชดใช้ทุนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแพทย์ และทันตแพทย์ ไปปฏิบัติงานที่หน่วยบริการ			↔		9,200	สรรหาบุคคล
		2. ลงทะเบียนเพื่อเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online) (วันจริง)	ในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่			↔		9,200	
		3. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online) (วันจริง)	น้อยกว่าร้อยละ 80			↔		11,200	
13. ดำเนินการเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยวิธีออนไลน์ (Online)	เพื่อจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์ผู้ทำสัญญา ประจำปี พ.ศ. 2568	เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน รอบพิเศษ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนสำหรับแพทย์และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาชดใช้ทุนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแพทย์ และทันตแพทย์ ไปปฏิบัติงานที่หน่วยบริการ			↔		10,400	สรรหาบุคคล
		1. ลงทะเบียนเลือกพื้นที่ทำ 2. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน	ในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่			↔		10,000	
		เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน หลังรอบพิเศษ ครั้งที่ 1 1. ลงทะเบียนเลือกพื้นที่ทำ 2. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน	น้อยกว่าร้อยละ 80				↔	10,000	
		เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน หลังรอบพิเศษ ครั้งที่ 2 1. ลงทะเบียนเลือกพื้นที่ทำ 2. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน					↔	10,000	
		เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน หลังรอบพิเศษ ครั้งที่ 3 1. ลงทะเบียนเลือกพื้นที่ทำ 2. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน				↔		10,000	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน หลังรอบพิเศษ ครั้งที่ 4 1. ลงทะเบียนเลือกพื้นที่ฯ 2. เลือกพื้นที่ปฏิบัติงานขอใช้ทุนฯ						10,000	สรรหาบุคคล
14. การดำเนินการสอบแข่งขันฯ โครงการที่ 1/2568 (12 ตำแหน่ง)	1. เพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้การ ปฏิบัติงานของส่วนราชการ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ 2. สรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อ ทดแทนอัตราว่างของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการฯ (จำนวน 2 ครั้ง) 2. ประชุมเพื่อเตรียมระบบรับสมัคร สอบแข่งขันฯ 3. จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ 4. เผยแพร่ข่าวการรับสมัครสอบแข่งขันฯ 5. รับสมัครสอบแข่งขันฯ 6. จัดหาสถานที่สอบ (จัดทำ TOR จ้าง ดำเนินการสอบ)	ความสำเร็จของการ สอบแข่งขันฯ โครงการที่ 1/2568 (12 ตำแหน่ง)					3,840	สรรหาบุคคล
		7. ประชุมคณะกรรมการร่างขอบเขตงาน (TOR) จ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการตำแหน่งต่าง ๆ						3,900	
		8. ประชุมคณะกรรมการซื้อหรือจ้างโดย วิธีคัดเลือกสำหรับการจ้างหน่วยงาน ภายนอกดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตำแหน่ง ต่าง ๆ						3,900	
									

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		9. ประชุมคณะกรรมการตรวจรับพัสดุสำหรับการจ้างหน่วยงานภายนอก ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตำแหน่งต่าง ๆ			↔			3,900	สรรหาบุคคล
		10. ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ และประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันฯ (ภาค ข.)			↔				
		11. แต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)							
		12. ประชุมกรรมการออกข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)			↔			157,875	
		13. ประชุมพิจารณาการจัดทำข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)				↔		8,800	
		14. ประชุมเพื่อส่งต้นฉบับข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)				↔		8,375	
		15. ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ฯ (ภาค ข.) / ประชุมเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)				↔			
		16. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)							

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		17. ประชุมกรรมการเพื่อส่งเคลยข้อสอบ เพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งฯ (ภาค ข.)				↔		5,045	สรรหาบุคคล
		18. ตรวจสอบและประมวลผลการสอบแข่งขันฯ (ภาค ข.)							
		19. ตรวจสอบหลักฐานการสมัครสอบ คุณสมบัติและคุณสมบัติของผู้สอบแข่งขันได้ฯ / จัดทำหนังสือหารือวุฒิสภาสำนักงาน ก.พ.							
		20. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์)				↔			
		21. ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์)							
		22. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การดำเนินการแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์)					↔	3,000	
		23. แต่งตั้งกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์)					↔		
		24. ประชุมกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์) / ประชุมเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบสัมภาษณ์					↔	3,000	
		25. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ (สัมภาษณ์)				↔			

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		26. ประมวลผลการสอบแข่งขันฯ 27. ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ 28. รายงานผลการดำเนินการสอบแข่งขันฯ ต่อหัวหน้าส่วนราชการ / สำนักงาน ก.พ. 29. สรุปผลและรายงานผลการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณในการดำเนินการสอบแข่งขันฯ 30. ดำเนินการส่งคุณสมบัติของผู้ที่ขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ฯ ไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา							สรรหาบุคคล
15. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	เพื่อเลือกสรรบุคคลมาจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 12 อัตรา	1. แต่งตั้ง คกก. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ 2. ประกาศรับสมัคร 3. ดำเนินการเลือกสรร (สอบสัมภาษณ์) 4. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ					2,700	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
16. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งเภสัชกร	เพื่อเลือกสรรบุคคลมาจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ ตำแหน่งเภสัชกร จำนวน 350 อัตรา จากกลุ่มนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ผู้เลือกมาปฏิบัติงานทดแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1. แต่งตั้ง คกก. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ 2. ประกาศรับสมัคร 3. ดำเนินการเลือกสรร (สอบสัมภาษณ์) 4. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร 5. เลือกสถานที่ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งเภสัชกร					11,200	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
17. การสรรหาและเลือกสรร พนักงานราชการ ตำแหน่งว่างของ ส่วนกลาง (จ้างหน่วยงาน ภายนอก)	เพื่อเลือกสรรบุคคลมาจัดจ้าง เป็นพนักงานราชการ ใน ตำแหน่งว่างของส่วนกลางที่ ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร	1. แต่งตั้ง คกก. ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรฯ 2. ประกาศรับสมัคร 3. จัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานภายนอก 4. ดำเนินการเลือกสรร (สอบข้อเขียน) 5. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน 6. ดำเนินการเลือกสรร (สอบสัมภาษณ์) 7. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร 8. เลือกสถานที่ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานราชการที่ อยู่ในความรับผิดชอบของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล					2,560	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
18. จัดทำแนวทางการชักจูง ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหา และเลือกสรรพนักงานราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ	เพื่อชักจูงแนวทางให้ บุคลากรส่วนภูมิภาคมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหา และเลือกสรรพนักงานราชการ และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	1. รวบรวมกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้อง 2. จัดทำแนวทางการชักจูง 3. จัดทำ Infographic 4. แจกเวียนหนังสือและอัปโหลดขึ้น เว็บไซต์	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแนวทางการชักจูง ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ราชการ และการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงาน ราชการ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
19. การส่งเสริมการจ้างงานและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	เพื่อส่งเสริมคนพิการมีงานทำ และสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขสามารถดำเนินการ ตามกฎหมายที่กำหนด	1. จัดประชุมชี้แจงหน่วยงานและส่วน ราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. จัดทำแผนดำเนินการ 3. ส่วนราชการดำเนินการตามแผน 4. รายงานแผนการดำเนินการให้ ปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ	ระดับความสำเร็จของการ ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
20. การจัดทำหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราว	เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ให้การบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	1. ร่างหลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราว 2. ประชุม คกก./คทง. เพื่อพิจารณาร่างฯ 3. เสนอปลัดกระทรวงลงนาม 4. แจ้งเวียนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
21. การพัฒนาสายงานผู้ช่วยทันตแพทย์	เพื่อพิจารณา ดำเนินการวางแผน พัฒนา สายงานผู้ช่วยทันตแพทย์ และบรรเทาความขาดแคลน	1. ประชุมคณะทำงาน ฯ 2. วางแผนการพัฒนา 3. เสนอคณะกรรมการ กพส. 4. มีหนังสือแจ้งเวียนมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน	ระดับความสำเร็จของการจ้างงานผู้ช่วยทันตแพทย์						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
22. การปรับปรุงแก้ไข หลักเกณฑ์วิธีการ ประกาศ ต่าง ๆ และการมอบอำนาจ เกี่ยวกับเรื่อง โทษทางวินัย ของ กพส. และ พรก.	เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	1. เสนอเรื่องที่จะแก้ไข ปรับปรุง หรือกำหนด 2. ทหือกองกฎหมาย หรือ สวค. 3. เสนอ (ร่าง) คณะกรรมการ กพส. 4. เสนอปลัดกระทรวงลงนาม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ประกาศ หลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการกำหนด						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
23. การเลือกตั้งผู้แทนกรรมการ กพส. และ แต่งตั้งกรรมการ กพส. ผู้ทรงคุณวุฒิ	เพื่อแต่งตั้งผู้แทนกรรมการ กพส. และ กรรมการ กพส. ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. เสนอแผนการดำเนินการเลือกตั้ง คกก. กพส. 2. ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการเลือกตั้ง 3. ดำเนินการเลือกตั้ง 4. เสนอปลัดกระทรวงลงนามคำสั่งแต่งตั้ง 5. ประกาศแต่งตั้งกรรมการ	ระดับความสำเร็จของการแต่งตั้งกรรมการ กพส.						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
24. การบริหารอัตรากำลังของ พรก. พกส. ลจช. ตามกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของ พรก. พกส. และ ลจช. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้กรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของ สป.	1. จัดสรรอัตรากำลัง พรก. พกส. และ ลจช. ให้หน่วยงานในสังกัด สป. 2. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังของ พรก. พกส. ลจช. อย่างมีประสิทธิภาพ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
25. การบริหารตำแหน่งว่าง พรก. พกส. และ ลจช. การเปลี่ยนตำแหน่ง/เปลี่ยนหน่วยงาน/เปลี่ยนประเภทการจ้าง	เพื่อให้การบริหารตำแหน่งว่างของ พรก. พกส. และ ลจช. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. ตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงาน 2. ตรวจสอบโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง 3. เสนอปลัดกระทรวงอนุมัติ 4. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
26. การจัดทำกรอบอัตรการจ้างและค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) เสนอต่อกระทรวงการคลัง	เพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. จัดทำข้อมูลกรอบอัตรการจ้างและค่าจ้างของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) 2. จัดทำวาระการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข (วาระเพื่อทราบ) 3. จัดทำบัญชีอัตรการจ้างและค่าจ้างของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) 4. เสนอหนังสือขอความเห็นชอบต่อกระทรวงการคลัง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรการจ้างและค่าจ้างของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง)						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก
27. การปรับบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พกส. และ ลจช. พร้อมทั้งปรับเพิ่มค่าจ้างกรณีชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ	เพื่อประกาศใช้บัญชีค่าจ้างใหม่และปรับเพิ่มค่าจ้างกรณีชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ	1. เสนอหนังสือขอความเห็นชอบกระทรวงการคลัง 2. ดำเนินการประกาศใช้บัญชีค่าจ้าง 3. ดำเนินการปรับค่าจ้างกรณีชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ 4. รายงาน คกก. กพส. เพื่อทราบ	ระดับความสำเร็จของการประกาศใช้บัญชีค่าจ้างที่ได้รับความเห็นชอบและปรับเพิ่มค่าจ้าง พกส. และ ลจช. กรณีชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
28. บรรจุแต่งตั้งแพทย์ และทันตแพทย์ผู้ทำสัญญา	แพทย์ และทันตแพทย์ เภสัชกร ผู้ทำสัญญาปฏิบัติงานชดใช้ทุนกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาเข้าปฏิบัติงานชดใช้ทุนกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเข้ารับราชการ	ร้อยละของแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาเข้าปฏิบัติงานชดใช้ทุนกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด					114,000	บรรจุแต่งตั้ง
29. การให้แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ (กรณีเพิ่มพูนทักษะข้ามจังหวัด)	แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ได้ไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะในจังหวัดที่จัดสรร	การจัดทำคำสั่งให้แพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ที่ได้รับการจัดสรรให้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ	ร้อยละของแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ ไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะภายในระยะเวลาที่กำหนด						บรรจุแต่งตั้ง
30. การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ (ส่วนกลาง) และการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการ กรณีมีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ/ผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ได้บรรจุกลับ	1. การดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติ/จัดทำคำสั่งบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ 2. พิจารณาคุณสมบัติ/จัดทำคำสั่งบรรจุกลับ (ส่วนกลาง) 3. พิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการ กรณีมีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ/จัดทำคำสั่ง	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งบรรจุผู้สอบแข่งขันได้และบรรจุกลับมีความถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์					7,500	บรรจุแต่งตั้ง
31. ย้ายออนไลน์	ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ย้าย/ปฏิบัติราชการทางส่วนราชการใหม่	จัดทำคำสั่งย้ายและปฏิบัติราชการ ผ่านระบบ HROPS (ย้ายออนไลน์)	ระดับความสำเร็จในการย้ายข้าราชการและการให้ข้าราชการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบ HROPS (ย้ายออนไลน์)					152,000	บรรจุแต่งตั้ง

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
32. การย้ายหมุนเวียน 3 สาย (แพทย์ ทันแพทย์ และเภสัชกร)	แพทย์ ทันแพทย์ และเภสัชกร ได้ย้ายตามความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	ดำเนินการย้ายหมุนเวียนข้าราชการ สายงานแพทย์ ทันแพทย์ และเภสัชกร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ (พิจารณาจาก FTE ภาระงาน และ Service Plan) ตามความประสงค์ของผู้ขอ้าย โดยการย้ายหมุนเวียนผ่านทางระบบ HROPS	ระดับความสำเร็จของการย้ายหมุนเวียน นายแพทย์ ทันแพทย์ และเภสัชกร ภายในระยะเวลาที่กำหนด	←		→		125,250	บรรจุแต่งตั้ง
33. การย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวข้าราชการที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์	ข้าราชการได้รับการพิจารณาให้ย้าย โอน ไปปฏิบัติราชการ ก่อนวาระการย้าย การโอน	การดำเนินการพิจารณาเรื่องที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการ และการยืมตัวข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554	ร้อยละความถูกต้องครบถ้วน ในการจัดทำข้อมูลเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	←		→		9,000	บรรจุแต่งตั้ง
34. การย้ายแพทย์ประจำบ้าน/ทันตแพทย์ประจำบ้าน (กรณีข้ามจังหวัด)	ส่วนราชการได้แพทย์/ทันตแพทย์ เฉพาะทาง สาขาที่ขาดแคลน	ดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายแพทย์ประจำบ้าน/ทันตแพทย์ประจำบ้าน (กรณีข้ามจังหวัด)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งย้ายแพทย์/ทันตแพทย์ ผู้ได้รับคัดเลือกให้ลาศึกษาและฝึกอบรมไปยังหน่วยงานรับทุนต้นสังกัดได้ทันตามกำหนดเวลา	←		→			บรรจุแต่งตั้ง
2. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 19 แผนงาน/โครงการ									
1. โครงการให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพ เกี่ยวกับการใช้งานระบบ HROPS แก่เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถ ใช้งานระบบ HROPS ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ในการใช้งานระบบ HROPS ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ		←		→	24,000	บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงาน ทางเลือก

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
2. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หลักสูตรการคิดเชิงออกแบบเพื่อการพัฒนาและการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Design Thinking for Innovation Development and Work-Life Balance)	1. เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้และแนวทางในการบริหารจัดการสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน 3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					800,200	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
3. โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด 5. วิเคราะห์ผลแบบสอบถามการประชุม	ร้อยละของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการพัฒนา ส่วนที่ 3 "การอบรมสัมมนาพร้อมกัน" (ร้อยละร้อยละ)					1,982,560	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อให้บุคลากรด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลสังกัดกรม ใน กระทรวงสาธารณสุข มีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมขับเคลื่อน นโยบายด้านบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญใน ด้านต่าง ๆ รวมถึงเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่พัฒนาไป อย่างต่อเนื่อง	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ โครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม เพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความ เข้าใจในแนวทางการ ดำเนินงานที่ถ่ายทอด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85					844,300	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากร บุคคล
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระดับเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อให้บุคลากรด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลสังกัดเขต สุขภาพที่ 1 – 12 สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความรู้ความเข้าใจ พร้อม ขับเคลื่อนนโยบายด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ สามารถ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรการและแผน ปฏิบัติการที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมถึงเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่พัฒนา ไปอย่างต่อเนื่อง	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ โครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม เพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด 5. วิเคราะห์ผลแบบสอบถามการประชุม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความ เข้าใจในแนวทางการ ดำเนินงานที่ถ่ายทอด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85					737,650	กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และมาตรฐานด้าน บริหารทรัพยากร บุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
6. โครงการพัฒนาทักษะด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เรียนรู้งานกับชาว บค.)	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ในแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของตนต่อไปได้ 2. เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เก่งและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะพร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีเครือข่ายกำลังคนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมืออาชีพ (HR professional)	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัดของตนได้					197,200	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อให้บุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนภูมิภาค) มีความรู้ความเข้าใจ พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถ	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานที่ถ่ายทอด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85					776,500	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรการและแผนปฏิบัติการที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมถึงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง								
8. โครงการนิเทศและสอนงานบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้ปฏิบัติงานในเขตสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อสร้างกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตสุขภาพให้มีความเข้มแข็ง เป็นมืออาชีพในสายงานรองรับการถ่ายโอนภารกิจ/พัฒนาเขตสุขภาพฯ	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	1. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตสุขภาพเข้ารับการนิเทศสอนงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) 2. ร้อยละของการดำเนินการของเขตสุขภาพรับมอบภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำเร็จ อย่างถูกต้อง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)					2,144,900	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
9. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หลักสูตร เพิ่มพูนทักษะกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ และเข้าใจในหลักการ กระบวนการดำเนินการทางกฎหมาย ปกครอง และคดีปกครอง	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานทางกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)					412,100	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
10. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (Smart Leader)	1. เพื่อให้หัวหน้า กลุ่ม/กลุ่มงาน รู้จัก เข้าใจบทบาทของการเป็นหัวหน้าผู้บังคับบัญชาและได้บังคับบัญชายอมรับ 2. เพื่อให้หัวหน้า กลุ่ม/กลุ่มงาน แสดงบทบาทภาวะผู้นำในการปกครอง ดูแลสร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด 3. เพื่อพัฒนาทักษะในการเข้าใจ และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถปรับตัวและตอบสนองอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่เข้าใจง่าย 4. เพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจในหลักของการสร้างทีมงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 5. เพื่อให้หัวหน้า กลุ่ม/กลุ่มงาน ได้พัฒนาทักษะทางดิจิทัลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงาน	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทของการเป็นผู้นำและสามารถสร้างทีมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)					757,500	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
11. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตรการเพิ่มพูนทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพร้อมรับในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)					404,400	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
12. โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางและระดับต้นประจำปีงบประมาณ 2568 (หรือ โครงการอบรมผู้บริหารอื่น ๆ)	เพื่อพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ให้มีความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร และสนับสนุนการใช้กำลังคนอย่างเต็มศักยภาพในยุค Digital Health Care	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรฯ (ร้อยละ 100)					474,000	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
13. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตรเทคนิคนำเสนออย่างมืออาชีพ : Presentation Skills For Success	เพื่อเสริมสร้างทักษะการนำเสนอในงานต่าง ๆ เช่น การนำเสนองานต่อผู้บริหาร นำเสนองานในที่ประชุม และสาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความโดดเด่นเป็นที่น่าสนใจ และเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมสามารถนำเสนองานได้อย่างเป็นระบบ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)					684,100	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
14. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 หลักสูตร การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างทีมที่เป็นเลิศ	1. ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้อง 2. สร้างการทำงานที่เป็นทีม 3. สร้างจิตสำนึกในการบริการที่เป็นเลิศ 4. สร้างองค์กรแห่งความสุข	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละของผู้เข้าอบรมเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปรับตัวในการทำงานเป็นทีมเดียวกันได้ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)					1,259,700	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
15. ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้ข้าราชการในสังกัดได้อย่างถูกต้อง	- จัดประชุม - จัดประชุมออนไลน์	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม (ไม่น้อยกว่า 70)					5,200	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
16. แผนพัฒนาเกี่ยวกับทะเบียนประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสิทธิประโยชน์ 1) ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ผู้เกษียณ (ส่วนกลาง)	ผู้เกษียณได้ทราบสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ และทราบขั้นตอนการดำเนินการยื่นเรื่องขอรับเงินอย่างถูกต้อง และได้รับอนุมัติส่งจ่ายเงินอย่างรวดเร็ว	- ขออนุมัติจากผู้อำนวยการกองเพื่อจัดประชุม - แจ้งเวียนข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัด สป. (ส่วนกลาง) ที่จะเกษียณ เพื่อแสดงความประสงค์เข้าร่วมประชุม - จัดเตรียมสถานที่ อาหาร/เครื่องดื่ม และดำเนินการบรรยายให้ความรู้	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม					8,750	ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2) จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่สมาชิก กบข. ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)	เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข.	- ขออนุมัติจากผู้อำนวยการกองเพื่อจัดประชุม - เวียนแจ้งสมาชิก กบข. ในสังกัด สป. (ส่วนกลาง) เข้าร่วมประชุม - ขอความอนุเคราะห์จาก กบข. ให้จัดส่งวิทยากรเพื่อบรรยายให้ความรู้ - จัดเตรียมสถานที่ อาหาร/เครื่องดื่ม - ดำเนินการบรรยายโดยวิทยากรจาก กบข.	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม					18,750	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
17. โครงการอบรม หลักสูตรสมาธิความสุขเพื่อการทำงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาจิตและปัญญา ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ทั้งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจและนำหลักสมาธิไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					44,000	คณะทำงานจัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
18. โครงการอบรม หลักสูตร "ข้าราชการที่ดีกับจิตอาสาในการทำงาน"	เพื่อให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศ และประชาชน	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจในการเป็นข้าราชการที่ดี และมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					44,000	คณะทำงานจัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
19. โครงการสร้างคุณภาพชีวิตด้วย “ค่ายคุณธรรม”	1. เพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความสำคัญ ของสถาบันพระมหากษัตริย์ 2. เพื่อสร้างความตระหนักในการสร้างสุขภาวะทางจิต โดยใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. ปลุกจิตสำนึก ให้ไม่เกี่ยวข้องกับ อบายมุข เพื่อสร้างข้าราชการที่ดี	1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ 2. เสนอขออนุมัติโครงการอบรม 3. จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อขออนุมัติเดินทางไปราชการ 4. จัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	ผู้เข้าโครงการมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของศาสนา และพร้อมนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน					20,000	คณะทำงานจัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
3. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการและค่าตอบแทน จำนวน 12 แผนงาน/โครงการ									
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (ส่วนกลาง)	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ และนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของบุคลากรส่วนกลาง	1. ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้ 1.1 จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ 1.2 ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย 1.3 ผู้ประเมินแจ้งผลประเมิน และผู้รับการประเมิน รับทราบผลการประเมิน	ระดับความสำเร็จการพัฒนา ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ระบบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ						บริหารและพัฒนา รูปแบบการจ้างงานทางเลือก
2. การพัฒนาระบบบริหารการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)	เพื่อให้ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ใช้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ขององค์กร	1. ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้ 1.1 จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ 1.2 ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย 1.3 ผู้ประเมินแจ้งผลประเมิน และผู้รับการประเมิน รับทราบผลการประเมิน	ระดับความสำเร็จการพัฒนา ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ระบบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
		2. ติดตามผลการใช้งานระบบ PMS Online							
		3. แจ้งปัญหาการใช้งานระบบ PMS Online							
		4. ปรับปรุง พัฒนาระบบ PMS Online ให้สมบูรณ์มากขึ้น							
		5. เปิดใช้ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online)							

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง) - รอบ 1 เม.ย. 68 - รอบ 1 ต.ค. 68	เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ	ระดับความสำเร็จในการรวบรวม ตรวจสอบแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ เสนอผู้มีอำนาจให้คะแนนประเมิน		←→			3,500	บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
		2. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนประเมินผลการปฏิบัติราชการ			←→		←→		
		3. ตรวจสอบเอกสารแบบประเมิน และเสนอผู้มีอำนาจลงนาม			←→		←→		
		4. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนเชิญเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ			←→		←→		
		5. จัดเตรียมข้อมูลและเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ			←→		←→		
		6. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ			←→		←→		
		7. จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และแจ้งเวียนคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อรับรองรายงานการประชุม		←→			←→		
4. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (XPMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)	เพื่อพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (XPMS)	1. รวบรวม วิเคราะห์ปัญหา 2. ออกแบบระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (XPMS) สำหรับผู้บริหาร 3. ทดลองใช้ระบบ XPMS 4. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้ใช้ระบบ XPMS	ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (XPMS) สำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ส่วนกลาง)	←→					บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
5. จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ส่วนกลาง / กรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข - รอบ 1 เม.ย.	ข้าราชการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ	1. ตรวจสอบจำนวนคนและจำนวนเงินข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารวงเงินเสนอผู้บริหารที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงพิจารณา	←→					บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
- รอบ 1 ต.ค.		2. จัดทำข้อมูลการบริหารวงเงินและบริหารวงเงินข้าราชการในสังกัดส่วนกลาง 3. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ 4. จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/เงินค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน						
6. กำกับ ติดตามการบริหารวงเงินและการเลื่อนเงินเดือน ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ณ วันที่ 1 ต.ค.67 / 1 เม.ย.68/1 ต.ค.68	เพื่อให้ส่วนราชการใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างถูกต้องภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร	1. ตรวจสอบจำนวนคนและจำนวนเงินข้าราชการในสังกัดเขตสุขภาพที่ 1-12 2. ตรวจสอบข้อมูลการบริหารวงเงินข้าราชการในสังกัดเขตสุขภาพที่ 1-12 3. เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ 4. แจ้งสำนักงานเขตจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/เงินค่าตอบแทนพิเศษ	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารวงเงิน 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
7. กำกับ ติดตามการบันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษลงไปของหน่วยงานส่วนภูมิภาค รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค.	เพื่อให้การบันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในระดับชำนาญการพิเศษลงไป รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค.เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	กำกับ/ติดตามการบันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษลงไป รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค. ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงานและของกลุ่มงาน						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
8. กำกับ ติดตามสรุปการใช้วงเงินในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนระดับชำนาญการพิเศษลงไป ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค.	เพื่อให้ส่วนราชการใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างถูกต้องภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร	ตรวจสอบการใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานส่วนภูมิภาคให้ถูกต้อง	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงานและของกลุ่มงาน						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
9. จัดคนลงตามโครงสร้างในระบบจ่ายตรง (e-Payroll)	ข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลางเป็นปัจจุบัน	บันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการในระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลางและเป็นผู้ประสานการใช้ Token Key ของระบบจ่ายตรงเงินเดือนกับกรมบัญชีกลาง	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานภายในงานและของกลุ่มงาน						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
10. ตรวจสอบ และจัดทำเอกสารขออนุมัติ อ.ก.พ. เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ	กำกับ ติดตามการบันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษลงไปของหน่วยงานส่วนภูมิภาค รอบ 1 เม.ย./1 ต.ค.	ตรวจสอบรายละเอียดการขออนุมัติ อ.ก.พ. กระทรวง เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบข้อมูลการขออนุมัติเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
11. การขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	จัดคนลงตามโครงสร้างในระบบจ่ายตรง (e-Payroll) ตรวจสอบ และจัดทำเอกสารขออนุมัติ อ.ก.พ. เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข						บริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน
		2. แต่งเวียนมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)							
		3. ติดตามการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้ง 2 รอบการประเมิน							

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		4. รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ ข้อมูลตามแบบรายงานการติดตาม มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการและการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง)		↔		↔			บริหารผลการปฏิบัติ ราชการและ เงินเดือน
		5. รายงานผลการติดตามฯ		↔		↔			
12. กำกับ ติดตามการบันทึกคำสั่ง ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน เพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ (ปรับ ว 9) 1 พ.ค. 67 และ 1 พ.ค.68	เพื่อให้ข้าราชการได้รับ เงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	กำกับ/ติดตามการบันทึกคำสั่งให้ ข้าราชการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตาม คุณวุฒิ 1 พ.ค. 67 และ 1 พ.ค. 68	ระดับความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานภายในงานและ ของกลุ่มงาน	↔	↔	↔	↔		บริหารผลการปฏิบัติ ราชการและ เงินเดือน
4. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร จำนวน 11 แผนงาน/โครงการ									
1. ประชุมซักซ้อมความเข้าใจการ จัดทำทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ให้เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานส่วน ภูมิภาค (บรรจุแพทย์ ทันตแพทย์)	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน หน่วยงานส่วนภูมิภาคสามารถ จัดทำทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ให้นักเรียนทุน รัฐบาล (แพทย์ ทันตแพทย์) ใน สังกัดได้อย่างถูกต้อง	จัดประชุมออนไลน์	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความ เข้าใจในการจัดทำทะเบียน ประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70			↔		3,800	ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์
2. ประชุมติดตามการจัดทำ ทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของ หน่วยงานส่วนภูมิภาค	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบใน หน่วยงานส่วนภูมิภาคสามารถ จัดทำทะเบียนประวัติและะ สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้น จากการใช้งานในระบบได้	จัดประชุมออนไลน์	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่า 70				↔	3,800	ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
3. การขออนุมัติให้ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจากการปฏิบัติราชการ ได้รับการสงเคราะห์เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด	ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด	- รับเรื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด - ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง - เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณา - แจ้งมติที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวง ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ	ระดับความสำเร็จของการขออนุมัติให้ข้าราชการได้รับการสงเคราะห์เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด						ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. ตรวจสอบคำสั่งการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ โดยสม่ำเสมอ และกรณีล้มละลาย	ตรวจสอบและทำความเข้าใจเพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการตามแต่กรณี	- รับเรื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด - ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง - เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณา - แจ้งมติที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวง ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ	ระดับความถูกต้องของการตรวจสอบ และทำความเข้าใจเพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาสั่งให้ออกตามแต่กรณี						ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์
5. การขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่แพทย์ทุนรัฐบาล (กระทรวง)	โรงพยาบาลมีแพทย์เพียงพอต่อการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างต่อเนื่อง คลอบคลุมทั้งปริมาณและคุณภาพ	- กระทรวงทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยของรัฐ และหน่วยงานในสังกัด สํารวจนักศึกษาแพทย์และแพทย์ชุดใช้ทุนที่ได้รับหมายเรียก ให้เข้ารับการตรวจเลือกในเดือน เม.ย. ของปีถัดไป - มหาวิทยาลัยของรัฐ และหน่วยงานในสังกัด ส่งรายชื่อพร้อมแนบ สด.9 สด.35 ของแพทย์ให้กระทรวงทราบ - กระทรวงจัดทำบัญชีรายชื่อพร้อมหลักฐานส่งกลาโหม เพื่อขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารให้แก่แพทย์ทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารฯ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด						ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		- หน่วยงานแจ้งข้อมูลแพทย์ที่จับได้ ใบแดงพร้อมส่งหลักฐานให้กระทรวงทราบ - จัดทำบัญชีรายชื่อแพทย์ที่จับได้ใบแดง พร้อมหลักฐานตามที่ได้รับแจ้งจากหน่วยงาน ส่งให้กลาโหม เพื่อขออนุมัติให้ลาพักการปลด - จัดทำหนังสือถึงกระทรวงกลาโหม ขอผ่อนผันฯ เป็นกรณีพิเศษ							
6. การจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข พ.ศ. 2561 1) ประชุมคณะกรรมการพิจารณา วินิจฉัยจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข	เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง เป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบ กำหนด	- จัดทำข้อมูลเสนอคณะกรรมการ พิจารณาวินิจฉัยการจ่ายเงินช่วยเหลือ เบื้องต้นฯ - เชิญประชุม/เบิกค่าตอบแทน/รายงาน การประชุม/รายงานผลการพิจารณาสั่งจ่าย	ระดับความสำเร็จของการ จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ ที่เป็นไปตามระเบียบฯ					84,600	ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์
2) ประชุมคณะกรรมการด้าน ข้อมูลวิชาการ และจัดทำข้อเสนอ เิงนโยบายในการพิจารณา วินิจฉัยจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข								10,750	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
3) ประชุมคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองคำร้องขอรับเงิน ช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการ สาธารณสุขที่ได้รับความเสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุข (เขต สุขภาพที่ 1-12) จำนวน 12 คณะ								348,000	
7. การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนสามัญดีเด่น (ส่วนกลาง)	การคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ ระยะเวลาที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด	- ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือก - แจ้งหน่วยงานในสังกัด สป. (ส่วนกลาง) พิจารณาคัดเลือก - ตรวจสอบคุณสมบัติ/เอกสาร และ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก - ส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ กระทรวงศึกษาธิการ - แจ้งเวียนการจัดงานหรือเตรียมจัดงาน เพื่อมอบเกียรติบัตรและเข็มที่ระลึก - จัดงานข้าราชการพลเรือนดีเด่น พร้อม มอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ	ระดับความสำเร็จของการ คัดเลือกฯ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด					100,000	ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์
8. การเสนอขอพระราชทาน เหรียญพิทักษ์เสรีชน	เพื่อเสนอขอพระราชทาน เหรียญพิทักษ์เสรีชน ให้แก่ผู้ที่มี คุณสมบัติครบถ้วนตามที่ กฎหมายและระเบียบกำหนด	- แจ้งเวียนให้ส่วนราชการ/หน่วยงานใน สังกัดสำรวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ - ตรวจสอบคุณสมบัติเอกสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน - เสนอคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบ รายชื่อและคุณสมบัติ - เสนอรายชื่อต่อกระทรวงมหาดไทย	ร้อยละความสำเร็จในการ ตรวจสอบรายชื่อและ คุณสมบัติในการเสนอขอ พระราชทานเหรียญพิทักษ์ เสรีชน						ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
9. การรับมอบ คัดแยก และจ่าย ประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลาประจำปี - รับมอบประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา	เพื่อมอบให้ผู้ได้รับพระราชทาน ตามกรณี	รับมอบประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา ณ สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี	ร้อยละความสำเร็จของการ จ่ายประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ หน่วยงานในสังกัด						ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์
- คัดแยกประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลาให้หน่วยงานสังกัด		คัดแยกประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลาตามหน่วยงาน							
- จ่ายประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลาให้หน่วยงานสังกัด		จ่ายประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชฯ ให้ หน่วยงานในสังกัด โดยจัดซื้อถุงพลาสติก แก้วใสสำหรับใส่ประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องราชฯ ให้ผู้ได้รับการเสนอขอเครื่อง ราชฯ ขึ้นสายสะพายและติเรกคุณาภรณ์ ประจำปี						6,500	
10. การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ จักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 - ตีเรกคุณาภรณ์ - ขึ้นสายสะพาย - ขึ้นต่ำกว่าสายสะพาย - เหรียญจักรพรรดิมาลา	ให้เป็นไปตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี เพื่อตอบแทนผู้ ที่กระทำความดีความชอบแก่ ทางราชการ	- จัดประชุมเพื่อซักซ้อมการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และ เหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 ให้หน่วยงานในสังกัด สป. (ส่วนกลาง) - ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการ เสนอขอพระราชทานทุกราย	ร้อยละความสำเร็จในการ ตรวจสอบคุณสมบัติของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ผู้กระทำความดีความชอบใน การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี					1,050	ทะเบียนประวัติ และเครื่องราช อิสริยาภรณ์

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน	
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)		
11. การรับมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2568 (ร่อนหนังสือแจ้งจาก สลค.) - ชั้นสายสะพาย - ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา	เพื่อมอบให้ผู้ได้รับพระราชทานตามกรณีทุกราย	รับมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ณ สำนักฯ ปณ โดยจ้างเหมารถบรรทุกขนย้ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการรับมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาให้แก่ผู้ได้รับพระราชทาน						ทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
5. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร จำนวน 15 แผนงาน/โครงการ										
1. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษลงมา	พิจารณาประเมินผลงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ตรวจสอบความถูกต้องผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน 2. ส่งผลงานวิชาการให้คณะกรรมการพิจารณา 3. จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานวิชาการ 4. เสนอผู้มีอำนาจฯ ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน 5. แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระยะเวลาการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (ตั้งแต่รับเอกสารครบถ้วน สมบูรณ์จนถึงวันรับทราบผลการประเมิน)						827,980	ประเมินบุคคลและวิชาการ
2. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ	พิจารณาประเมินผลงานของข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ตรวจสอบความถูกต้องผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน 2. ส่งผลงานวิชาการให้คณะกรรมการพิจารณา 3. จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานวิชาการ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น						7,062,000	ประเมินบุคคลและวิชาการ

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		4. เสนอผู้มีอำนาจฯ ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน 5. แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ							
3. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทรงคุณวุฒิ	พิจารณาประเมินผลงานเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทรงคุณวุฒิของข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	1. ตรวจสอบความถูกต้องผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน 2. ส่งผลงานวิชาการให้คณะกรรมการพิจารณา 3. จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานวิชาการ 4. เสนอผู้มีอำนาจฯ ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน 5. แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลงานระดับทรงคุณวุฒิลงมาของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และการขอรับเงินประจำตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงสาธารณสุข					305,500	ประเมินบุคคลและวิชาการ
4. การประชุมคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน (นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ)	เพื่อพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะทางการบริหารรับผิดชอบบริหารงานโรงพยาบาลในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน (นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ)	1. สำนักรวบรวมประสพการณ์หน่วยงานที่ต้องการเปิดรับสมัคร 2. เสนอปลัดพิจารณารายชื่อ คกก. 3. เข้า อ.ก.พ. เสนอแต่งตั้ง คกก. 4. ประชุม คกก. ครั้งที่ 1 กำหนดเกณฑ์ฯ 5. ประกาศรับสมัครฯ /แจ้งหน่วยงานรับสมัครฯ และพิจารณากลับกรองฯ เสนอ สป. 6. ตรวจสอบคุณสมบัติ 7. ประชุม คกก. ครั้งที่ 2 พิจารณาคัดเลือกฯ 8. ขอเห็นชอบและจัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการฯ	ระดับความสำเร็จของข้าราชการที่ได้รับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					385	สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
								1,155	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
5. การแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหาร ระดับสูง (รองปลัดฯ/อธิบดี)	เพื่อบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	1. จัดเตรียมข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง	ความสำเร็จของการแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหาร ระดับสูง (รองปลัดฯ/อธิบดี)				↔		สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. เสนอกรม./โปรดเกล้าแต่งตั้ง					↔		
		3. จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน (รอโปรดเกล้า)					↔		
		4. จัดทำคำสั่งให้ได้รับเงินเดือน (หลังโปรดเกล้า)					↔		
6. การคัดเลือกข้าราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง	เพื่อดำเนินการคัดเลือกและตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการ และบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	1. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งกรรมการฯ	1. ร้อยละของจำนวน ตำแหน่งว่างที่สามารถ คัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตาม คุณสมบัติ	↔					สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. ขออนุมัติหลักการ/วิธีการ		↔					
		3. ประชุม คกก. ครั้งที่ 1 พิจารณา		↔				525	
		4. ประชุม คกก. ครั้งที่ 2 พิจารณาคัดเลือก เสนอผลการคัดเลือก และเสนอ กรม.		↔				1,875	
		5. จัดทำคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง (รอโปรดเกล้าฯ)		↔					
		6. จัดทำคำสั่งให้ได้รับเงินเดือน (หลังโปรดเกล้าฯ)			↔				
7. การคัดเลือกข้าราชการ ตำแหน่งนักบริหารระดับต้น	เพื่อดำเนินการคัดเลือกและตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการ และบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	1. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งกรรมการฯ เสนอ ก.พ. แต่งตั้ง ประธานคัดเลือกฯ	1. ร้อยละของจำนวน ตำแหน่งว่างที่สามารถ คัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตาม คุณสมบัติ	↔	↔				สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. ขออนุมัติหลักการ		↔	↔				
		3. ประชุม คกก. ครั้งที่ 1 กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และพิจารณาประกาศรับสมัคร		↔	↔			1,155	
		4. รับสมัคร /ตรวจสอบคุณสมบัติ		↔	↔				
		5. ประชุมพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด		↔	↔			4,125	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		6. เสนอผลการคัดเลือกให้ปลัดฯ พิจารณา 7. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น							สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
8. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ผอ.กองส่วนกลาง/นพ.สสจ./ผอ. รพศ./ผอ.รพท.)	เพื่อดำเนินการคัดเลือกและ ตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการ และบริหารการสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหาร	เสนอคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	ความสำเร็จของการแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ						สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
9. การให้ข้าราชการพลเรือน สามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปี บริบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รับราชการต่อไป	เพื่อดำเนินการให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหก สิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รับราชการต่อไป	1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการให้ข้าราชการพลเรือน สามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับ ราชการต่อไปในสังกัด สป.สธ.	ระดับความสำเร็จการ ดำเนินการให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์ รับราชการ ต่อไป						สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. จัดประชุม คกก.กลั่นกรองฯ ครั้งที่ 1 พิจารณาการให้รับราชการต่อไป						595	
		3. รายงานผลการประชุม คกก.กลั่นกรองฯ เพื่อขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง สาธารณสุข							
		4. จัดทำหนังสือถึงหน่วยงาน เพื่อ ดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่ง มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ รับราชการ ต่อไป (แต่ละกรณี)							
		5. จัดทำหนังสือถึงหน่วยงาน เพื่อแจ้งให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์ รับราชการต่อไป เป็น ครั้งแรก เข้ารับการตรวจสุขภาพทาง ร่างกายและจิตใจ							

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		6. ติดตามรวบรวมผลการตรวจสอบ/ผลการปฏิบัติราชการ และตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการที่ประสงค์จะรับราชการต่อไป			↔				สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		7. จัดประชุม คกก.กลั่นกรองฯ ครั้งที่ 2 พิจารณากลั่นกรองตัวบุคคลเพื่อให้รับราชการต่อไป			↔			595	
		8. รายงานผลการประชุม คกก.กลั่นกรองฯ เพื่อขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อนเสนอ อ.ก.พ. กส. พิจารณาให้รับราชการต่อไป					↔		
		9. ประชุม อ.ก.พ. กส. เพื่อพิจารณาให้ข้าราชการรับราชการต่อไป					↔		
		10. แจ่มติ อ.ก.พ. กส. ให้หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป				↔	↔		
		11. จัดทำคำสั่งให้รับราชการต่อไปและส่งสำเนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ					↔		
10. การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	เพื่อประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	1. สืบหาความประสงค์ขอใช้ตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของข้าราชการที่ได้รับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	↔	↔		↔		สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. ประชุมพิจารณา กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลฯ		↔				700	
		3. เสนอหัวหน้าผู้ตรวจฯ ลงนามประกาศรับสมัคร					↔	↔	
		4. ประกาศรับสมัครล่วงหน้า		↔		↔	↔		
		5. รับสมัคร				↔	↔		

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		6. ตรวจสอบคุณสมบัติ				←→	→		สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		7. ประชุมพิจารณานับระยะเวลา เกี่ยวข้องเกื้อกูล			←→		→	1,890	
		8. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการ คัดเลือก (สัมภาษณ์)			←→		→		
		9. ประชุม คกก.ประเมินบุคคลฯ (สัมภาษณ์)			←→		→		
		10. เสนอปลัดเห็นชอบผลการประเมิน บุคคล			←→		→		
		11. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน บุคคลให้ส่งผลงาน			←→		→		
		12. เสนอ คส. รก. ในตำแหน่งที่ได้รับ คัดเลือกฯ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ			←→		→		
11. การประชุมคณะกรรมการ ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการ ย้าย และการโอนไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนกลาง)	เพื่อประเมินบุคคลและผลงาน (กรณีการย้ายและการโอน ต่าง กลุ่มตำแหน่ง) ไปแต่งตั้งระดับ ชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ ในสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนกลาง)	1. แจ้งเวียนหน่วยงานขอรายชื่อ คณะกรรมการในสายงานต่าง ๆ ใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ระดับความสำเร็จของ ข้าราชการที่ได้รับการ ประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้าย/โอน ไปแต่งตั้งระดับ ชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ	←→					สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. เสนอหัวหน้าผู้ตรวจฯ พิจารณารายชื่อ คณะกรรมการในสายงาน		←→					
		3. ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1 เพื่อ นับระยะเวลาเกื้อกูลและประเมินบุคคลฯ		←→	→			1,120	
		4. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน บุคคลให้ส่งผลงาน		←→	→				
		6. ประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 2 เพื่อ ประเมินผลงานฯ		←→	→			1,120	
		7. แจ้งมติคณะกรรมการฯ ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทราบ		←→	→				

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
12. การจัดทำบัญชีตำแหน่งประเภทอำนวยการ (นอกกรอบ/รอบปกติ)	เพื่อดำเนินการคัดเลือกและตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการ และบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	1. แต่งตั้ง คกก.กลั่นกรองฯ	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ 3. ระดับความสำเร็จในการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร		↔				สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
		2. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง/สป. กำหนดจำนวนผู้ขึ้นบัญชี และมอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิ			↔				
		3. ประชุม คกก. ครั้งที่ 1 กำหนดเกณฑ์		↔		↔		1,820	
		4. ประกาศหลักเกณฑ์		↔		↔			
		5. รับสมัคร		↔	↔				
		6. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก			↔	↔			
		7. ประชุม คกก. ครั้งที่ 2 พิจารณา กลั่นกรอง			↔	↔		6,500	
		8. ประกาศรายชื่อผู้ขึ้นบัญชี			↔		↔		
13. การพิจารณากลั่นกรองการย้ายสับเปลี่ยน นพ.สสจ. และ ผอ.รพศ./รพท.	เพื่อดำเนินการคัดเลือกและตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการ และบริหารการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	1. เสนอขออนุมัติดำเนินการ	1. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกที่ตรงตามคุณสมบัติ 3. ระดับความสำเร็จในการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร			↔			สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
		2. แจ้งเวียนเกณฑ์ และรับยื่นขอย้าย/ขออยู่ที่เดิม					↔		
		3. รวบรวมข้อมูลเสนอขอความเห็นผู้ตรวจราชการ					↔		
		4. ประชุม คกก. พิจารณากลั่นกรองการย้าย/ขออยู่ที่เดิม					↔	455	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
14. การประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (หน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง)	เพื่อประเมินบุคคลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ	1. แจ้งหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างให้เลือกวิธีการคัดเลือกฯ	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกได้แล้วเสร็จ	↔		↔			สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
		2. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์		↔				420	
		3. เสนอประธานกรรมการประเมินบุคคลฯ ลงนามประกาศรับสมัครและหนังสือแจ้งเวียนการรับสมัคร		↔		↔			
		4. ประกาศรับสมัคร (ประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ)		↔		↔			
		5. รับสมัคร (ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ)		↔		↔			
		6. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร		↔		↔			
		7. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (ถ้ามี)		↔		↔		910	
		8. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ (ประกาศให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)		↔		↔			
		9. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ (สัมภาษณ์)		↔		↔		2,170	
		10. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลฯ ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 (ปลัดกระทรวง)		↔		↔			
		11. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ		↔		↔			
		12. เสนอคำสั่งรักษาการในตำแหน่งและแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงาน		↔		↔			

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		13. แจ้างกลุ่มงานอัตรากำลัง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงให้ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง 1 ระดับ		↔		↔			สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		14. เมื่อ อ.ก.พ. มีมติปรับลดแล้ว จัดทำ คำสั่งย้ายผู้ผ่านการประเมินบุคคลไป ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก			↔				
15. การประชุมคณะกรรมการ ประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การ โอน และการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	เพื่อประเมินบุคคลไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ	1. เสนอปลัดเห็นชอบเลือกวิธีการคัดเลือกฯ	ความสำเร็จของการประชุม	↔		↔			สร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร
		2. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์	คณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย การโอน และ	↔				455	
		3. เสนอประธานกรรมการประเมินบุคคลฯ ลงนามประกาศรับสมัครและหนังสือแจ้ง เวียนการรับสมัคร	การเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ	↔		↔			
		4. ประกาศรับสมัคร (ประกาศให้ทราบ ล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ)	ระดับทรงคุณวุฒิ ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง	↔		↔			
		5. รับสมัคร (ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ)	สาธารณสุข	↔		↔			
		6. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร		↔		↔			
		7. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการ คัดเลือกฯ		↔		↔			
		8. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ (คัดเลือก) และพิจารณานับระยะเวลา เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (ถ้ามี)			↔			910	
		9. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลฯ ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 (รัฐมนตรีว่าการกระทรวง)			↔				

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					กลุ่มงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	
		10. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ			←→				สร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร
		11. เสนอคำสั่งรักษาการในตำแหน่งและแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงาน			←→				
		12. แจกกลุ่มงานอัตรากำลัง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลง 1 ระดับ			←→				
		13. เมื่อ อ.ก.พ. มีมติปรับลดแล้ว จัดทำคำสั่งย้ายผู้ผ่านการประเมินบุคคลไปดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก			←→				
รวมงบประมาณ ยี่สิบเอ็ดล้านห้าแสนแปดหมื่นสี่พันสี่ร้อยสี่สิบห้าบาทถ้วน								21,584,445	



**กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**