

# แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔

## สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

### ความเป็นมา

แผนงานหลัก สช. ฉบับที่ ๓ (ปรับปรุงใหม่) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ “การสร้างองค์กรต้นแบบการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม” นำไปสู่การจัดทำแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนากระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กรให้มีความพร้อมในการเป็นหน่วยงานของรัฐแบบใหม่ที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาลสูง โดยในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการทำงานรองรับภารกิจ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร จะเป็นเสมือนกำหนดความคิด ค่านิยม รวมทั้งการกระทำของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งหมดก็เพื่อให้สอดคล้องไปถึงอนาคตที่องค์กรจะเดินไปข้างหน้า ซึ่งก็ถือว่าเป็นรากฐานสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามยุทธศาสตร์

### วัตถุประสงค์

๑. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
๓. ระบบบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เติบโตและเห็นคุณค่าของตนเองและองค์กร

### เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนด
๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานรองรับภารกิจตามที่กำหนดในรายการสมรรถนะ
๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร

## การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเป็นข้อมูลการวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

### ๑. การทบทวนการดำเนินงานในการทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา

จากทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานประจำปี ๒๕๖๓ มีการดำเนินการตามแผนงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๙๐ โดยมีการดำเนินการที่สำคัญดังนี้

- ๑) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและสร้างบรรยากาศองค์กร โดยมีการดำเนินการที่สำคัญดังนี้
  - ใช้ธรรมเนียมคุณสุชนเป็นกรอบ โดยมีคณะทำงานในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ในการประชุมพัฒนาการทำงานในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร จากการสำรวจพฤติกรรมการทำงานของ สข. พบว่าระดับคะแนนที่บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 76.4
  - มีกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรเป็นระยะ เช่น การส่งเสริมคุณค่าคน คุณค่างาน คุณค่าสังคม เพื่อสร้างความภูมิใจในคุณค่าของการทำงาน สข. กิจกรรมถามตอบค่านิยมองค์กร จัดทำสื่อรณรงค์ค่านิยมองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด ในการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการปรับตัวในสถานการณ์โควิด
  - การวัดประเมินบรรยากาศการเรียนรู้ในการทำงานของ สข. เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในการทำงานของสำนัก/กลุ่มงานต่าง ๆ พบว่า ระดับคะแนนที่บุคลากรพึงพอใจต่อบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ร้อยละ 82.94
- ๒) พัฒนาศักยภาพและจัดการความรู้บุคลากร โดยมีการดำเนินการดังนี้
  - การนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ๗๐% การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒๐% การฝึกอบรม ๑๐% มาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan) โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมาบุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลและมีการดำเนินการพัฒนาตามแผนร้อยละ ๑๐๐
  - มีการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาความรู้เครื่องมือการทำงานด้าน 4PW การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ตามรายการสมรรถนะ และเรียนรู้ทักษะดิจิทัลในการสนับสนุนการทำงาน

๓) การพัฒนาระบบงานบุคลากรและการจัดการงานบุคคล โดยมีการดำเนินการดังนี้

- การปรับโครงสร้างและจัดสรรอัตรากำลังให้สำนัก/กลุ่มงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมรับการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์การทำงานใหม่
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อวัดผลสำเร็จการทำงานและประกาศให้พนักงานทุกระดับรับทราบ
- พัฒนาและปรับปรุง รายการสมรรถนะ และเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในการส่งเสริมความก้าวหน้าพนักงานที่คำนึงถึงปัจจัยในเรื่อง High Impact High Value and High Responsibility เพื่อกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เติบโต และมีแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างมีรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
- ศึกษาและทบทวนแนวทางการทำงานที่บ้าน ออกประกาศสนับสนุนให้มีเกิดรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานที่บ้านมีระบบบริหารงานบุคคลรองรับการทำงาน
- ศึกษาเพื่อพัฒนาระเบียบบุคลากรเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงระบบงานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๒. ทิศทางสำคัญขององค์กรและนโยบายผู้บริหาร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางขององค์กรและนโยบายผู้บริหารที่มอบให้ทุกส่วนงานดำเนินการที่สำคัญคือ

๑) วัฒนธรรมองค์กร => สร้างทีม สร้างงาน

- เข้มงวด สข. ผ่อนปรนภาคี
- เข้มงวดเลขาฯ ผ่อนปรนแม่บ้าน
- เข้มงวดตนเอง ผ่อนปรนเพื่อนร่วมงาน

๒) ระบบงาน => สมรรถนะสูง

- ลดกระดาษครึ่งหนึ่ง ใช้ไอทีเพิ่มอีกครึ่ง
- ลดเบิกเงินสดครึ่งหนึ่ง ใช้ไอแบงค์กึ่งเพิ่มอีกครึ่ง
- ท่างระบบราชการสักครึ่ง ไกล่ระบบเอกชนอีกครึ่ง

๔) ทำงาน => มุ่งงานเชิงกลยุทธ์

- ลดประชุม กก.,อนุ กก.,คทง. สักครึ่ง เพิ่มประชุมกลุ่มเล็กไม่ทางการอีกครึ่ง
- ลดงานอีเว้นท์สักครึ่ง เพิ่มงานเชิงระบบอีกครึ่ง
- ลดความสำคัญ KPI สักครึ่ง เพิ่มความสำคัญวิชาการอีกครึ่ง

๕) ความมุ่งมั่นที่จะทำให้คนสุขน

- ความสุขจากได้ทำงานที่มีคุณค่า และงานที่ทำสัมฤทธิ์ผล
- ความสุขจากได้อยู่ในระบบงานและวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์
- ความสุขจากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๖) สิบงานสำคัญและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- เกิดนโยบายและระบบรองรับกลุ่มเปราะบางเช่นผู้ต้องขังกลุ่มคนชายขอบ แรงงานต่างด้าวและครอบครัวในไทยให้เข้าถึงระบบสุขภาพและสวัสดิการพื้นฐานภาครัฐตามม.๖
- เกิดศูนย์วิชาการและพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนงานHIAในแต่ละภูมิภาคตามม. ๑๐,๑๑รวมทั้งเกิดหลักเกณฑ์และวิธีการHIAฉบับที่ ๓ ตาม ม.๒๕(๕)
- เกิดการคุ้มครองสิทธิในการทานหนังสือแสดงเจตนาตามม.๑๒บูรณาการไปกับ ระบบบริการแบบประคับประคอง(Palliative Care) ของหน่วยบริการภาครัฐและเอกชน
- เกิดการยกระดับกระบวนการจัดสมัชชาสุขภาพแห่งชาติกรุงเทพมหานครและ จังหวัดตามม.๔๐,๔๑และให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนมิติตาม ม.๔๕ เช่น มิติไร้เหิน มิติอีสปอร์ต
- เกิดและมีเวทีรายงานสถานการณ์ของระบบสุขภาพและแนวโน้มของระบบ สุขภาพไทยต่อสาธารณะตาม ม.๒๗ (๓)
- เกิดร่างธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่๓ ที่หน่วยงานและภาคส่วน ต่างๆมีส่วนร่วมตาม ม.๔๖ และขยายธรรมนูญสุขภาพหรือมาตรการด้านสุขภาพของประชาชนครอบคลุมตำบลและ ชุมชนมากขึ้น
- เกิด กขป.ชุดใหม่ทั้ง ๑๓ เขตและบูรณาการการขับเคลื่อนงานร่วมกับกลไก สมัชชาสุขภาพจังหวัด
- เกิดและมีการใช้ระบบข้อมูลไอทีไร้กระดาษการประชุมผ่านระบบออนไลน์การ ทำงานปกตินอกสำนักงานและการขับเคลื่อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรมุ่งให้สุข.เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- เกิดผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายประชาสังคมของคนรุ่นใหม่ในพื้นที่และมีการบูร ณาการงานของหน่วยงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเกิดบทบาทของสช. ในการสนับสนุนการปฏิรูปและแก้วิกฤตของประเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างสังคมสุขภาวะ

### ๓. ข้อมูลจากเกณฑ์สมรรถนะบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓

สช. ได้มีการปรับคำอธิบายในรายการสมรรถนะใหม่ ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยในแต่ละรายการสมรรถนะ จะมีการประเมินและกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็น โดยสมรรถนะหลักที่บุคลากรสช. ต้องพัฒนาได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์และการสานพลังในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะและการสื่อสารสังคม ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ความเชี่ยวชาญในหน้าที่รับผิดชอบ และการเรียนรู้และการปรับตัว ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นี้ อยู่ระหว่างการประเมินและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละราย

### ๔. ข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน

จากข้อมูลการประเมินความพึงพอใจในการทำงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓ พบว่า บุคลากร สช. มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมร้อยละ ๗๙,๖ (ปีที่ผ่านมา ๗๘,๘๐) ซึ่งหัวข้อที่พนักงาน สช. พึงพอใจที่สุดพบว่า เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพและเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานมีความเอาใจใส่และกระตือรือร้นต่องานที่รับผิดชอบ งานของ สช. มีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เป็นต้น ส่วนหัวข้อที่พนักงาน สช. พึงพอใจในระดับที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ มีทางเดินและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการทำงานที่เหมาะสม และสมดุลกับชีวิตส่วนตัว การประเมินความดีความชอบ ประสิทธิภาพของงาน มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

### ๕. แนวโน้มการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทศวรรษที่ ๒๑

จากงานวิจัย Future of Work Research Consortium ของ London Business School แห่งมหาวิทยาลัยลอนดอน ระบุว่า ในทศวรรษที่ 2020 มีจุดเน้นที่งานบริหารและพัฒนาบุคลากรต้องให้ความสำคัญดังนี้

- ๑) เน้นการปรับทักษะของบุคลากร (Reskilling) ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของงานและแห่งงาน “เส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคน” (Customized Learning Pathways)
- ๒) เน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanity) ขณะ ที่องค์กร มี แนวโน้ม จะ นำระบบอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์มาใช้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะที่เป็น “องค์กรดิจิทัล” (Digital Organizations) แต่ก็มีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนด้าน Human side ทำให้องค์กรมีชีวิต
- ๓) ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของพนักงาน (Putting Experience First) โดยการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน (Employee Experience) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องค้นหาให้

เชื่อว่าสถานการณ์อะไรและช่วงเวลาไหนที่จะทำให้พนักงาน ‘มีใจ’ ‘ให้ใจ’ และ ‘ใส่ใจ’ ในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

- ๔) เน้นจริยธรรมท่ามกลางระบบอัตโนมัติ (Ethical Automation) การใช้ ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความห่วงใยเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมและความเสี่ยง ซึ่งขณะนี้ยังไม่ทราบ ผลกระทบที่ชัดเจน ว่าจะมีอะไรบ้าง ดังนั้น ผู้บริหารและคนทำงานด้านทรัพยากรบุคคล จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับจ ริ ย ธ ร ร ม (Ethics Charter) เพื่อเตรียมการรองรับ เพื่อบรรเทาความกังวลและลดความเสี่ยงดังกล่าว
- ๕) ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีและผลการปฏิบัติงาน (Wellbeing and Performance) ผู้บริหารและคนทำงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องพิสูจน์ว่าเรื่องนี้มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มต่อธุรกิจ และความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร โดยต้องสามารถวัดผลกระทบได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วย

จาก เทรนด์นวัตกรรมทรัพยากรบุคคล 2020 - 2021 สำหรับผู้นำในองค์กร (HR Innovation Trends 2020 – 2021 for Business Leaders) ระบุ trend ที่น่าสนใจในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) Remote Team working ผลการศึกษาจาก International working group ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการทำงานแบบทางไกลไม่มีข้อยกเว้นใดๆ อีกแล้ว และตอนนี้ได้กลายเป็นภาวะปกติใหม่ (new norm) ในทั่วทุกประเทศและทุกอุตสาหกรรม
- ๒) การดูแลสุขภาพจิตใจของพนักงานในองค์กร (Employee Wellness with a Focus on Mental Health) มีผลต่อภาพรวมทั้งหมดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น เรื่องผลิตภาพของทีม (Team productivity) และประสิทธิภาพในการทำงานหลายองค์กร ได้ดำเนินการทำโครงการดูแลสุขภาพเป็นอยู่ของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- ๓) การสร้างภาพลักษณ์ของนายจ้างให้เป็นที่น่าจดจำ (Employer Branding) จะเน้นการสร้างแบรนด์ที่สื่อสารเกี่ยวกับการจ้างงาน การคัดสรร การให้ความสำคัญกับบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ไปจนถึงสวัสดิการนั่นเอง ในปัจจุบัน หลายๆ องค์กรได้นำเทคโนโลยีสื่อทางสังคม หรือ social media มาใช้ส่งเสริมชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของพนักงานปัจจุบันและผู้ที่จะเข้ามาร่วมงานในองค์กร
- ๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยปัญญาประดิษฐ์ เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนี้ก็มีตั้งแต่เครื่องมือสำรวจและเก็บ Feedback จากพนักงานแบบง่ายๆ ไปจนถึงแพลตฟอร์มที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อน มีส่วนช่วยในงานด้านทรัพยากรหลายๆ ส่วน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถ เหมาะกับตำแหน่งที่

หน่วยงานกำลังมองหา การรักษาและพัฒนาพนักงานที่เป็น talent ขององค์กร และมองเห็น พนักงานที่เป็น hidden talent ในองค์กร และมีศักยภาพที่จะขึ้นเป็นผู้นำต่อไป

## แนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดเป้าหมาย ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อพิจารณาถึงกิจกรรมสำคัญดังนี้

เป้าหมาย	มาตรการ/กลยุทธ์/วิธีการ	กิจกรรม
เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างคุณค่าในการทำงานของบุคลากร และผลักดันผลงานสู่ความสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ บทบาทสำคัญในการเป็น Change agent และสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดี</li> <li>ใช้ธรรมเนียมคนสุชน และ กระบวนการมีส่วนร่วมของคน ในองค์กรในการขับเคลื่อน ธรรมเนียมและวัฒนธรรม เพื่อ เป็นต้นแบบ</li> <li>เสริมสร้างบรรยากาศองค์กร แห่งการเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ จับต้องได้ การขับเคลื่อน ค่านิยม ตกลงร่วมกันในที่ ประชุม</li> <li>สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ใน การทำงานและการทำงานเป็น ทีม กำหนดนโยบายให้ ผู้บริหารไปพัฒนาปรับปรุง บรรยากาศการเรียนรู้และการ ทำงานเป็นทีม รวมถึง สิ่งแวดล้อมและสถานที่ให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้</li> <li>ใช้กลยุทธ์การสื่อสารในการ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร</li> <li>วัดประเมินบรรยากาศการ เรียนรู้แต่ละสำนัก และ บทบาทของผู้บริหารในการ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้</li> <li>กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ใน ทีมงาน</li> </ul>
บุคลากรมีขีดความสามารถ High Performance ในการทำงาน พร้อมรองรับภารกิจและการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาเครื่องมือในการวัดและ ประเมินสมรรถนะที่เป็น รูปธรรมและ implement ให้ บรรลุผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวัดและการประเมิน สมรรถนะที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการทำงาน เพื่อ การพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

เป้าหมาย	มาตรการ/กลยุทธ์/วิธีการ	กิจกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาผู้บริหารให้มี ความสามารถในการ บริหาร ทีมงาน และ คน</li> <li>● พัฒนาวิธีคิดและทักษะที่ จำเป็นในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง และทักษะดิจิทัล</li> <li>● สร้างประสบการณ์ใหม่ในการ เรียนรู้และเติบโตจากการ ทำงาน</li> <li>● ใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ การจัดการความรู้ควบคู่กัน</li> <li>● HR as a FA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้มีศักยภาพ (Talent) และ บุคลากรทั่วไปแผนพัฒนาที่ เป็นข้อตกลงร่วมของการ พัฒนารายคน</li> <li>● วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ บริหารและพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้บริหาร ให้ความรู้ เรื่องการบริหาร ทบทวนและ หาหรือการทำงาน</li> <li>● สร้างประสบการณ์ในการ เรียนรู้ใหม่ที่หลากหลายแก่ บุคลากร (Employee Experience) ให้โอกาสคนไป เรียนรู้ข้ามสายงานข้ามหน่วย</li> <li>● การจัดอบรมทักษะวิธีคิดและ ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ที่ เป็นรูปธรรมสอดคล้อง เชื่อมโยงการทำงาน</li> <li>● การสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน และการส่ง บุคลากรไปอบรมภายนอก กิจกรรมส่งบุคลากรอบรม ภายนอก (เพื่อพัฒนา สมรรถนะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน) โดยค้นหา หลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อส่งเข้า อบรมตามความเหมาะสมตาม แผนการพัฒนา (IDP)</li> </ul>



เป้าหมาย	มาตรการ/กลยุทธ์/วิธีการ	กิจกรรม
<p>ระบบบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เติบโตของคนในองค์กร ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาระบบงานบุคคลที่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เติบโตอย่างมีคุณภาพในการก้าวสู่ HPO</li> <li>● พัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์กรและส่วนงานที่เป็นระบบและมีกระบวนการติดตามที่มีคุณภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวนและพัฒนาระบบบริหารบุคคลและ Implement ระบบสำคัญ เช่น</li> <li>● ระบบการวางแผนบุคลากรที่เชื่อมโยง สมรรถนะ และการบริหารผู้มีศักยภาพ</li> <li>● ระบบประเมินผลการทำงานและวัดผลสำเร็จการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>● ระบบสนับสนุนการทำงานที่บ้าน</li> <li>● การประชุมคณะกรรมการคนเป็นกลไกในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม</li> <li>● การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> <li>● บริหารเงินเดือนและสวัสดิการ</li> </ul>

แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ระยะเวลา												หมายเหตุ
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พต	มิย	กค	สค	กย	
<b>ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างคุณค่าในการทำงานของบุคลากร และผลักดัน ผลงานสู่ความสำเร็จ</b>	<b>๑,๐๐๐,๐๐๐</b>													
● กิจกรรมการจัดทำและกำหนดข้อตกลงร่วม โดยใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมตามกรอบธรรมาภิบาลคนสุชน เพื่อ กำหนดพฤติกรรมร่วมของคนในองค์กร	๕๐,๐๐๐	/	/											
● กิจกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรไปกับการทำงาน ของส่วนงานต่าง ๆ โดยกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารไป พัฒนาปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้และมีการติดตาม ผลการดำเนินงาน	๕๐,๐๐๐			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
● กิจกรรมการสื่อสารขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	๑๐๐,๐๐๐		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
● กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในทีมงานและหล่อหลอม ค่านิยมองค์กร	๘๐๐,๐๐๐		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
● กิจกรรมการวัดประเมินบรรยากาศการเรียนรู้แต่ละ สำนัก และบทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้	-											/		

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ระยะเวลา												หมายเหตุ
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พต	มิย	กค	สค	กย	
<b>พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ High Performance ในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร</b>	<b>๔๐๐,๐๐๐</b>													
การประเมินสมรรถนะคำจำกัดความสมรรถนะใหม่ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับการทำงาน	-	/												
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับผู้มีความรู้และบุคลากรทั่วไป โดยมีแผนพัฒนาที่เป็นข้อตกลงร่วมของการพัฒนารายบุคคล	-		/											
การจัดวางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหาร ให้ความรู้เรื่องการบริหาร ทบทวนและหาหรือการทำงาน	-			/			/			/			/	
การเสริมสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ใหม่ที่หลากหลายแก่บุคลากร (Employee Experience) ให้โอกาสคนไปเรียนรู้ข้ามสายงานข้ามหน่วย	-			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
การจัดอบรมทักษะวิธีคิดและทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้อง เชื่อมโยงการทำงาน	๓๐๐,๐๐๐		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
การสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน และการส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกกิจกรรมส่งบุคลากรอบรมภายนอก (เพื่อพัฒนาสมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) โดยค้นหาหลักสูตรที่	๑๐๐,๐๐๐	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ	ระยะเวลา												หมายเหตุ	
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พต	มิย	กค	สค	กย		
เหมาะสมเพื่อส่งเข้าอบรมตามความเหมาะสมตามแผนการพัฒนา (IDP)															
<b>พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เติบโตของคนในองค์กร ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</b>	<b>๗๐,๗๕๐,๐๐๐</b>														
ทบทวนและพัฒนาระบบบริหารบุคคลและ Implement ระบบสำคัญ เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบการวางแผนบุคลากร ที่เชื่อมโยง สมรรถนะ และการบริหารกลุ่มผู้มีความรู้</li> <li>● ระบบประเมินผลการทำงาน และวัดผลสำเร็จการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>● ระบบสนับสนุนการทำงานที่บ้าน</li> </ul>	-		/												
การประชุมคณะกรรมการบุคคล เพื่อเป็นกลไกในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม	๕๐,๐๐๐				/		/		/		/		/		
การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ	-		/		/		/		/		/		/		
การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ	๗๐,๗๐,๐๐๐	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	<b>๗๒,๑๕๐,๐๐๐</b>														