

แผนพัฒนากำลังคน (พัฒนาบุคลากร) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนานองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ : พัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ
๓. เป้าหมาย : กำลังคน สบส. เป็นคนดี มีความเป็นมืออาชีพ และมีความผาสุก (คนสำราญ งานสำเร็จ)

ประเด็นแนวทาง ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพผู้นำ (ผู้บริหาร) ทุกระดับ

วิธีการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๕		๒๕๖๖	๒๕๖๗	
		๖ เดือน	๑๒ เดือน			
เป้าหมาย	เพื่อพัฒนาความพร้อมของผู้นำรุ่นใหม่ของภาคราชการไทย ให้พร้อมในการเป็นผู้นำตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ เพิ่มพูนสมรรถนะในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
ส่งเสริม เสริมสร้าง ทักษะด้านภาวะ ผู้นำ ให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ๑. รองผู้อำนวยการ ๒. หัวหน้ากลุ่ม/งาน ๓. Star/Talent	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับที่มีประสิทธิภาพ	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. กบค. (O) ๒. ทุกหน่วยงาน (S)
	กิจกรรม/หลักสูตร					
	๑. ผู้นำต้นแบบที่ดี (ทางความคิดและพฤติกรรม)-Learning Organization : LO					
	๒. การดำเนินการเชิงรุก					
	๓. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (วิเคราะห์) ตัดสินใจแก้ปัญหา					
	๔. การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
	๕. การจัดการภาวะวิกฤต crisis management					
	๖. การสื่อสารโน้มน้าว/ในภาวะฉุกเฉิน					
	๗. การคิดเชิงระบบ/การคิดเชิงวิพากษ์					
	๘. การบริหารระบบงานดิจิทัล					
	๙. การยืดหยุ่นผ่อนปรน และการปรับตัว					
๑๐. Mindset (Growth Mindset/Outward Mindset/Global Mindset)						

ประเด็นแนวทาง ที่ ๒ เสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นมืออาชีพ ตามสายงาน

เป้าหมาย	เพื่อเป็นการเสริมทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง และสายอาชีพ เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
วิธีการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๕		๒๕๖๖	๒๕๖๗	
		๖ เดือน	๑๒ เดือน			
ส่งเสริม เสริมสร้าง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ที่ จำเป็นตาม ตำแหน่ง สาย งานอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. กบค. (O) ๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (S)
	กิจกรรม/หลักสูตร					
	๑. ทักษะภาษาอังกฤษ					
	๒. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล					
	๓. ความรอบรู้และการจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
	๔. การสืบเสาะหาข้อมูล/การจัดการข้อมูล					
	๕. การกำกับมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ (๙ ด้าน)					
	๖. ผู้เยี่ยมประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ๙ ด้าน อย่างมืออาชีพ					
	๗. การคุ้มครองผู้บริโภคตามกฎหมาย ๔ ฉบับ และที่เกี่ยวข้อง					
	๘. การประยุกต์ใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์กรม					
	๙. การกำกับด้านการสาธารณสุขมูลฐาน (ระบบสุขภาพภาคประชาชน)					
	๑๐. การกำกับมาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ					
	๑๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ					
	๑๒. การพัฒนานวัตกรรม					
	๑๓. Digital Environment (SMART)					
	๑๔. การประเมินค่าความไม่แน่นอน					
	๑๕. ทักษะด้านวิศวกรรมความปลอดภัย					
	๑๖. ทักษะด้านการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์					
	๑๗. การทดสอบเครื่องวัดความดันโลหิต ประเภทไม่ต้องเจาะเส้นเลือด					
	๑๘. การตรวจติดตามระบบสุขภาพภายในห้องปฏิบัติการ					
	๑๙. ผู้ชำนาญการลัพท์ด้านพื้นฐานทั่วไป					
๒๐. ระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการตาม ISO/IEC๑๗๐๒๕:๒๐๑๗						

ประเด็นแนวทาง ที่ ๓ เสริมสร้างกำลังคนศักยภาพสูง (Talent / HIPPS / Star ตามสายงาน)

เป้าหมาย	เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง พัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ และค้นหาผู้มีความโดดเด่นในสายงานตนเอง (Star) บนหลักการพิสูจน์ผลงาน รองรับ ภาวะการณ์คาดเคลื่อนบุคลากรในอนาคต						
	วิธีการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๕		๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๖ เดือน	๑๒ เดือน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		
การพัฒนา กำลังคนกลุ่ม Talent / HIPPS / Star	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานพัฒนากำลังคนผู้มีศักยภาพสูง		ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. กบค. (O) ๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (S)
	กิจกรรม/หลักสูตร						
	๑. ทักษะการคิด (ชุดกระบวนการคิด)						
	๒. การสรุปความด้วยกระดาษแผ่นเดียว Mind Map						
	๓. การสื่อสารโน้มน้าว						
	๔. km หรือ mentoring day						
	๕. Team Building (Agile)						
	๖. การคิดเชิงวิพากษ์						
	๗. ทักษะภาษาอังกฤษ (การนำเสนอในที่ประชุม)						
	๘. ทักษะการนำเสนอ (Infographic)						
๙. การจัดการภาวะวิกฤต crisis management							

ประเด็นแนวทาง ที่ ๔ พัฒนากำลังคนเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลง (Successor)

เป้าหมาย	เพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลัก (Key Positions) ของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง (Leadership Continuity) โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว (Succession plan) การวางแผนสืบทอดภารกิจ เป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ๆ					
	วิธีการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๒๕๖๕		๒๕๖๖	
		๖ เดือน	๑๒ เดือน			
สรรหา พัฒนา และเตรียมบุคลากรคนไว้ทดแทน โดยจะสามารถสรรหาคนที่มีความสมบัติใกล้เคียงเข้ามาทดแทนได้ทันที จะสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานแบบไร้รอยต่อ ป้องกันไม่ให้เกิดการสะดุดระหว่างรอการทดแทน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเตรียมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๑. กบค. (O) ๒. ทุกหน่วยงาน (S)
	จำนวนบุคลากรรองรับตำแหน่งทางการบริหาร	๓๕ คน	๗๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	
	ศักยภาพของผู้สืบทอดภารกิจ	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	
	กิจกรรม/หลักสูตร					
	๑. ผู้นำต้นแบบที่ดี (ทางความคิดและพฤติกรรม)-Learning Organization : LO					
	๒. Coaching & Mentoring					
	๓. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (วิเคราะห์) ตัดสินใจแก้ปัญหา					
	๔. Mentoring day ตามสายงาน					
	๕. การจัดการภาวะวิกฤต crisis management					
	๖. การสื่อสารโน้มน้าว/ในภาวะฉุกเฉิน					
๗. ทักษะการนำเสนอ (Infographic)						
๘. การบริหารระบบงานดิจิทัล						
๙. Mindset for Chang (ผู้นำ)						

ประเด็นแนวทาง ที่ ๕ สมดุลการทำงานกับชีวิต/คุณภาพชีวิต/ความผูกพัน/ความสุข

เป้าหมาย	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ตรงรวมทั้งการสร้าง ความผูกพันและ การพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต						
วิธีการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
		ปี ๒๕๖๕		๒๕๖๖	๒๕๖๗		
		๖ เดือน	๑๒ เดือน				
ส่งเสริมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. กบค. (O) ๒. ทุกหน่วยงาน (S)	
	๒. อัตราการสูญเสียกำลังคนด้านสุขภาพ (Loss Rate)	-	น้อยกว่าร้อยละ ๕	น้อยกว่าร้อยละ ๕	น้อยกว่าร้อยละ ๕		
	๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สุขภาพ สุขใจ สุขเงิน / คนสำราญงานสำเร็จ)	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐		
	กิจกรรม/หลักสูตร						
	๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สบส. ที่ดี ร่วมกัน						
	๒. Fin D Happy Life (Finance ดี)						
	๓. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร สบส.						
	๔. การประเมินสมรรถนะที่สะท้อนการประเมินผลงาน (เลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง)						
	๕. Team สบส.						
	๖. Work Life Balance & Work Life Integration การปรับ ECO Systemการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์						
๗. Organization Development Agenda							
๘. การสร้างการเรียนรู้ สู่ LO & HPO							