



การจัดทำแผนพัฒนากำลังคน (แผนพัฒนาบุคลากร)
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

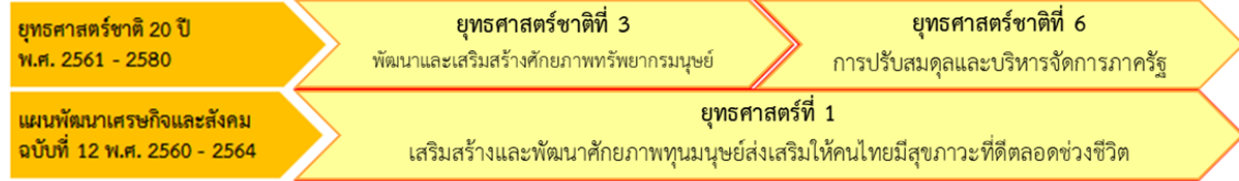
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

19 พ.ย. 64

ความเชื่อมโยงการกำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

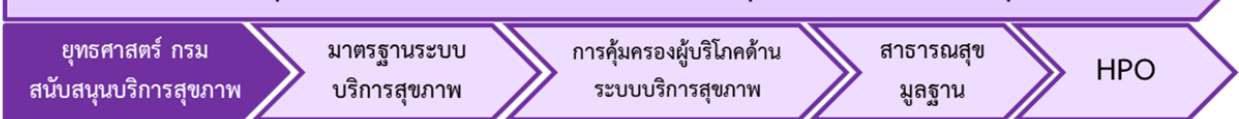


แผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ไทยแลนด์ 4.0 พ.ร.บ.สถานพยาบาลและที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน



ระบบบริการสุขภาพก้าวไกล ประชาชนปลอดภัย ชุมชนพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้





กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Department of Health Service Support : HSS)

- ✓ ระบบบริการสุขภาพก้าวไกล
- ✓ สถานบริการสุขภาพ
ได้มาตรฐาน
- ✓ บริการประชาชน
ให้ปลอดภัย สมประโยชน์
- ✓ ชุมชนพึ่งตนเองด้านสุขภาพ
ได้อย่างยั่งยืน



เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภค และการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม

1. ส่งเสริมมาตรฐานระบบบริการสุขภาพใน Settings ที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนากฎหมายและบังคับใช้
(คุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ)
3. มุ่งสู่อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
4. ส่งเสริมการสาธารณสุขมูลฐาน (สุขภาพภาคประชาชน)
5. ส่งเสริมประสิทธิภาพสูง (HPO)

HSS Core Value





กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

องค์กรหลักในการบริหารจัดการ

ระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ

เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม

มาตรฐาน
ระบบบริการ
สุขภาพ

คุ้มครอง
ผู้บริโภคด้าน
ระบบบริการ
สุขภาพ

การ
สาธารณสุข
มูลฐาน
(สุขภาพภาค
ประชาชน)

ศูนย์กลางอุตสาหกรรมบริการสุขภาพครบวงจร

พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายตามภารกิจกรม

ตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านระบบบริการสุขภาพ

องค์กรขีดสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

V : Volatility



U : Uncertainty



ส บ ส
 สิมรรถนะพื้นฐาน ,สร้างสรรคสิ่งใหม่
 บริการด้วยใจ
 ใฝ่สัมัคคี

กำลังคน สบส. เป็นคนดี มีความเป็นมืออาชีพ และมีความผาสุก (คนสำราญ งานสำเร็จ)

มิติประสิทธิภาพ

มีสมรรถนะเหมาะสมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมที่สำคัญของกรม สบส. สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้รับการพิทักษ์สิทธิและมีคุณภาพชีวิต

มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความผาสุก และสมดุลการทำงานและชีวิต

- ความผูกพัน และสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต(คุณภาพชีวิต)
- Motivation Boost
- วัฒนธรรม สบส. ที่ดี และความสามัคคีของชาว สบส.

มิติประสิทธิภาพกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ 2 หนุนส่วนและ Digital HR

- SMART Digital HR
- คุณภาพของกระบวนการทำงานกับเครือข่าย
- Employee Experience (EX) ความประทับใจในระยะยาว

กลยุทธ์ที่ 3 เป็นมืออาชีพบนความหลากหลายของสายงาน

- HRD Planning บนความหลากหลายของสายงาน (Mindset and Skill/Tools Set)
- Talent Management (Sandbox)

มิติการดำเนินการภายใน

กลยุทธ์ที่ 1 แผนกำลังคนที่พร้อมและต่อเนื่องในการขับเคลื่อน

- HR Master Plan / โครงสร้าง Slim Fit
- Career path & Succession plan (HSS Academy)
- Employee Magnet

กลยุทธ์ที่ 4 ความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาลของ HR

- ระบบประเมินผลงานสะท้อนการทำงานจริง
- ความพร้อมรับผิด และมีจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี

Ambiguity:



สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 สำนักงาน ก.พ. “มองภาพใหญ่ และเข้าใจภารกิจขององค์กร เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมให้ ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ”

C : Complexity

M & E

คนสำราญ งานสำเร็จ



กำลังคนด้านสุขภาพ MOPH

- ✓ ดี
- ✓ มีคุณค่า
- ✓ มีความพึงสุก

กำลังคนด้านสุขภาพ สบส.

- ✓ ดี
- ✓ เก่ง (มี&ส่งต่อคุณค่า)
- ✓ มีสุข



Mindset

- Growth Mindset
- Outward Mindset
- Global Mindset
- Digital Mindset
- Intreprenuer
- Mindset (ความเป็นผู้ประกอบการภายใน)

Strengthen

- HR MasterPlan (HRM & HRD)
- HR Policy & HR Strategic Management
- โครงสร้าง Slim Fit
- Decentralization

Skill & Tools Set

- ทักษะด้านภาวะผู้นำ สบส.
 - มีวิสัยทัศน์ เป็นมืออาชีพ มีธรรมาภิบาล พัฒนาตนเองและผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วม เน้นผลสัมฤทธิ์ และสร้างนวัตกรรม
- ทักษะเชิงยุทธศาสตร์
 - ดิจิทัล สื่อสารโน้มน้าว คิดเป็นระบบและสร้างสรรค์ คิดเชิงวิพากษ์
- ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21
 - คิดอย่างมีวิจารณญาณ แก้ปัญหาซับซ้อนได้ ฉลาดทางอารมณ์ รอบรู้ทางดิจิทัล

Ecosystem

- สบส.แห่งความสุข
- TEAM สบส.
- Digital Environment (SMART)
- ส่งเสริมผู้นำต้นแบบที่ดี (ทางความคิดและพฤติกรรม)
- Learning Organization : LO
- Talent Sandbox

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563



ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”



บุคลากรภาครัฐในอนาคต

- มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker)
- เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result oriented Innovator)
- ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Person of Integrity)
- ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ (Professional Collaborator)



หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

1

ยุทธศาสตร์และกลไกการบริหารและพัฒนากำลังคน (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน



กำหนดแนวทางพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

2

และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



4



ปลูกฝังกระบวนการทางความคิด (Mindset) ที่ถูกต้อง

5

ส่งเสริมให้บุคลากรในส่วนกลาง และภูมิภาคเรียนรู้และทำงานร่วมกัน



6



ส่งเสริมและสร้างผู้นำต้นแบบที่ดี (ทางความคิดและพฤติกรรม)

มุ่งหวัง



1. คิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
(เห็นผลกระทบ แยกแยะ สรุป ต่อยอด ตัดสินใจเชิงคุณภาพ)
2. แก้ปัญหาซับซ้อนได้
3. คิดสร้างสรรค์ (Design Thinking)
4. ฉลาดทางอารมณ์ (ยืดหยุ่น เจจจาท่อง)
5. รอบรู้ทางดิจิทัล (FOMO vs JOMO)
6. ความเป็นผู้ประกอบการภายใน (Intrapreneur Mindset)
 - เปลี่ยนอุปสรรคเป็นท้าทาย
 - ออกจาก Comfort Zone
 - ขับตัวเองสู่การเป็นผู้นำ
 - Life Long Learning

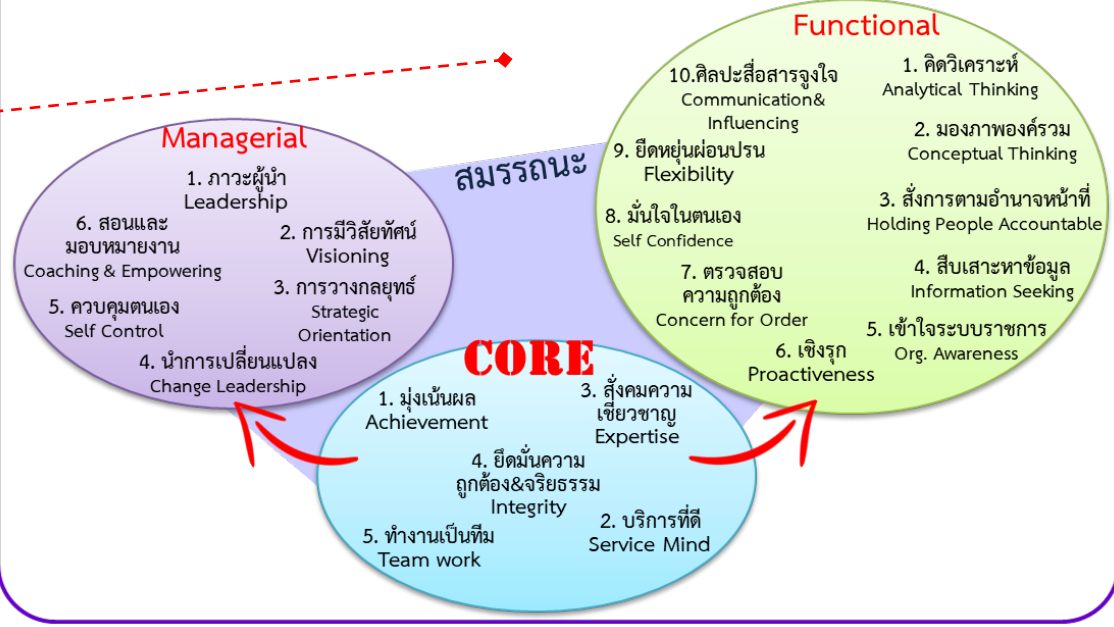
M Mastery
เป็นนายตนเอง

Originality
แรงสร้างสิ่งใหม่

ดี : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่

ความรู้ ความสามารถ
1. กฎหมายและกฎระเบียบราชการ
2. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ประสบการณ์ ความชำนาญ ฐานความรู้ หลักการ ทฤษฎีของสายงานตนเอง)

ทักษะ
- การใช้คอมพิวเตอร์ - การใช้ภาษาอังกฤษ
- การคำนวณ - การจัดการข้อมูล
*** Soft Skill**



ดี : ไม่ล้มเลิก

ดี : บริการด้วยใจ

H Humility
ถ่อมตนอ่อนน้อม

People Centered
ใส่ใจประชาชน

ความเป็นจริง



V : Volatility



HR Strategic Gap Analysis

Consumer Needs

“เป็นมืออาชีพ มีความรับผิดชอบ
มอบความไว้วางใจ”

Implementation Cycle
HR Policy &
HR Strategic Management

โครงสร้าง Slim fit
& Agile team
Decentralization

Problem Solving
Design Thinking
Entrepreneur Mindset
Emotional Quotient(EQ)



Digital HR
Risk Management
M&E
เสริม Well being

กำลังคนเพียงพอ&เหมาะสม
Up & Re Skill เพิ่มศักยภาพ
Outstanding Staff

เน้น Proactive
ยึดธรรมาภิบาล
บนฐาน Result based (OKR)
HR Laws & Regulations
Team building

+ย้ายออนไลน์
+Work From Home System
+Online-training

Ambiguity :



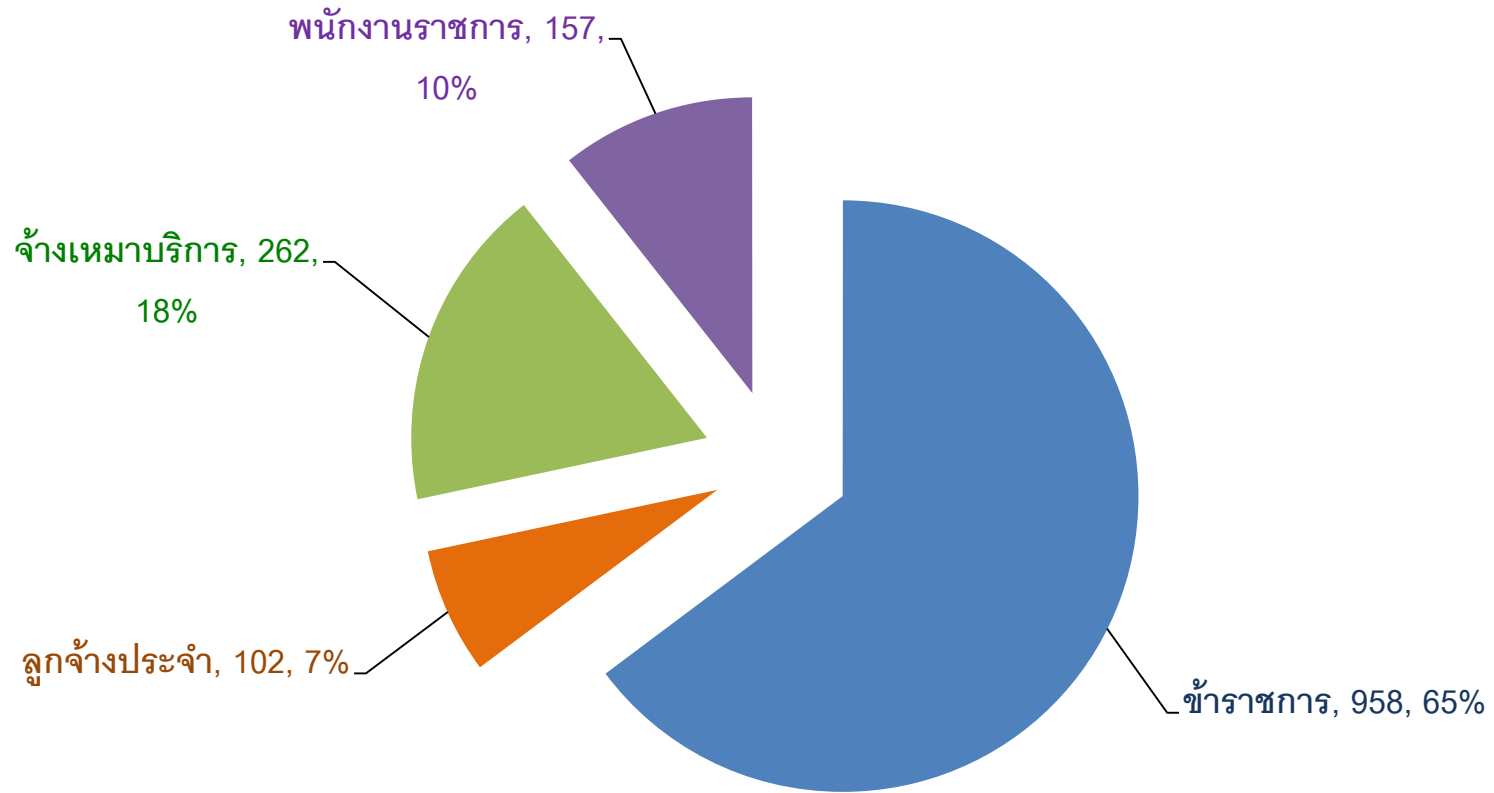
U : Uncertainty



สอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 สำนักงาน ก.พ. “มองภาพใหญ่ และเข้าใจภารกิจขององค์กร เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้าง ผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม ให้ ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ”

C : Complexity

สัดส่วนกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



สายงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ภารกิจหลัก

1. นายแพทย์
2. ทันตแพทย์
3. เภสัชกร
4. วิศวกรโยธา
5. วิศวกรไฟฟ้า
6. วิศวกรเครื่องกล
7. วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร
8. วิศวกร(ชีว/สิ่งแวดล้อม)
9. สถาปนิก
10. มัณฑนากร
11. นักวิชาการสาธารณสุข
12. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
13. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ
14. นิติกร

ภารกิจสนับสนุนวิชาการ

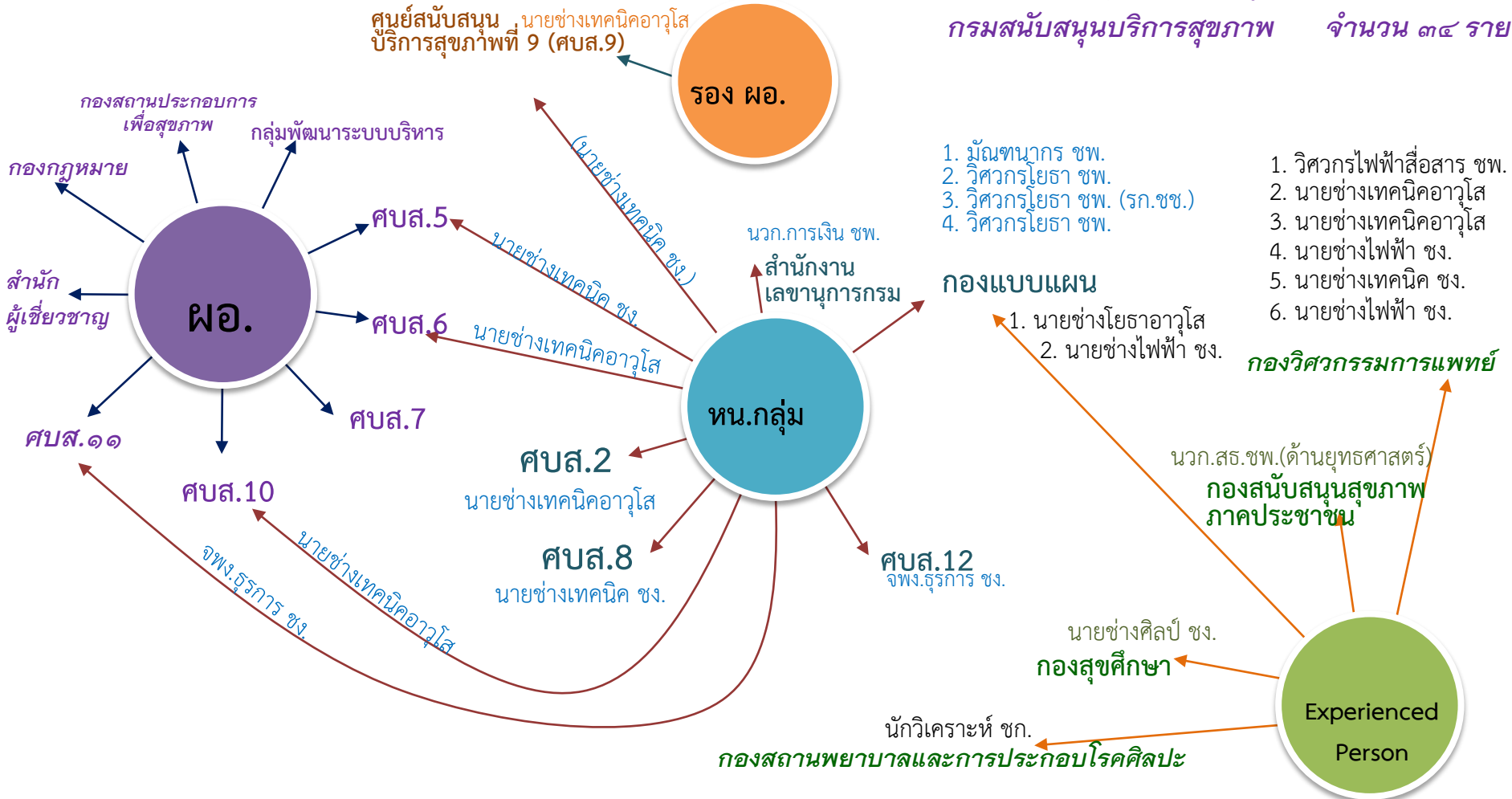
1. นายช่างเทคนิค
2. นายช่างโยธา
3. นายช่างไฟฟ้า
4. นายช่างเครื่องกล
5. นายช่างศิลป์
6. นายช่างเขียนแบบ
7. นักวิชาการเผยแพร่
8. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
9. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

ภารกิจสนับสนุนบริหารจัดการ

1. นักประชาสัมพันธ์
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
3. นักจัดการงานทั่วไป
4. นักทรัพยากรบุคคล
5. นักวิชาการเงินและบัญชี
6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
7. นักวิชาการพัสดุ
8. นักวิเทศสัมพันธ์
9. เจ้าพนักงานธุรการ
10. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
11. เจ้าพนักงานพัสดุ
12. เจ้าพนักงานสถิติ
13. นายช่างภาพ
14. นายช่างพิมพ์

ผังแสดงตำแหน่งผู้เกษียณอายุ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน ๓๔ ราย



แผนพัฒนาบุคลากร รองรับการทำงานที่สูงขึ้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.)

เป็นเลิศ
(Benchmarked)

สูง (Advance)

พื้นฐาน
(Fundamental)



Live Streaming Workshop



Virtual Site visit

6 ทักษะด้านภาวะผู้นำ สบส.

1. ยึดมั่นจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ
2. มีวิสัยทัศน์และการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. พัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
4. สร้างและส่งเสริมการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่
5. ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
6. ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

4 ทักษะเชิงยุทธศาสตร์

1. ดิจิทัล
2. สื่อสารโน้มน้าว
3. คิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
4. คิดวิเคราะห์และวิพากษ์

Open Mindset

Attitude Test / Team Building / ข้าราชการใต้เบื้องพระยุคลบาท / Relationship & Trust

เสริมสร้างภาวะผู้นำ

ทักษะผู้นำ 6+4 / สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / Coaching & Mentoring / Simulation & Role-playing

ผลลัพธ์ : Problem Solving / เจรจาไกล่เกลี่ย / บริหารใ้คนในใจคน / ผู้นำกับ EQ/ Elevator Speech/nepage เทคนิค

Motivation Boots

เส้นทางความก้าวหน้า / การสืบทอดภารกิจหรือตำแหน่ง

Career Path & Succession Plan

ความท้าทาย ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (มิตีกำลังคน)

- หลากหลายสายงาน (40 สายงาน)
- การเปลี่ยนแปลงช่วงอายุของกำลังคน (Cross-Gen Workforce)
- บทบาทการนำโดยคนรุ่นใหม่ (การยอมรับและเชื่อมั่น???)
- ความต้องการเติบโตและก้าวหน้า VS ค่าตอบแทน
- ลัดส่วนกำลังคน มุ่งสู่ Gig Worker
- รูปแบบการพัฒนาที่ไม่ยึดติดกับเวลา (เรียนรู้ตลอดเวลาผ่าน Platforms)
- อบรมแบบ Classroom /ประชุมสัมมนา/Workshop
- แบบ Face-to-Face น้อยลง
- การวัดผลที่เป็นรูปธรรม และท้าทาย ทดแทนตัวชี้วัดเดิมที่วัดงานประจำ

ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

การพัฒนากำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ทำอะไร/what to do

1. บริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักการความพร้อมรับผิด
2. พัฒนาทุนมนุษย์ (HSS Workforce) ให้รู้ลึก รู้รอบ บนพื้นฐานภารกิจและวัฒนธรรมองค์กรของกรม สบส.
3. ส่งเสริมและสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก

กลไกการขับเคลื่อน

ปรับกลยุทธ์การทำงานตอบสนองสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สร้างความเชื่อมั่นการทำงานบนฐานของกฎระเบียบ HR และสร้างเสริมเครือข่ายและหุ้นส่วน HR

พัฒนาต่อยอดนวัตกรรม HR และถ่ายทอด นำไปใช้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถอดบทเรียน/สรุปและขยายผล

GOAL

ดี
เก่ง (มี&ส่งต่อคุณค่า)
มีสุข



M&E ระบบกำกับติดตามและวัดผลลัพธ์ OKR / KPI ที่ท้าทายและมุ่งเพื่อการพัฒนาองค์กร

