

แผนการดำเนินงาน แผนการเงิน และงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปีงบประมาณ	2566
ภายใต้แผนงาน สช.	<input type="checkbox"/> 1. แผนงานพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ <input type="checkbox"/> 2. แผนงานพัฒนาวิชาการและนวัตกรรมกระบวนการนโยบายสาธารณะ <input checked="" type="checkbox"/> 3. แผนงานพัฒนาองค์กรและสื่อสารสังคม
โครงการ	โครงการพัฒนาระบบบริหารบุคลากร พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
ระยะเวลาดำเนินการ	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นายสันหกิจ รัตนกุล 2. นางสาวปรางทิพย์ เนตรน้อย 3. นางสาวรัตติกาล มหาชล

1. หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อน แผนงานหลัก สช. ฉบับที่ ๔ ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยระบบบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ที่เป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ โดนมมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาให้ สช. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาระบบระบบบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับสมรรถนะขององค์กร ซึ่งในการบริหารและพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องอาศัยกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบบริหารผลงาน การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานที่พร้อมทำงานรองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ และส่งเสริมเพื่อทำให้บุคลากรสามารถผลักดันงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
- เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. ขอบเขต/วิธีดำเนินการ

1. พัฒนาระบบงานด้านบุคลากรให้รองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ
2. จัดการสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบนิเวศในองค์กร (Environment & Ecosystem) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มความสามารถในด้านวิชาการ ดิจิทัล การใช้ข้อมูล การบริหารแผนงานและติดตามประเมินผล
4. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยกระบวนการจัดการความรู้
5. บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. กลุ่มเป้าหมายโครงการ (หน่วยงาน องค์กร ภาศึเครือข่ายที่ขับเคลื่อนงานร่วมกัน)

- 5.1 กลุ่มเป้าหมายภายนอก ไม่มี
- 5.2 กลุ่มเป้าหมายภายใน ผู้บริหารและบุคลากร สข.

6. งบประมาณโครงการ จำนวนเงิน 70,000,000 บาท (เจ็ดสิบล้านบาทถ้วน)

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลลัพธ์ของโครงการ)

1. สข. มีระบบงานด้านบุคลากรรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
2. สข. มีสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบนิเวศในองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลง

8. เป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

ตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย/หน่วยนับ		
		ระดับ 1 (50-74 คะแนน)	ระดับ 2 (75-89 คะแนน)	ระดับ 3 (90-100 คะแนน)
1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุในระดับ 350 คะแนน (Basic) (จากปัจจุบัน 338.54)	50	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุในระดับ 330 คะแนน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุในระดับ 340 คะแนน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุในระดับ 350 คะแนน
2. บุคลากร สข. ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามทักษะ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน (ด้านการพัฒนาและขับเคลื่อน	50	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตาม	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามทักษะที่	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามทักษะที่

ตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย/หน่วยนับ		
		ระดับ 1 (50-74 คะแนน)	ระดับ 2 (75-89 คะแนน)	ระดับ 3 (90-100 คะแนน)
นโยบายสาธารณะ, การทำงานวิชาการ การคิดเชิงยุทธศาสตร์ การสร้างนวัตกรรม และดิจิทัล, ด้านภาษา, การบริหาร แผนงานและประเมินผล) ร้อยละ 100		ทักษะที่จำเป็นใน การดำเนินงาน ร้อยละ 70	จำเป็นในการ ดำเนินงาน ร้อย ละ 80	จำเป็นในการ ดำเนินงาน ร้อย ละ 90
รวม	100			

คำอธิบายตัวชี้วัด แต่ละข้อข้างต้น (อธิบายความหมาย และวิธีการวัด)

- 1) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุในระดับ 350 คะแนน วิธีการวัดจากผลการประเมิน PMQA ขององค์กรในหมวดด้านทรัพยากรบุคคล
- 2) บุคลากร สข. ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามทักษะ ที่จำเป็นในการในการดำเนินงาน (ด้านการพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ, การทำงานวิชาการ การคิดเชิงยุทธศาสตร์ การสร้างนวัตกรรมและดิจิทัล, ด้านภาษา, การบริหารแผนงานและประเมินผล) ร้อยละ 100 วัดจากการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามทักษะของบุคลากรของ สข. ของกลุ่มเป้าหมาย

9. กิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรมหลัก			งบประมาณ (ล้านบาท)
	ชื่อกิจกรรมหลัก	เป้าหมาย	ค่าน้ำหนัก %	
	พัฒนาระบบงานด้านบุคลากรให้ รองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบงานบุคคลผ่านเกณฑ์ มาตรฐานบรรลุในระดับ 350 คะแนน	30	0.2
	จัดการสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม องค์กร และระบบนิเวศในองค์กร (Environment & Ecosystem) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	สข. มีสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม องค์กรและระบบนิเวศในองค์กร ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	20	0.8
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่ม ความสามารถในด้านวิชาการ ดิจิทัล การใช้ข้อมูล การบริหารแผนงาน และติดตามประเมินผล	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการ เพิ่มความสามารถในด้านวิชาการ ด้านดิจิทัล การใช้ข้อมูล การบริหาร แผนงานและติดตามประเมินผล	30	0.9
	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงาน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้	ร้อยละ 80 ของหน่วยงานใน สข. มี ผลงานในการจัดการความรู้เพื่อ แลกเปลี่ยนในองค์กร	10	0.1

ลำดับ	กิจกรรมหลัก			งบประมาณ (ล้านบาท)
	ชื่อกิจกรรมหลัก	เป้าหมาย	ค่าน้ำหนัก %	
	บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่าง มีประสิทธิภาพ	บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่าง ถูกต้อง	10	68
		รวม	100	70.0

หมายเหตุ

(1) ค่าน้ำหนัก คำนวณจาก ร้อยละของจำนวนงบประมาณของกิจกรรม เทียบกับงบประมาณทั้งโครงการ

10. แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566												งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
9.1 ชื่อกิจกรรม พัฒนาระบบงานด้านบุคลากรให้รองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ														
9.1.1 พัฒนาระบบงานด้านบุคลากรที่สำคัญรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น ระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ้างงานที่หลากหลาย ระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.14	สัณห์กิจ
9.1.2 ประชุมคณะกรรมการคน		**			**			**			**		0.04	รัตติกาล
9.1.3 การบำรุงรักษาระบบ IT ด้านการบริหารเงินเดือน													0.02	รัตติกาล
9.2 ชื่อกิจกรรม จัดการสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบนิเวศในองค์กร (Environment & Ecosystem) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
9.2.1 การประชุมคณะทำงานในการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.05	ปรางทิพย์
9.2.2 การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์พนักงาน สช.					**								0.7	ปรางทิพย์
9.2.3 การจัดกิจกรรมสื่อสารและรณรงค์เพื่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผ่านธรรมเนียมปฏิบัติคนสุชนในการทำงาน		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.05	ปรางทิพย์

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566												งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	65	65	65	66	66	66	.66	66	66	66	66	66		
9.3 ชื่อกิจกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มความสามารถในด้านวิชาการ ดิจิทัล การใช้ข้อมูล การบริหารแผนงานและติดตามประเมินผล														
9.3.1 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบ		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.40	ปรากฏทิพย์
9.3.2 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก/หรือร่วมเรียนรู้เครือข่ายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากร		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.40	ปรากฏทิพย์
9.3.3 พัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi skills ในการทำงานของบุคลากร) และสร้างให้บุคลากรเรียนรู้จากการทำงาน		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.10	ปรากฏทิพย์
9.4 ชื่อกิจกรรม ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการจัดการความรู้														
9.4.1 การจัดกิจกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยกระบวนการจัดการความรู้		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0.06	ปรากฏทิพย์
9.4.2 การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้											**		0.04	ปรากฏทิพย์
9.4 ชื่อกิจกรรม บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ														
9.4.1 การบริหารเงินเดือน	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	65.04	รัตติกาล
9.4.2 การบริหารสวัสดิการ	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	2.96	รัตติกาล

11. ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ

- 1) ความร่วมมือของผู้บริหารทุกระดับในการทำหน้าทีในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่จะร่วมมือกันในการวางแผนและสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเอง
- 2) workload ของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่อาจกระทบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
- 3) การเปลี่ยน Mindset และ ทศนคติของบุคลากรทุกระดับ ในการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ และในอนาคต