



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมแพทยทหารเรือ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) กำลังพล พร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. พัฒนาระบบบริหารกำลังพล
๒. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถของกำลังพล
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลักในปัจจุบันและอนาคต
๔. พัฒนาแนวทางเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
๕. พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารกำลังพล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๑.๑ นชต.พร. มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับภารกิจหลักของ พร.	๑.๑ ร้อยละของ นชต.พร.ที่มีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของพร.และของหน่วย	๑.๑ จัดทำโครงสร้างอัตรากำลัง (จำนวนคน และขีดสมรรถนะ/ทักษะที่ต้องการ)	นชต.พร., นชต.บก.พร. อน.บก.พร. ศส.พร. สวท.พร. สน.จว.พร. สสท.พร. และ รพ.อานาการเกียรติวงศ์ จุท.สส.	คณะทำงาน สนับสนุนและให้ คำปรึกษาในการ จัดทำ อฉก.ฉบับ บูรณาการของ นชต.พร. และ รพ. อานาการเกียรติวงศ์ จุท.สส.
๑.๒ นชต.พร. มีกำลังพลสายวิชาชีพและสาขาที่ขาดแคลนเพียงพอในการดำรงภารกิจของหน่วย	๑.๒ ร้อยละของความสำเร็จตามแผนจัดอัตรากำลังสายวิชาชีพ	๑.๒ จัดทำแผนจัดอัตรากำลังสายวิชาชีพและสาขาที่ขาดแคลน	คณะกรรมการ บริหารงานสาย วิชาชีพต่าง ๆ ของ กองทัพบกเรือ - หันตกรรม - พยาบาล/ อาจารย์พยาบาล	ผบ.ชา พร., กพ.พร.

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
			- เภสัชกร - สหวิชาชีพ - เทคนิคการแพทย์ - สุขภาพจิต - เวชกรรมป้องกัน - เวชศาสตร์ได้น้ำ, การบิน - เวชบริรักษ์/ คลัง - เจ้าหน้าที่พัสดุ - เวชสารสนเทศ - นาวิกเวชกิจ, paramedic, ครู	
๑.๓ บุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้รับการบรรจุในตำแหน่งสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ	๑.๓ ร้อยละของความสำเร็จตามแผนการบริหารคนที่มีศักยภาพสูง	๑.๓ จัดทำแผนการบริหารคนที่มีศักยภาพสูงเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (Talent Management)	คณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมแพทยทหารเรือ	คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
๑.๔ พร. และ นพ.พ.ร. มีระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล	๑.๔ อัตราความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคน (HRIS)	๑.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคน (HRIS)	กวส.พ.ร. ร่วมกับ รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พ.ร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พ.ร. รพ.อานาการเกียรติวงศ์ จุฬ.สส. รพ.ท.กรุงเทพ พ.ร.	กวส.พ.ร. ร่วมกับ กพ.พ.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue ที่ ๒ พัฒนาระบบการประเมินความสามารถของกำลังพล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๒.๑ บุคลากรมีขีดสมรรถนะและผล การปฏิบัติงานที่ เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	๒.๑.๑ อัตรา บุคลากรที่ผ่านการ ประเมินขีด สมรรถนะและผล การปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ พัฒนา ระบบการประเมิน ขีดความสามารถ ตามตำแหน่งงาน ของกำลังพล (สมรรถนะและผล การปฏิบัติงาน)	คณะกรรมการ ข้าราชการ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการ ข้าราชการ PMQA หมวด ๕
	๒.๑.๒ ร้อยละ ความสำเร็จของ ระบบการประเมิน ที่พัฒนาขึ้น	๒.๑.๒ พัฒนา ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายคน (กำหนดตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงาน)	คณะกรรมการ ข้าราชการ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการ ข้าราชการ PMQA หมวด ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลักในปัจจุบันและอนาคต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะที่สำคัญ และจำเป็นในการ ปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งที่ได้รับ การบรรจุ	๓.๑ ร้อยละของ นศ.พร.ที่มีการ จัดทำเส้นทางการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากร (Training Road Map)	๓.๑ จัดทำเส้นทางการ พัฒนา สมรรถนะบุคลากร (Training Road Map) ของ ตำแหน่งงาน	คณะกรรมการ ข้าราชการ PMQA หมวด ๕	เลขานุการ คณะทำงาน ข้าราชการ PMQA หมวด ๕
๓.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตรงกับ	๓.๒ ร้อยละของ นศ.พร. ที่มี แผนพัฒนา บุคลากรรายคน	๓.๒ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรรายคน (Individual	นศ.พร.ร่วมกับ กวทศ.พร.	เลขานุการ คณะทำงาน ข้าราชการ PMQA หมวด ๕

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
ความต้องการและ ความจำเป็นตาม ตำแหน่งงานของ แต่ละบุคคล		Development Plan)		
๓.๓ บุคลากรได้รับ การพัฒนาขีด สมรรถนะที่จำเป็น ตามเส้นทาง ความก้าวหน้าใน งาน	๓.๓ อัตรา นขต.พร. ที่มีการจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้าใน งาน (Career Path) ของสายงาน ตามวิชาชีพ	๓.๓ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน งาน (Career Path)	นขต.พร. ร่วมกับ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
๓.๔ กำลังพลพร.มี ทักษะทาง ภาษาอังกฤษตาม นโยบาย ผบ.พร.	๓.๔ อัตรากำลังพล กลุ่มเป้าหมายที่ผล การทดสอบภาษา อังกฤษ (NEPT) ผ่าน เกณฑ์ ที่ พร. กำหนด	๓.๔ พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของ กำลังพล	นขต.พร.	คณะกรรมการ ยกระดับขีด ความสามารถ ทักษะภาษา อังกฤษ ของ กำลังพล พร.
๓.๕ กำลังพล พร. มีสมรรถนะด้าน เวชศาสตร์ทาง ทะเล	๓.๕.๑ อัตรากำลังพล พร. ที่ผ่านการอบรม เรื่องเวชศาสตร์ทาง ทะเลตามแผน	๓.๕.๑ จัดทำ แผนพัฒนาทักษะ ด้านเวชศาสตร์ทาง ทะเล	สวท.พร.	เลขานุการ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
	๓.๕.๒ อัตรากำลังพล ใหม่ได้รับการพัฒนา ขีดสมรรถนะด้าน เวชศาสตร์ทางทะเล	๓.๕.๒ พัฒนาทักษะ ด้านเวชศาสตร์ทาง ทะเล	นขต.พร.ร่วมกับ สวท.พร.	เลขานุการ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
	๓.๕.๓ อัตรากำลัง พลผ่านการประเมิน ขีดสมรรถนะพื้นฐาน ด้านเวชศาสตร์ทาง ทะเล			

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๓.๖ กำลังพล พร. มีสมรรถนะด้าน ดิจิทัล	๓.๖.๑ อัตรากำลังพล ผ่านการพัฒนา สมรรถนะด้าน ดิจิทัล	๓.๖.๑ กำหนด ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ที่ จำเป็น และจัดทำ แผนพัฒนา	นชต.พร. ร่วมกับ กวส.พร.	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
	๓.๖.๒ อัตรากำลังพล ผ่านการประเมิน สมรรถนะด้าน ดิจิทัล	๓.๖.๒ พัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ตาม แผนพัฒนา	นชต.พร. ร่วมกับ กวส.พร.	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
๓.๗ กำลังพล พร. ได้รับการพัฒนา สมรรถนะสำหรับ การทำงานใน อนาคต	๓.๗.๑ อัตรากำลังพล ผ่านการพัฒนา สมรรถนะสำหรับ การทำงานใน อนาคตตามแผน	๓.๗.๑ กำหนด สมรรถนะสำหรับ การทำงานใน อนาคต (Future Skill) และจัดทำ แผนพัฒนา	นชต.พร. ร่วมกับ คณะทำงาน ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
	๓.๗.๒ อัตรากำลังพล ผ่านการประเมิน สมรรถนะสำหรับ การทำงานใน อนาคต	๓.๗.๒ พัฒนา สมรรถนะสำหรับ การทำงานใน อนาคต (Future Skill) ตามแผน	นชต.พร. ร่วมกับ คณะทำงาน ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue ที่ ๔ พัฒนานแนวทางเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๔.๑.บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	๔.๑.๑ อัตราการคงอยู่ของกำลังพล	๔.๑.๑ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของกำลังพล	นชค.พร. ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
	๔.๑.๒ ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของกำลังพลที่มีความผูกพันต่อองค์กร	๔.๑.๒ จัดทำแผนการพัฒนา ระบบการสร้าง และส่งเสริม แรงจูงใจ	นชค.พร. ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	
	๔.๑.๓ ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของกำลังพลที่มีความผูกพันต่อองค์กร	๔.๑.๓ จัดทำโครงการส่งเสริมคุณค่าบุคลากร	นชค.พร. ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	
๔.๒ บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีความผูกพันต่อองค์กร	๔.๒ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	๔.๒ จัดทำการชำระรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention)	นชค.พร. ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
๔.๓ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน	๔.๓.๑ อัตราบุคลากรที่บาดเจ็บจากการทำงาน	๔.๓.๑ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	นชค.พร. ร่วมกับ คณะกรรมการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม พร.	เลขานุการคณะกรรมการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม พร.
	๔.๓.๒ อัตราบุคลากรที่เจ็บป่วยจากการทำงาน	๔.๓.๒ สำรวจสภาพแวดล้อมการทำงาน		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
	๔.๓.๓ ค่าเฉลี่ยใน การประเมิน Happy work place ของกำลังพล ที่มีความพึงพอใจต่อ บรรยากาศการ ทำงาน ๔.๓.๔ ค่าเฉลี่ยใน การประเมิน Happy work place ของกำลัง	๔.๓.๓ สร้าง สภาพแวดล้อมใน การทำงานเพื่อ ส่งเสริมความสุข และความปลอดภัย		
	พลที่มีความนาสุก ต่อบรรยากาศการ ทำงาน			
๔.๔ กำลังพล พร. มีสุขภาพดี เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานที่	๔.๔.๑ อัตรา บุคลากรที่ได้รับ การตรวจสอบสุขภาพ ตามความเสี่ยง ประจำปี	๔.๔.๑ กำหนด ความเสี่ยงด้าน สุขภาพตามอาชีพ และสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน และกำหนดหัวข้อ การตรวจสอบสุขภาพ ตามความเสี่ยง ประจำปีของ บุคลากรกลุ่มที่ต้อง ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่มี ความเสี่ยง	นชต.พร. ร่วมกับ คณะกรรมการ อาชีวอนามัยและ อนามัยสิ่งแวดล้อม พร.	กกบ.พร.
	๔.๔.๒ อัตรา บุคลากรที่ภาวะ สุขภาพผิดปกติ เนื่องจากการ	๔.๔.๒ ส่งเสริม สุขภาพบุคลากร	นชต.พร.	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
	ปฏิบัติงานได้รับการรักษาอย่างเหมาะสม	๔.๔๓ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพตามความเสี่ยงประจำปีของบุคลากรกลุ่มที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง	นชค.พร. ร่วมกับคณะกรรมการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อมพร.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue ที่ ๕ พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ / กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
๕.๑ นชค.พร.มีบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่มีขีดสมรรถนะและคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร	๕.๑.๑ ร้อยละของตำแหน่งงานที่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน	๕.๑.๑ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)	นชค.พร. ร่วมกับคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะกรรมการขับเคลื่อนฯ PMQA - หมวด ๕
	๕.๑.๒ ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งงาน	๕.๑.๒ กำหนดตำแหน่งงานที่ต้องจัดทำแผนสืบทอด		
	๕.๑.๓ ร้อยละของผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่ผ่านการประเมินทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๕.๑.๓ สรรหาและระบุตัวผู้สืบทอดตำแหน่งงาน		
	๕.๑.๔ ร้อยละของผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุในอัตราตำแหน่ง	๕.๑.๔ พัฒนาทักษะและเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งงาน		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
	งานที่ว่าง	๕.๑.๕ ประเมินทักษะและความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน		
๕.๒ หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ	๕.๒ ร้อยละกำลังพลพร. ได้รับการพัฒนาตาม Training Road Map (ระดับหน.แผนกขึ้นไป)	๕.๒.๑ ทบทวนและกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการนำองค์กรในปัจจุบันและอนาคต (Managerial Competency)	นชต.พร. ร่วมกับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕
		๕.๒.๒ ประเมิน Managerial Competency ของหัวหน้าหน่วยงาน (ระดับหน.แผนกขึ้นไป)	นชต.พร. ร่วมกับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	
		๕.๒.๓ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้นำ	กกก.ศวก.พร. ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	
		๕.๒.๔ พัฒนาผู้นำ	กกก.ศวก.พร.	
๕.๓ องค์กรความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เกษียณได้รับการถ่ายทอดและจัดเก็บเป็นคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานทดแทน	๕.๓ ร้อยละผู้เกษียณในตำแหน่งที่กำหนดได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	๕.๓.๑ กำหนดตำแหน่งผู้เกษียณที่ต้องจัดเก็บผลงานการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	นชต.พร. ร่วมกับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕	เลขานุการคณะทำงานขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ผู้ดำเนินการ	เจ้าภาพกลยุทธ์
		๕.๓.๒ เก็บผลงาน การถ่ายทอด ความรู้จากผู้เขียน	นชค.พร.	เลขานุการ คณะทำงาน ขับเคลื่อนฯ PMQA หมวด ๕

