



แผนพัฒนาบุคลากร

ของ

สำนักสารนิเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



คำนำ

ฝ่ายแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์ สำนักสารนิเทศ ได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักสารนิเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มิติภายใน (การพัฒนาองค์กร) ตัวชี้วัดที่ ๑๐.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จนเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดยสาระสำคัญประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ , ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข , วิสัยทัศน์ , พันธกิจ , กลยุทธ์ , แผนงาน/โครงการ , ตัวชี้วัด , ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ

คณะผู้จัดทำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฯ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

ฝ่ายแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์

สำนักสารนิเทศ

๑ มีนาคม ๒๕๕๖



สารบัญ

	หน้า
◆ คำนำ	ก
◆ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖	๑
◆ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๖
◆ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๗
◆ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และค่านิยม ของสำนักสธารนิเทศ	๑๐
◆ ยุทธศาสตร์งานพัฒนาบุคลากร สำนักสธารนิเทศ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑)	๑๑
◆ ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของ ก.พ. , ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ สป.สธ. และ กลยุทธ์สำนักสธารนิเทศ	๑๓
◆ กลยุทธ์ /แผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร สำนักสธารนิเทศ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๖	๑๘



ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖

สาระสำคัญของเรื่อง

คณะรัฐมนตรีมีมติตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้

๑. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเห็นสมควรปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ฉบับปี พ.ศ.๒๕๔๗ ที่ส่วนราชการได้ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ และมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับให้สอดคล้องกับหลักการและการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ดังกล่าว

๒. ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๒ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะแจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป ซึ่งสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ฯ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ หลักการของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขประชาชน

๒.๒ วิสัยทัศน์ของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒.๓ พันธกิจของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๔ เป้าประสงค์หลักของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ประการ คือ



- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** : การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- เป้าหมาย** : ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า
- กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการฯ ของส่วนราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดและประเมินสมรรถนะขององค์การ และข้าราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการวางระบบดำเนินการ และการประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น
- กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและร้อยละของข้าราชการที่มีและได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
- ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการใช้ประโยชน์แผนพัฒนารายบุคคลในการสรรหา พัฒนา และแต่งตั้ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** : การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน
- เป้าหมาย** : ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๑** สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ และคุณสมบัติของการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ตามระบบคุณธรรม เข้ารับราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนเครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกที่ได้มาตรฐาน



- กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยา และการประเมิน ทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและ วิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของส่วนราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และ ข้อบังคับจรรยาของหน่วยงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของรายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของหน่วยงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จของรายงานการบังคับใช้มาตรฐานฯ และร้อยละของข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติตาม
- กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจ และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา และ สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาก่อนเข้าสู่ระบบราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม และร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว
- ตัวชี้วัดที่ ๓ รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย ประหยัดและการนำมาปรับใช้
- ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ



- ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเขตชุมชนและถ่ายทอดประสบการณ์ของข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย
- เป้าหมาย :** ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑** สร้างระบบการพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือก และหรือการจัดตั้งศูนย์ประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง
- ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการขับเคลื่อนใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากแผน ฯ
- กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรการดำเนินการ และการประเมินติดตามผลการพัฒนาฯ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของข้าราชการที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ ทันทสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก
- ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนเครือข่ายกิจกรรมด้านการพัฒนาผู้นำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง



หน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจในลักษณะเดียวกันทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงาน
ต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่
เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และมี
จิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นสามารถปฏิบัติตนได้อย่าง
เหมาะสม เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และจำเป็นให้กับ
ข้าราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตร และมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา และร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของข้าราชการที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและเกณฑ์การลงโทษ
ข้าราชการที่ประพฤติผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนโครงการให้การดูแล แนะนำ และปรึกษา (Employee Assistance Program :
EAP) และร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่ได้รับบริการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี และกิจกรรมพัฒนาให้
ข้าราชการมีสุขอนามัยที่ดี



วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิสัยทัศน์

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริหาร บริการ และวิชาการทางการแพทย์ และสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน ครอบคลุม และเป็นธรรม เพื่อคนไทยสุขภาพดี

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์อละสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยม

จิตอาสา ทำงานเป็นทีม โปร่งใส ใฝ่รู้ เป็นแบบอย่างสุขภาพดี

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ ๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เล่มที่ ๙ กระทรวงสาธารณสุข
หน้า ๗



วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิสัยทัศน์

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คุณภาพ บรรลุเป้าหมายองค์กร ภายในปี ๒๕๕๖

พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบาย/แผน และมาตรฐานสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีนวัตกรรมและการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๓. พัฒนาระบบเครือข่ายการจัดการความรู้ในองค์กร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน / คุณธรรม จริยธรรมอย่าง
ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างเสริมสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด (ก.พ.+ในงาน) อย่าง
ทั่วถึง

ตัวชี้วัด ๑.๑ ข้าราชการที่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ทุกคนต้องได้รับการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายสอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดและภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ หน่วยงานนำหลักเกณฑ์คัดเลือกคนดี ศรีสาธารณสุขไปใช้



**กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ด้านผาสุก ด้านการ
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์**

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ด้านผาสุก
ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ ๕ ส (สป.) เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการ
พัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการค่ายฤดูร้อนระหว่างปิดภาคเรียนสำหรับ
บุตรเจ้าหน้าที่ สป.

กลยุทธ์ ๔ : พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ

ตัวชี้วัดที่ ๔ หน่วยงานมีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕ : ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ จำนวนสื่อที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ช่องทางของสื่อสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๖ : พัฒนาระบบการควบคุมกำกับและติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๖ หน่วยงานมีการ ควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่
เป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๗ : พัฒนาระบบและกลไกพัฒนา ผู้นำด้านการบริหาร (การเปลี่ยนแปลง)

ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ มีระบบและกลไกพัฒนาผู้นำด้านการบริหาร (การเปลี่ยนแปลง)

ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ มีหลักสูตรการพัฒนาผู้นำด้านการบริหาร

ตัวชี้วัดที่ ๗.๓ ผู้นำได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหาร (การเปลี่ยนแปลง)



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๘ : การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๘ : หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรและนำไปสู่การจัดระบบการจัดการ
ความรู้



วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และค่านิยม ของสำนักสารนิเทศ

วิสัยทัศน์ (VISION)

เป็นองค์กรชั้นนำด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์สาธารณสุข

พันธกิจ (MISSION)

๑. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านประชาสัมพันธ์ของกระทรวงสาธารณสุข
๒. ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและองค์ความรู้ด้านสาธารณสุข
๓. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์กระทรวงสาธารณสุข
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านข่าวและประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (GOAL)

ประชาชน สื่อมวลชน และบุคลากรสาธารณสุขได้รับบริการข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข และการประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ (STRATEGY)

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์
๓. พัฒนาวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์

ค่านิยม (Core Value)



ยุทธศาสตร์งานพัฒนาบุคลากร สำนักสารนิเทศ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑)

วิสัยทัศน์ (VISION)

บุคลากรสำนักสารนิเทศมีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด

พันธกิจ (MISSION)

๑. กำหนดนโยบาย/แผน และมาตรฐานสมรรถนะ ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์ (GOAL)

บุคลากรสำนักสารนิเทศทุกระดับ มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายองค์กร ภายในปี ๒๕๖๑

กลยุทธ์ (STRATEGY)

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่ก.พ.กำหนด และสอดคล้องกับภารกิจ
ของสำนักสารนิเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของข้าราชการสำนักสารนิเทศที่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ของสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละของบุคลากรสำนักสารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร



- ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ร้อยละของบุคลากรสำนักสารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ร้อยละของหน่วยงานในสำนักสารนิเทศที่มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ มีข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักสารนิเทศเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น
ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักสารนิเทศเพื่อความผาสุกของบุคลากรในการทำงาน**
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักสารนิเทศมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักสารนิเทศที่มีต่อหน่วยงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรม ๕ ส สร้างสุข...ปรับภูมิทัศน์ของสำนักสารนิเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๔ : ส่งเสริมปัจจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร**
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละบุคลากรสำนักสารนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และ/หรือ ของ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ สำนักสารนิเทศมีแผนงาน/โครงการพร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๕ : พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร**
- ตัวชี้วัดที่ ๕ มีรายงานผลการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๖ : สร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กร**
- ตัวชี้วัดที่ ๖ มีการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์





ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของ ก.พ. , ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ สป.สธ. และ กลยุทธ์สำนักสธารนิเทศ

ยุทธศาสตร์		ผลผลิตและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร		หน่วยนับ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๖	ผู้รับผิดชอบ
ก.พ.	สป.สธ.	สป.สธ.	สำนักสธารนิเทศ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพ ข้าราชการในการ ปฏิบัติงานบนพื้นฐาน ของสมรรถนะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะตาม มาตรฐาน /คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจ องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมสมรรถนะ บุคลากรตามมาตรฐานสมรรถนะที่ กำหนด (ก.พ.+ในงาน) อย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด และสอดคล้องกับภารกิจของ สำนักสธารนิเทศ	ร้อยละ	๑๐๐	ทุกหน่วยงานใน สำนักสธารนิเทศ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้าง ระบบและกลไก สนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแผนพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไก สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรของสำนักสธารนิเทศ			
		ตัวชี้วัดที่ ๑. ข้าราชการที่มีผลการ ประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนา	ตัวชี้วัดที่ ๑. ร้อยละของข้าราชการ สำนักสธารนิเทศที่มีผลการประเมิน สมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ได้รับการ พัฒนา			
		ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ หน่วยงานในสังกัด สป. มีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย สอด รับกับสมรรถนะที่กำหนดและภารกิจ ของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ มีแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักสธารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	แผน	๑	ฝ่ายแผนงานฯ
			ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล(IDP) ของสำนักสธารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	แผน	๑	ทุกหน่วยงานใน สำนักสธารนิเทศ



ยุทธศาสตร์		ผลผลิตและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร		หน่วย นับ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๖	ผู้รับผิดชอบ
ก.พ.	สป.สธ.	สป.สธ.	สำนักสธารนิเทศ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด	ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละของบุคลากรสำนักสธารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	๘๐	ทุกหน่วยงานในสำนักสธารนิเทศ
		ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ บุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ร้อยละของบุคลากรสำนักสธารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ	๘๐	ทุกหน่วยงานในสำนักสธารนิเทศ
		ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ หน่วยงานนำหลักเกณฑ์คัดเลือกคนดี ศรีสาธารณสุขไปใช้	ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ร้อยละของหน่วยงานในสำนักสธารนิเทศที่มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น	ร้อยละ	๑๐๐	ทุกหน่วยงานในสำนักสธารนิเทศ
			ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ มีข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักสธารนิเทศเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (คน)	อย่างน้อย ๑	ทุกหน่วยงานในสำนักสธารนิเทศ



ยุทธศาสตร์		ผลผลิตและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร		หน่วย นับ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๖	ผู้รับผิดชอบ			
ก.พ.	สป.สธ.	สป.สธ.	สำนักสธารนิเทศ						
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการทุกคน ทุก ระดับ ให้มีพลังกายที่ เข้มแข็งและพลังใจที่ พร้อม อุทิศ เพื่อ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้าง ระบบ และ กลไก สนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สวัสดิการ ด้านवास ด้านการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรของสำนักสธารนิเทศเพื่อความ वासของบุคลากรในการทำงาน	ร้อยละ	๘๐	ทุกหน่วยงานใน สำนักสธารนิเทศ			
		ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ บุคลากรมีความพึง พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านवास ด้านการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์	ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักสธารนิเทศมีการจัด กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน				ร้อยละ	๗๕	ทุกหน่วยงานใน สำนักสธารนิเทศ
		ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ความสำเร็จของการ ดำเนินงานโครงการ ๕ ส (สป.) เพื่อ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนา องค์กร	ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานตามกิจกรรม ๕ ส สร้าง สุข...ปรับภูมิทัศน์ของสำนักสธารนิเทศ				ระดับ	๓	ทุกหน่วยงานใน สำนักสธารนิเทศ



ยุทธศาสตร์		ผลผลิตและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร		หน่วย นับ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๖	ผู้รับผิดชอบ
ก.พ.	สป.สร.	สป.สร.	สำนักสารนิเทศ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมปัจจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละบุคลากรสำนักสารนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และ/หรือ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ร้อยละ	๘๐	ทุกหน่วยงานในสำนักสารนิเทศ
		ตัวชี้วัดที่ ๔ หน่วยงานมีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ สำนักสารนิเทศมีแผนงาน/โครงการพร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร	แผนงาน/ โครงการ	๑	ฝ่ายแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์
		กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบการควบคุมกำกับและติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ฉบับ	๑	ฝ่ายแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์
		ตัวชี้วัดที่ ๖ หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เป็นระบบ	ตัวชี้วัดที่ ๕ มีเอกสารรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ			



ยุทธศาสตร์		ผลผลิตและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร		หน่วย นับ ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๕๖	ผู้รับผิดชอบ
ก.พ.	สป.สร.	สป.สร.	สำนักสารนิเทศ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการทุก คน ทุกระดับ ให้มี พลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อม อุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ ของงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้าง ระบบการบริหารจัดการ ความรู้ในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๘ การจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๘ หน่วยงานมีการส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรและ นำไปสู่การจัดระบบการจัดการ ความรู้	กลยุทธ์ที่ ๖ สร้างระบบการจัดการความรู้ ในองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๖ มีการจัดการความรู้ (KM) ของ หน่วยงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ http://www.moph.go.th/ops/iprg/	จำนวน องค์ ความรู้	๔ เรื่อง	- ฝ่ายแผนงานฯ - ฝ่ายวิเคราะห์ฯ





กลยุทธ์ /แผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร สำนักสารนิเทศ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๖

- กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่ก.พ.กำหนด และสอดคล้องกับภารกิจของสำนักสารนิเทศ
- เป้าประสงค์ : เพื่อให้ข้าราชการสำนักสารนิเทศทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด และตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ข้าราชการสำนักสารนิเทศที่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ทุกคนต้องได้รับการพัฒนา

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ พัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์การ - โครงการพัฒนาองค์ ความรู้บุคลากรสำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศ(กรอบอัตรา ข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่นับรวม ข้าราชการที่ไปช่วย ราชการที่อื่น และ ตำแหน่งว่าง)	- ศึกษาด้วยตนเอง - สอนงาน/เรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ - มอบหมายงานใหม่ - ส่งไปฝึกอบรมอบรม - ศึกษาดูงาน ฯลฯ	- บุคลากรสำนัก สารนิเทศมี สมรรถนะตาม เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดหรือ สูงกว่า	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศที่มีผลการ ประเมินสมรรถนะ ต่ำกว่าเกณฑ์ทุกคน ต้องได้รับการ พัฒนา	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนัก สารนิเทศ



- กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ
- เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างระบบงานพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศ
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ของสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖
- ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ : ร้อยละของบุคลากรสำนักสารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์การ - การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของสำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ - การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IPD) ของ สำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศ(กรอบอัตรา ข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่นับรวม ข้าราชการที่ไปช่วย ราชการที่อื่น และ ตำแหน่งว่าง)	- ศึกษาด้วยตนเอง - สอนงาน/เรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ - มอบหมายงานใหม่ - ส่งไปฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน ฯลฯ	- บุคลากรสำนัก สารนิเทศได้รับ การ พัฒนา สมรรถนะตาม แผน	- แผนพัฒนาบุคลากร สำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ (๑ แผน) - แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP) ของ สำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ (๑ แผน) - ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรสำนัก สารนิเทศที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน พัฒนาบุคลากร	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ฝ่ายแผนงาน และพัฒนางาน ประชาสัมพันธ์



กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างระบบงานพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ : ร้อยละของบุคลากรสำนักสารนิเทศที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑๑

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์กร - การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรของสำนัก สารนิเทศด้านคุณธรรม จริยธรรม * เข้าร่วมโครงการกับ สถาบันพระบรมราชชนก (แก้วกัลยาสิกขาลัย) * เข้าร่วมในหลักสูตร วิปัสสนากรรมฐาน * เข้าร่วมในหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการใหม่กับ สถาบันพระบรมราชชนก (แก้วกัลยาสิกขาลัย)	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศ(กรอบ อัตราข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่ นับรวมข้าราชการที่ ไปช่วยราชการที่อื่น และ ตำแหน่งว่าง)	- ศึกษาด้วยตนเอง - ประชุม/อบรม/ สัมมนา ฯลฯ	- บุคลากรสำนัก สารนิเทศได้รับ การพัฒนา สมรรถนะด้าน คุณธรรม จริยธรรม	- ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรสำนัก สารนิเทศที่ได้รับการ พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนัก สารนิเทศ



กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างระบบงานพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ : ร้อยละของหน่วยงานในสำนักสารนิเทศที่มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ : มีข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักสารนิเทศเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓๐

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์กร - การคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นของสำนัก สารนิเทศตามเกณฑ์ คัดเลือกคนดี ศรี สาธารณสุข - การส่งข้าราชการ ดีเด่นของสำนัก สารนิเทศเข้ารับการ คัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือน ดีเด่นของสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศ(กรอบ อัตราข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่ นับรวมข้าราชการที่ ไปช่วยราชการที่อื่น และ ตำแหน่งว่าง)	- ประเมินผลงาน - ยกย่องชมเชย - มอบรางวัล ฯลฯ	- ได้ข้าราชการ ดีเด่นของสำนัก สารนิเทศตาม เกณฑ์ของ สำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข	- ร้อยละ ๑๐๐ ของ หน่วยงานในสำนัก สารนิเทศที่มีการคัดเลือก ข้าราชการดีเด่น - มีข้าราชการดีเด่นของสำนัก สารนิเทศอย่างน้อย ๑ คน เข้ารับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนัก สารนิเทศ



- กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานนิเทศเพื่อความผาสุกของบุคลากรในการทำงาน
- เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างความผาสุกและความสามัคคีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานนิเทศ
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานนิเทศที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานนิเทศที่มีต่อหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์กร							
- โครงการสร้างความ เป็นหนึ่งทีมงาน ประชาสัมพันธ์ สำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	- ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ และลูกจ้างทุกคนที่ ปฏิบัติงานในสำนัก สารนิเทศ	- จัดประชุม/ อบรม/สัมมนา - ประเมินผล	- บุคลากรของสำนัก สารนิเทศมีความสุข และพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน	- ร้อยละ ๗๕ ของระดับ ความพึงพอใจของ บุคลากรสำนักงาน นิเทศที่มีต่อหน่วยงาน	๒๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ฝ่ายแผนงาน และพัฒนางาน ประชาสัมพันธ์
- จัดกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันภายใน หน่วยงาน ได้แก่ :- * การประชุมประจำเดือน ของฝ่าย/สำนักอย่าง น้อย ๑ ครั้งต่อเดือน * กิจกรรมที่สอนน้อง ในหน่วยงาน ฯลฯ	- ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ และลูกจ้างทุกคนที่ ปฏิบัติงานในสำนัก สารนิเทศ	- จัดประชุม/ อบรม/สัมมนา - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - สอนงาน - มอบหมายงาน - ประเมินผลงาน - ยกย่อง/ชมเชย ฯลฯ	- บุคลากรของสำนัก สารนิเทศมีความสุข และรักใคร่สามัคคี กัน	- ร้อยละ ๑๐๐ ของ หน่วยงานในสำนัก สารนิเทศที่มีการจัด กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนัก สารนิเทศ



- กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานนิเทศเพื่อความผาสุกของบุคลากรในการทำงาน
- เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานนิเทศ
- ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรม ๕ ส สร้างสุข...ปรับภูมิทัศน์ของสำนักงานนิเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ พัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการ พัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
<p>๑. แผนงานพัฒนาองค์กร</p> <p>- จัดกิจกรรม ๕ ส สร้างสุข ...ปรับภูมิทัศน์ของสำนักงานนิเทศ คือ -:</p> <ul style="list-style-type: none"> * สะสาง (SERI) * สะดวก (SEITON) * สะอาด (SEISO) * สุขลักษณะ (SEIKETSU) * สร้างนิสัย (SHITSUKE) <p>- เข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>- ข้าราชการ/พนักงานราชการ/และลูกจ้างทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานนิเทศ</p>	<p>- จัดประชุม/อบรม/สัมมนา</p> <p>- สอนงาน</p> <p>- ประเมินผล</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรม ๕ ส สร้างสุข...ปรับภูมิทัศน์ของสำนักงานนิเทศ</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>-</p>	<p>๑ ต.ค. ๕๕</p> <p>-</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๖</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานนิเทศ</p>



- กลยุทธ์ที่ ๔ : ส่งเสริมปัจจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักสารนิเทศได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดและตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละบุคลากรสำนักสารนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และ/หรือ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : สำนักสารนิเทศมีแผนงาน/โครงการพร้อมจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์การ - โครงการสร้างความเป็นหนึ่ง ทีมงานประชาสัมพันธ์ สำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖	- ข้าราชการ / พนักงานราชการ/ และลูกจ้างทุกคนที่ ปฏิบัติงานในสำนัก สารนิเทศ	- จัดประชุม/ อบรม/สัมมนา - ประเมินผล	- บุคลากรของ สำนักสารนิเทศมี ความสุขและพึง พอใจต่อการ ปฏิบัติงาน	- ร้อยละ ๗๕ ของ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรสำนัก สารนิเทศที่มีต่อ หน่วยงาน	๒๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ฝ่ายแผนงาน และพัฒนางาน ประชาสัมพันธ์
- จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายในหน่วยงานและภายนอก หน่วยงาน ได้แก่ :- * การประชุมประจำเดือนของฝ่าย/ สำนักอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อเดือน * กิจกรรมพี่สอนน้องในหน้า งาน	- ข้าราชการ / พนักงานราชการ/ และลูกจ้างทุกคนที่ ปฏิบัติงานในสำนัก สารนิเทศ	- จัดประชุม/ อบรม/สัมมนา - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ - สอนงาน - มอบหมายงาน - ประเมินผลงาน - ยกย่อง/ชมเชย ฯลฯ	- บุคลากรของ สำนักสารนิเทศมี ความสุขและรัก ใคร่สามัคคีกัน	- ร้อยละ ๑๐๐ ของ หน่วยงานในสำนัก สารนิเทศที่มีการจัด กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมการ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนัก สารนิเทศ



แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
<p>๑. แผนงานพัฒนาองค์กร</p> <p>- โครงการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖</p> <p>* ประเมินความรู้บุคลากรก่อน และหลังการอบรม</p> <p>* ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒ นาในหลักสูตรที่ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดและตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ข้าราชการสำนักสารนิเทศ(กรอบอัตราข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่นับรวมข้าราชการที่ไปช่วยราชการที่อื่น และตำแหน่งว่าง)</p>	<p>- ศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>- สอนงาน/เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>- มอบหมายงานใหม่</p> <p>- ส่งไปฝึกอบรม</p> <p>- ศึกษาดูงาน ฯลฯ</p>	<p>- มีแผนงาน/โครงการพร้อมจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากรสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ (๑ แผน)</p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของสำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ (๑ แผน)</p> <p>- แผนงาน/โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักสารนิเทศจำนวน ๑ แผน</p>	<p>๔๐๐,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๕๕</p> <p>-</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๖</p>	<p>ฝ่ายแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์</p>



- กลยุทธ์ที่ ๕ : พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- เป้าประสงค์ : มีระบบควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : มีเอกสารรายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรของสำนักสารนิเทศ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ พัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการพัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์การ - การรายงานผลการควบคุม กำกับ และติดตาม ประเมินผลการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ตาม แผนพัฒนาบุคลากรสำนัก สารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ และ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IPD) ของ สำนักสารนิเทศ ปี ๒๕๕๖ (รอบ ๖, ๑๒ เดือน)	- ข้าราชการสำนัก สารนิเทศ(กรอบอัตรา ข้าราชการตาม จ.๑๘) ๑๘ คน (ไม่นับรวม ข้าราชการที่ไปช่วย ราชการที่อื่น และ ตำแหน่งว่าง)	- ศึกษาด้วยตนเอง - สอนงาน/เรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ - มอบหมายงานใหม่ - ส่งไปฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน ฯลฯ	- มีเอกสารรายงาน ผลการประเมิน สมรรถนะ บุคลากรของ สำนักสารนิเทศ	- เอกสารรายงาน ผลการประเมิน สมรรถนะ บุคลากรของ สำนักสารนิเทศ ๑ ฉบับ	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ฝ่ายแผนงาน และพัฒนางาน ประชาสัมพันธ์



กลยุทธ์ที่ ๖ : สร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อให้มีระบบการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๔ : จำนวนองค์ความรู้ของสำนักสารนิเทศที่นำเข้าเว็บไซต์ KM สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ เรื่อง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (๑)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ พัฒนา(จำนวน) (๒)	วิธีการพัฒนา (๓)	ผลสัมฤทธิ์ (๔)	ตัวชี้วัดการ พัฒนา (๕)	งบประมาณ (บาท) (๖)	ระยะเวลา (๗)	ผู้รับผิดชอบ (๘)
๑. แผนงานพัฒนาองค์กร - การจัดการความรู้(KM) ของหน่วยงานผ่านสื่อ อิ เล ค ท ร อ นิก ส์ http://www.moph.go.th/ops/iprg/	- ข้าราชการ/พนักงาน ราชการ/และลูกจ้าง ทุกคนที่ปฏิบัติงานใน สำนักสารนิเทศ	- จัดทำเว็บไซต์ KM ของ สำนักสารนิเทศ - มอบหมายผู้ดูแลระบบ KM ทางเว็บไซต์ ของ สำนักสารนิเทศ - สนับสนุนระบบการ เรียนรู้ภายในองค์กร ด้วยวิธี จัดประชุม/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้/สอน งาน/ศึกษาดูงาน ฯลฯ	- จำนวนองค์ความรู้ ของสำนักสารนิเทศ ที่นำเข้าเว็บไซต์ KM สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	๔ เรื่อง/ปี	-	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	ฝ่ายแผนงาน และพัฒนางาน ประชาสัมพันธ์

