

แบบเสนอโครงการตามแผนการดำเนินงาน แผนการเงิน และงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2565
ภายใต้แผนงาน	แผนงาน พัฒนาศักยภาพองค์กรและการสื่อสารสังคม
โครงการ 3 ปี	โครงการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและศักยภาพบุคลากร สช.
โครงการ 1 ปี	โครงการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลาดำเนินโครงการ	1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล (กบ.)
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นายสันทกิจ รัตนกุล 2. นางสาวปรางทิพย์ เนตรน้อย 3. นางสาวรัตติกาล มหาชล

1. หลักการและเหตุผล

แผนงานหลัก สช. ฉบับที่ ๓ (ปรับปรุงใหม่) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ “การสร้างองค์กรต้นแบบการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม” นำไปสู่การจัดทำแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนากระบวนการ และขีดความสามารถบุคลากร ให้มีความพร้อมในการเป็นหน่วยงานของรัฐแบบใหม่ที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาลสูง โดยในเรื่องการบริหารพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานที่พร้อมเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็ว

การบริหารและพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับสมรรถนะขององค์กร ซึ่งในการบริหารและพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องอาศัยกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบบริหารผลงาน การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานที่พร้อมทำงานรองรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการที่จูงใจ ตลอดจนการสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถผลักดันงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
2. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการเรียนรู้เติบโตและเห็นคุณค่าของตนเองและองค์กร

3. ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์/ทิศทางในการดำเนินงาน และ ตัวชี้วัดตามแผนงานหลัก สช. ฉบับที่ 3

3.1 ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

- ยุทธศาสตร์ 1 ยกระดับบูรพธรรมและต่อยอดความสำเร็จของกระบวนการ 4PW
- ยุทธศาสตร์ 2 เสริมพลังเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อน 4PW
- ยุทธศาสตร์ 3 สร้างพื้นที่ เพิ่มช่องทางและกระบวนการสื่อสารการมีส่วนร่วมของภาคเครือข่ายทุกภาคส่วน
- ยุทธศาสตร์ 4 สร้าง สช.ให้เป็นองค์กรต้นแบบ 4PW

3.2 ทิศทางในการดำเนินงาน

- 1. ประเด็น/งานสำคัญ (Flagship) ที่จะทำบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งองค์กร ระบุประเด็น/งานสำคัญ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ตอบโจทย์ของกลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ หลักตามความต้องการขององค์กรร่วมกัน
- 2. ภาคนิใหม่ที่ยากทำงานด้วย คือใคร และจะทำด้วยรูปแบบอะไร ใช้ประเด็นอะไรไปทำงานด้วย องค์กร พ.ร.บ.เฉพาะทั้งหมดผ่านรูปแบบเครือข่ายการทำงาน ทอพ. ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารและพัฒนาบุคลากร

3.3 ตัวชี้วัดตามแผนงานหลัก สช. ฉบับที่ 3

3.3.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวน 4 ตัวชี้วัด

- 1. มีนโยบายสาธารณะทั้งระดับชาติ หรือระดับพื้นที่ ที่เกิดจากกระบวนการ 4PW ที่สอดคล้องกับธรรมนูญสุขภาพแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า 300 เรื่อง (เกิดขึ้นเฉลี่ยปีละ 100 เรื่อง)
- 2. มีกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพหรือชื่ออื่นที่มีหลักการสำคัญคล้ายกัน ที่เกิดจากกระบวนการ 4PW เป็นเครื่องมือสร้างสุขภาวะในภาพรวมของจังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 30 จังหวัด (เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10 จังหวัด)
- 3. มีธรรมนูญสุขภาพตำบลหรือชื่ออื่นที่มีหลักการสำคัญคล้ายกัน ที่เกิดจากกระบวนการ 4PW เป็นเครื่องมือสร้างสุขภาวะของพื้นที่ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของตำบลทั้งหมด (เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1,000 ตำบล)
- 4. มีองค์ความรู้ และหรือนวัตกรรม ที่เกิดจากการขับเคลื่อนเครื่องมือตาม พ.ร.บ. มาตรา 5 - 12 หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เป็นภารกิจของ สช. จำนวนไม่น้อยกว่า 30 เรื่อง (เกิดขึ้นเฉลี่ยปีละ 10 เรื่อง)

3.3.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวน 3 ตัวชี้วัด

- 1. กระบวนการสมัชชาสุขภาพตาม พ.ร.บ. มาตรา 40 - 45 และธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพ มาตรา 46 - 48 มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ และมีการบูรณาการการขับเคลื่อนเชิงระบบหรือมีการประยุกต์ใช้ผ่านหน่วยงานในระดับชาติ หรือระดับพื้นที่

2. สิทธิและหน้าที่ด้านสุขภาพตาม พ.ร.บ.สุขภาพฯ มาตรา 5 – 12 มีการบูรณาการการขับเคลื่อนเชิงระบบผ่านหน่วยงานในระดับชาติหรือระดับพื้นที่ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล สรุปเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมได้

3. มีการพัฒนานโยบายสาธารณะที่เกิดจากกระบวนการ 4PW ในประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญด้านสุขภาพอื่นๆ ของประเทศ และมีการบูรณาการการขับเคลื่อนเชิงระบบผ่านหน่วยงานในระดับชาติ หรือระดับพื้นที่

3.3.3 สนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.4 ตัวชี้วัดตามแผนการดำเนินงาน แผนการเงิน และงบประมาณ ปี 2565

3.4.1 สี่เครื่องมือระดับชาติ

(1) ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ผ่านความเห็นชอบจาก ครม. และรับทราบของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา มีการประกาศใช้เป็นกรอบและแนวทางการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ

(2) หลักเกณฑ์และวิธีการติดตามประเมินผลระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (ระยะแรก ออกแบบระบบโครงสร้าง และการได้มาของข้อมูล) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ มีการประกาศใช้ และได้รายงานต่อสาธารณะ

(3) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพที่เกิดจากนโยบายสาธารณะ ฉบับที่ 3 ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ มีการประกาศใช้และมีระบบการขับเคลื่อนที่ผ่านการบูรณาการกับ พ.ร.บ. หรือหน่วยงานหลักอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ระบบการคุ้มครองสิทธิด้านสุขภาพของบุคคลตามมาตรา ๑๒ ถูกบูรณาการเข้าสู่ระบบบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งมีการสื่อสารให้สังคมมีส่วนร่วมรับรู้และยอมรับมากขึ้น

3.4.2 สี่นโยบายสาธารณะระดับชาติและพื้นที่

(5) มีนโยบายสาธารณะในประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญด้านสุขภาพในภาวะวิกฤตจากโควิด-19 ของประเทศ ที่เกิดจากกระบวนการสมัชชาสุขภาพแห่งชาติและสมัชชาสุขภาพเฉพาะประเด็น รวมทั้งมีการบูรณาการการขับเคลื่อนของภาคส่วนต่างๆ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง

(6) มีนโยบายหรือแผนสนับสนุนการขับเคลื่อนด้านสุขภาพที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่และสอดคล้องกับวิกฤตโควิด-19 ที่เกิดจาก กขป. ร่วมกับกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมอื่นของพื้นที่ จำนวนไม่น้อยกว่า 13 เรื่อง

(7) จังหวัดมีนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพหรือแผนยุทธศาสตร์ ที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่ สอดคล้องกับวิกฤตโควิด-19 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เกิดจากกระบวนการสมัชชาสุขภาพจังหวัด หรือกระบวนการมีส่วนร่วมอื่นของภาคีต่างๆ ภายใต้การสนับสนุนของ สช. และหน่วยงานยุทธศาสตร์อื่น จำนวนสะสม ไม่น้อยกว่า 30 จังหวัด

(8) ตำบลมีมาตรการหรือข้อตกลงร่วมหรือธรรมนูญประชาชน เป็นกรอบในการขับเคลื่อนสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับวิกฤตโควิด-19 ในพื้นที่ ที่เกิดจากการสานพลังของภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่ และการหนุนช่วยของ สช. ร่วมกับภาคียุทธศาสตร์ จำนวนสะสมไม่น้อยกว่า 3,000 พื้นที่/ฉบับ

3.4.3 สองการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการ สช.

(9) แผนงานหลัก 5 ปี ของ สช. มีการประกาศใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและขับเคลื่อนการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่เกิดจากการประเมินคุณค่าและบทเรียนของ พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และสอดคล้องกับวิกฤตของประเทศ

(10) ระบบงานของ สช. มีการพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัล มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และมีระบบข้อมูลสนับสนุนภารกิจได้

4. ขอบเขตการดำเนินงาน

1. พัฒนาระบบงานด้านบุคลากรที่สำคัญ เพื่อให้เกิดระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการวางแผนอัตรากำลัง ระบบบริหารผลงาน ระบบการว่าจ้างงาน เป็นต้น

2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล

3. บริหารเงินเดือนและสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

5. กลุ่มเป้าหมาย

5.1 กลุ่มเป้าหมายภายนอก ประกอบด้วย -ไม่มี-

5.2 กลุ่มเป้าหมายภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากร สช

6. งบประมาณโครงการ จำนวนเงิน 70,500,000.00 บาท (เจ็ดสิบล้านห้าแสนบาทถ้วน)

7. เป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก คะแนน (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน		
		เป้าหมายขั้นต่ำ (50-74 คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (75-84 คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (85-100 คะแนน)
1.บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อย่างน้อยร้อยละ 80	70	บุคลากรมีขีดความสามารถ ร้อยละ 60-69	บุคลากรมีขีดความสามารถ ร้อยละ 70-79	บุคลากรมีขีดความสามารถ อย่างน้อยร้อยละ 80
2.ระบบบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เติบโตและเห็นคุณค่า	30	คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 60-69	คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 70-79	คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน อย่างน้อย ร้อยละ 80

ของตนเองและองค์กร อย่าง น้อยร้อยละ 80				
--	--	--	--	--

8. กิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรมหลัก			งบประมาณ (บาท)
	ชื่อกิจกรรมหลัก	เป้าหมาย	ค่าน้ำหนัก %	
1	พัฒนาระบบงานด้านบุคลากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ระบบบริหารงานบุคลากร มีประสิทธิภาพ ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้เติบโตและเห็น คุณค่าของตนเองและ องค์กร	40%	50,000
2	พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้ รองรับการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะ ในการทำงานที่หลากหลาย รองรับ การทำงานในยุคดิจิทัล	บุคลากรมีขีด ความสามารถในการ ทำงานพร้อมรองรับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงของ องค์กร	40%	450,000
3	บริหารเงินเดือนและสวัสดิการ	เงินเดือนและสวัสดิการมี ความถูกต้อง	20%	70,000,000
รวมทั้งสิ้น			100%	70,500,000

9. แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม/ งบประมาณ	ปีงบประมาณ												งบประ มาณ (ล้าน บาท)	ผู้รับ ผิด ชอบ
	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65		
1.พัฒนา ระบบงานด้าน บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	0.05	กบ.
1.1 ทบทวนการ จัดสรรอัตรากำลัง ตามภารกิจรองรับ การเปลี่ยนแปลง Workforce	0.00	0.00	0.00										0.00	

กิจกรรม/ งบประมาณ	ปีงบประมาณ												งบประ มาณ (ล้าน บาท)	ผู้รับ ผิด ชอบ	
	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65			
Planning / ยกระดับบุคลากร กลุ่มการจัดการ															
1.2 ทบทวน โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ระบบงานที่ เปลี่ยนแปลงใหม่		0.00	0.00	0.00	0.00									0.00	
1.3 พัฒนาระบบ ประเมินผลงานเน้น การวัดผลสำเร็จ เชิงรูปธรรมที่ ชัดเจน outcome oriented	0.00	0.00	0.00	0.00										0.00	
1.4 พัฒนาระบบ การวางแผนพัฒนา บุคลากรเชิงรุกใน ออกแบบและมี กระบวนการพัฒนา บุคลากรร่วมกันที่ เหมาะสม	0.00	0.00	0.00	0.00										0.00	
1.5 พัฒนาระบบ การสร้างและ พัฒนาคน Talent มุ่งสร้างผลงาน					0.00	0.00	0.00							0.00	
1.6 มีการจัด ประชุม คณะกรรมการคน	0.01			0.01				0.01				0.00		0.03	
1.7 การ บำรุงรักษาระบบ IT ด้านการบริหาร เงินเดือน										0.02				0.02	
2. พัฒนาขีด ความสามารถ	0.04	0.04	0.042	0.032	0.042	0.032	0.042	0.032	0.042	0.032	0.042	0.032	0.45	กบ.	

กิจกรรม/ งบประมาณ	ปีงบประมาณ												งบประ มาณ (ล้าน บาท)	ผู้รับ ผิด ชอบ	
	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65			
บุคลากรให้รองรับ การเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการ ทำงานที่ หลากหลาย รองรับการทำงาน ในยุคดิจิทัล															
2.1 สร้างและ พัฒนา Mindset การทำงานและ ทักษะการทำงาน ยุคใหม่เพื่อเพิ่มให้ องค์กรเป็น High Performance Org. และองค์กร ดิจิทัล	0.02	0.02	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.20		
2.2 พัฒนาทักษะที่ สำคัญและจำเป็น ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะทาง วิชาการ การคิด เชิงกลยุทธ์ การ สานพลัง การ วิเคราะห์ข้อมูล	0.02	0.02	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.016	0.20		
2.3 การสร้างและ พัฒนาคนให้เป็น Multi skill ที่ หลากหลายทำงาน ใหม่			0.01		0.01		0.01		0.01		0.01		0.05		
3. บริหาร เงินเดือนและ สวัสดิการ	5.695	5.775	5.695	5.695	5.695	5.695	5.695	5.695	5.695	5.695	5.775	7.195	70.00	ทบ.	
3.1 บริหาร เงินเดือน	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	5.625	7.125	69.00		
3.2 บริหาร สวัสดิการ	0.070	0.150	0.070	0.070	0.070	0.070	0.070	0.070	0.070	0.070	0.150	0.070	1.00		

10. ปัจจัยความเสี่ยงของโครงการ

1. ความร่วมมือของผู้บริหารทุกระดับในการทำหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่จะร่วมมือกันในการวางแผนเป้าหมายและสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเอง
2. workload ของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่อาจกระทบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
3. การเปลี่ยน Mindset และ ทักษะคติของบุคลากรทุกระดับ ในการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ และในอนาคต