

**โครงการพัฒนาระบบบริหารบุคลากร พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

แผนงาน	<input type="checkbox"/> แผนงานพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ <input type="checkbox"/> แผนงานพัฒนาวิชาการและนวัตกรรมกระบวนการนโยบายสาธารณะ <input type="checkbox"/> แผนงานสื่อสารสังคมเชิงรุก <input checked="" type="checkbox"/> แผนงานพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูง
ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาระบบบริหารบุคลากร พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร.
งบประมาณ	78,027,000.00 บาท (เจ็ดสิบบแปดล้านสองหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)
สำนัก/กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	สำนักบริหารประสิทธิภาพองค์กร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
ผู้รับผิดชอบโครงการ	1. นายสัมพันธ์กิจ รัตนกุล 2. นางสาวศະมนต์ สุขสุมิตร 3. นางสาวรัตติกาล มหาชล

1. หลักการและเหตุผล

ภายใต้สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขับเคลื่อน แผนงานหลัก สข. ฉบับที่ ๔ ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย ทรัพยากรบุคคล (workforce) ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวในการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ที่เป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาให้ สข. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์การบริหาร จัดการภาครัฐ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องมีการวางระบบทรัพยากร บุคคลตอบสนองยุทธศาสตร์สร้างแรงจูงใจ มีประสิทธิภาพคล่องตัว ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีสร้างความ ร่วมมือ สนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน ศรัทธาใน การทำงานและผลิตผลงานที่สร้างคุณค่าให้องค์กร ตลอดจนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับขององค์กรให้มีความสามารถ ในการดำเนินงานในภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันศรัทธาและสร้างผลงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมระบบ นิเวศและสภาพแวดล้อมการทำงาน (Ecosystem) ที่ดี
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานพร้อมรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3. เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. ขอบเขต/วิธีดำเนินการ

- 1) พัฒนาและยกระดับระบบงานด้านบุคลากรรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (ให้ความสำคัญการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพรับการเปลี่ยนแปลง)
 - งานใหม่ งานต่อเนื่อง
- 2) จัดการสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร และระบบนิเวศในองค์กร (Environment & Ecosystem) เพื่อส่งเสริมการปรับ mindset เพื่อการเรียนรู้ สร้างความภูมิใจ Mindfulness และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพคิดริเริ่มสิ่งใหม่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Innovation
 - งานใหม่ งานต่อเนื่อง
- 3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มความสามารถในการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเน้นทักษะวิชาการด้านข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเชิงนวัตกรรม และพัฒนาทักษะใหม่ เน้นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล AI และทักษะใหม่ งานใหม่ งานต่อเนื่อง
- 4) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยกระบวนการจัดการความรู้ งานใหม่ งานต่อเนื่อง
- 5) บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ งานใหม่ งานต่อเนื่อง

6) กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

- 1) กลุ่มเป้าหมายภายนอก เครือข่ายองค์กร พรบ.เฉพาะ
- 2) กลุ่มเป้าหมายภายใน ผู้บริหารและบุคลากร สช.

3) เป้าหมายโครงการ

5.1 เป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/หน่วยนับ	วิธีการวัด
5.2 ผลลัพธ์ (Outcomes)				
	5.2.1 หน่วยงานภาครัฐมีบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด ฟพร้อมทั้งได้ประกาศนียบัตรจากหลักสูตรที่เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 90	เชิงคุณภาพ	ร้อยละ 90	ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรของ สช. ที่นำกระบวนการนโยบาย สาธารณะแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้ คำนวนจาก (จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรของ สช. ที่นำ

ผลสัมฤทธิ์ ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	ประเภท ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ หน่วยนับ	วิธีการวัด
				กระบวนการนโยบาย สาธารณะแบบมีส่วนร่วม ไป ประยุกต์ใช้/จำนวนภาคี เครือข่ายที่เข้าร่วมอบรม หลักสูตรของ สช.) X 100
	5.2.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงาน บุคคลรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานบรรลุนิกระดับก้าวหน้า	เชิงคุณภาพ	480	วัดจากการประเมินตาม เกณฑ์องค์กรสมรรถนะสูง PMQA (หมวด 5)
	5.2.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะใน ระดับที่สูงขึ้น (ระดับผลผลิตตัวที่ 13)	เชิงคุณภาพ	80	วัดจากการประเมินสมรรถนะ บุคลากร
	5.2.4 บริหารเงินเดือนและสวัสดิการถูกต้อง	เชิงคุณภาพ	100	วัดความถูกต้องในการจ่าย เงินเดือนและสวัสดิการ
5.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ บุคลากรมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการทำงาน				

เป้าหมายโครงการรายไตรมาส (ตรวจสอบคล้องกับกิจกรรมหลักรายไตรมาสและแสดงให้เห็นความเป็นไปได้ในการ
บรรลุเป้าหมายโครงการ)

ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายรายไตรมาส			
		ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.68)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.69)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.69)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.69)
1) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลรองรับการ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานบรรลุนิกระดับ ก้าวหน้า	480				480
2) บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น	80				80
3) บริหารเงินเดือนและสวัสดิการถูกต้อง	100				100

4) เป้าหมายและงบประมาณแต่ละกิจกรรม

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
6.1 วางแผนการบริหารทรัพยากร บุคลากร และบริหารงานบุคลากรเพื่อยกระดับสู่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานบุคคลรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 480 คะแนน	640,000 บาท
6.2 พัฒนาศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการจัดการความรู้	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 80	2,387,000 บาท
6.3 การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ	บริหารเงินเดือนและสวัสดิการถูกต้องร้อยละ 100	75,000,000 บาท

5) ผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการ

ภาคีเครือข่าย ผู้บริหารและบุคลากร สช.

6) สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

7) แผนการดำเนินการและงบประมาณรายไตรมาส

หน่วย: บาท (ทศนิยม 2 ตำแหน่ง)

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ผู้รับผิดชอบ	
	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
	ต.ค.67	พ.ย.67	ธ.ค.67	ม.ค.68	ก.พ.68	มี.ค.68	เม.ย.68	พ.ค.68	มิ.ย.68	ก.ค.68	ส.ค.68	ก.ย.68		
9.1 ชื่อกิจกรรมหลัก วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และบริหารงานบุคลากรเพื่อยกระดับสู่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง														
9.1.1 การสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม/ทดแทนตำแหน่ง						0								รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.2 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร							0							รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.3 การย้ายโอน/เลื่อนตำแหน่ง							0							รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร										0	0	0		รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.5 การประชุมเพื่อวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (ภาพรวม/กลุ่ม talent/กลุ่ม successor)			5,000			5,000			5,000			5,000		รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.6 การประชุมพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานแบบ Matrix			**								2,000			รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.7 การประชุมพัฒนาสมรรถนะการทำงานใหม่รองรับยุทธศาสตร์			5,000			5,000								รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.8 การประชุมพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและ coaching			5,000			5,000								รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.9 การทบทวนธรรมเนียมคนสุชน และสร้างค่านิยมองค์กร				20,000							30,000			รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.10 การบำรุงรักษาฐานข้อมูล HR และ Maintenance ระบบ payroll									20,000					รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.1.11 ค่าตอบแทนพนักงานดูแลด้านพัฒนาบุคลากร	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	44,000	รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ
9.2 ชื่อกิจกรรมหลัก พัฒนาศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการจัดการความรู้														
9.2.1 การพัฒนาทักษะการจัดการข้อมูล ดิจิทัลและ AI เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน (ใช้งบประมาณ 487,000)		100,000		100,000		100,000		100,000		87,000				รัดติกา วศมนต์ สันหกิจ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
	ต.ค.67	พ.ย.67	ธ.ค.67	ม.ค.68	ก.พ.68	มี.ค.68	เม.ย.68	พ.ค.68	มิ.ย.68	ก.ค.68	ส.ค.68	ก.ย.68	
9.2.2 พัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ (เน้น ทักษะด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การสานพลังเครือข่าย การทำงานนโยบายอย่างมีนวัตกรรม)			50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	100,000	100,000	100,000	100,000	รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.2.3 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา	50,000			50,000		50,000		50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.2.4 กิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน					600,000								รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.2.4 การพัฒนาความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่าย			**		**			**			**		รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.2.5 การพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการนำองค์กรและพัฒนาเครือข่าย			50,000		50,000	50,000	50,000						รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.3 ชื่อกิจกรรม บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ													
9.3.1 การเบิกจ่ายเงินเดือน	5,980,000	5,980,000	6,980,000	5,980,000	5,980,000	5,980,000	5,980,000	5,980,000	5,980,000	6,980,000	5,980,000	6,420,000	รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
9.3.2 การเบิกจ่ายสวัสดิการ	30,000	50,000	30,000	50,000	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
รวมค่าใช้จ่ายรายเดือน	6,104,000	6,174,000	7,169,000	6,294,000	6,804,000	6,369,000	6,204,000	6,304,000	6,279,000	7,341,000	6,286,000	6,699,000	รัตติกาล วะระมนต์ สันหกิจ
รวมค่าใช้จ่ายรายไตรมาส	19,447,000			19,467,000			18,787,000			20,326,000			

8) ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับสังคม

นโยบายสาธารณะได้รับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยพนักงานสห. มีส่วนในการขับเคลื่อน

9) ความเสี่ยงของโครงการ

ปัจจัยเสี่ยง (Risk factor)	มาตรการในการจัดการความเสี่ยง
1. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่มาก	(1) สื่อสารเชิงรุกถึงกิจกรรมการพัฒนา (2) จัดช่องทางการพัฒนาที่หลากหลาย
2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเนื่องจากการะ งานมาก	(1) กิจกรรมกระตุ้น mindset ในการพัฒนาตนเอง (2) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร (3) พัฒนาผู้บริหารในการเป็น coach

รายละเอียด/ประมาณการค่าใช้จ่าย

โครงการพัฒนาระบบบริหารบุคลากร พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

รายละเอียด	งบประมาณ
1. กิจกรรมหลัก วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกร และบริหารงานบุคลากรเพื่อยกระดับ สู่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	640,000 บาท
1.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (ภาพรวม/กลุ่ม talent/กลุ่ม successor)	
- จัดประชุมเพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร (4 ครั้งx5,000 บาท)	20,000 บาท
1.2 พัฒนาระบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานแบบ Matrix	
- จัดประชุมเพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร (1 ครั้งx2,000 บาท)	2,000 บาท
1.3 การพัฒนาสมรรถนะการทำงานใหม่รองรับยุทธศาสตร์	
- จัดประชุมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (2 ครั้งx5,000 บาท)	10,000 บาท
1.4 การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและ coaching	
- จัดประชุมเพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (2 ครั้งx5,000 บาท)	10,000 บาท
1.5 การทบทวนธรรมเนียมคุณสุชน และสร้างค่านิยมองค์กร	
- จัดประชุมทบทวนธรรมเนียมคุณสุชนสำหรับผู้บริหาร (1 ครั้งx20,000 บาท)	20,000 บาท
- จัดประชุมทบทวนธรรมเนียมคุณสุชนทั้งองค์กร (1 ครั้งx30,000 บาท)	30,000 บาท
1.6 การพัฒนาฐานข้อมูล HR และ Maintenance ระบบ payroll	
- จ้างค่าบำรุง Maintenance ระบบ payroll (1 ครั้งx20,000 บาท)	20,000 บาท
1.7 การพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร	
- ค่าตอบแทนพนักงานโครงการ (12 ครั้งx44,000 บาท)	528,000 บาท
1.8 การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม	
- ไม่ใช้งบประมาณ	- บาท
2. กิจกรรมหลัก พัฒนาศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการจัดการความรู้	2,387,000 บาท
2.1 การพัฒนาทักษะการจัดการข้อมูล ดิจิทัลและ AI เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน	487,000 บาท
- งบประมาณบุคลากร	
2.2 พัฒนาบุคลากรและจัดการความรู้ (เน้น ทักษะด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การสานพลัง เครือข่าย การทำงานนโยบายอย่างมีนวัตกรรม)	
- การฝึกอบรมด้านการทำงานนโยบายอย่างมีนวัตกรรม (50,000x6 ครั้ง)	300,000 บาท
- การฝึกอบรมด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การสานพลัง (100,000x4 ครั้ง)	400,000 บาท
2.3 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา	
- การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา (10,000x40 ครั้ง)	400,000 บาท

รายละเอียด	งบประมาณ
2.4 กิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน	
- การจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (600,000x1 ครั้ง)	600,000 บาท
2.5 การพัฒนาความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนากับเครือข่าย	
- ไม่ใช้งบประมาณ	- บาท
2.6 การพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการนำองค์กรและพัฒนาเครือข่าย	- บาท
- การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา (20,000x10 ครั้ง)	200,000 บาท
3. กิจกรรมหลัก บริหารเงินเดือนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ	75,000,000 บาท
3.1 กิจกรรมย่อย การบริหารเงินเดือน	
- เงินเดือน (12 ครั้ง x 4,970,000 บาท)	59,640,000 บาท
- เงินประจำตำแหน่ง (12 ครั้ง x 640,000 บาท)	7,680,000 บาท
- เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (12 ครั้ง x 370,000 บาท)	4,440,000 บาท
- ค่าตอบแทนผันแปรเลขาธิการ	440,000 บาท
- ค่าชดเชยการเกษียณ	2,000,000 บาท
3.2 กิจกรรมย่อย การบริหารสวัสดิการ	
- ค่ารักษาพยาบาล (12 ครั้ง x 50,900 บาท)	610,800 บาท
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี (1 ครั้ง x 80,000 บาท)	80,000 บาท
- ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม (1 ครั้ง x 80,000 บาท)	80,100 บาท
- เงินสงเคราะห์บุตร (12 ครั้ง x 2,425 บาท)	29,100 บาท
รวมทั้งสิ้น (เจ็ดสิบเจ็ดล้านห้าแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)	78,027,000 บาท

- หมายเหตุ
1. ขอถ่ายจ่ายทุกรายการ
 2. รายละเอียดอัตราค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์อัตราค่าใช้จ่าย สำหรับการจัดทำข้อเสนอโครงการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569