

แผนปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2568 - พ.ศ. 2570

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2571 - พ.ศ. 2575





กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
เลขที่รับ.....	เวลา 15.22 น.
วันที่รับ 23 ก.ค. 2568	
เสร็จวันที่.....	

ห้องอธิบดี	
เลขที่รับ 480	
วันที่รับ 22 ก.ค. 2568	
วันที่ออก.....	เวลา 09.50

ห้องรองอธิบดี (ทพ.อาคม)	
เลขที่รับ 4318	
วันที่รับ 22 ก.ค. 2568	
วันที่ออก.....	เวลา.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร. ๐ ๒๑๔๓ ๗๐๑๐ ต่อ ๑๘๓๒๕

ที่ สธ ๐๗๑๐.๐๑/ ๕๕๐

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ และระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕)

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการภายในกรม รวมทั้ง ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ราชการภายในกรม

ในการนี้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงได้พิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ และระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยได้ผ่านกระบวนการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนฯ ดังกล่าว และ ขอความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว และได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ และระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารต่อไป จะเป็นพระคุณ

(นางนัยนา อภิวัฒน์พร)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- ☒ อนุมัติ/อนุญาต
- ☐ ลงนามแล้ว
- ☐ ทราบ
- ☐ ลงนัด
- ☐ มอบ.....

[Signature]

(นายภาณุวัฒน์ ปานเกตุ)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
22 ก.ค. 2568

(นายอาคม ประดิษฐสุวรรณ)
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒๑ ก.ค. ๒๕๖๘

[Signature]
(นางพรพิศ กาสนาน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการแผนผู้ช่วยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

24 ก.ค. 2568



แผนปฏิบัติการราชการฯ

คำนำ

ท่ามกลางความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก และการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพอยู่ในช่วงเวลาสำคัญของการปฏิรูปองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีอุตสาหกรรมการแพทย์และบริการสุขภาพเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายหลัก อันจะนำไปสู่การเป็น "Value-Based Economy"

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการพัฒนาโครงสร้างและระบบงานของกรม มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข จึงได้พิจารณาจัดทำแผนปฏิรูปราชการฉบับนี้ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารในระยะ 8 ปี (ระยะที่ 1 พ.ศ. 2568-พ.ศ.2575 และ ระยะที่ 2 พ.ศ.2571-พ.ศ.2575) โดยตอบสนองต่อแผนปฏิรูปกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มุ่งปรับโครงสร้างองค์กรใน 2 ระยะสำคัญ คือ การจัดตั้งกองส่งเสริมอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรในระยะแรก (พ.ศ. 2568-2570) และการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1-12 เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงในระยะที่สอง (พ.ศ. 2571-2575)

ทั้งนี้ แผนปฏิรูปราชการฉบับนี้มุ่งเน้นการออกแบบและปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย และคุ้มค่า ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ การพัฒนากระบวนการทำงานสู่ระบบ Smart Service และการติดตามประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิรูปราชการ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิรูปราชการฉบับนี้จะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพบรรลุพันธกิจในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานพยาบาลสู่มาตรฐานสากล พัฒนาอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรและเศรษฐกิจสุขภาพ ยกระดับการจัดการสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วม และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล อันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และภาคธุรกิจบริการสุขภาพของไทยมีศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
พฤษภาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข-ค
สารบัญภาพ	ง
ส่วนที่ 1 : บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 : ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	5
2.2 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)	5
2.3 ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	8
2.4 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)	9
2.5 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบราชการสาธารณสุข 4E	14
2.6 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง	17
2.7 ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	17
ส่วนที่ 3 : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร	18
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (SWOT Analysis)	19
การวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและผลกระทบต่อการทำงาน	21
การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis)	22
ส่วนที่ 4 : ทิศทางการพัฒนาองค์กร	25
วิสัยทัศน์ (Vision)	26
พันธกิจ (Mission)	26
ค่านิยม (Core Values)	26
เป้าประสงค์หลัก (Goals)	26
ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์ : Strategic Issues)	26
ส่วนที่ 5 : ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์ : Strategic Issues)	28
ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรสู่ความคล่องตัวและทันสมัย (Organizational Structure Transformation for Agility and Modernization)	29
ประเด็นการพัฒนาที่ 2: ยกระดับระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Elevate Governance to High-Performance Standards)	29
ประเด็นการพัฒนาที่ 3: พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การขับเคลื่อน ผลสัมฤทธิ์ (Performance Evaluation System Enhancement for Results- Driven Achievement)	30

	หน้า
ส่วนที่ 6 : แผนการดำเนินงาน	32
แผนการดำเนินการ : ประเด็นการพัฒนาที่ 1	33
แผนการดำเนินการ : ประเด็นการพัฒนาที่ 2	40
แผนการดำเนินการ : ประเด็นการพัฒนาที่ 3	50
ส่วนที่ 7 : การประเมินผลกระทบและความคุ้มค่าของแผน	56
ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ	57
ผลกระทบเชิงสังคม	57
ผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อม	58
การวิเคราะห์ความคุ้มค่า	58
ส่วนที่ 8 : การบริหารความเสี่ยงแผนปฏิบัติการ	60
กรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง	61
การระบุความเสี่ยงและการประเมินความเสี่ยงการระบุความเสี่ยง	61
ทะเบียนความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง	62
การติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง	65
การรายงานความเสี่ยง	66
การพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง	68
แนวทางการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	69
แนวทางการเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความต่อเนื่องในการบริหารความเสี่ยง	70
สรุปและข้อเสนอแนะ	71
ส่วนที่ 9 : ปัจจัยแห่งความสำเร็จและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติการ	73
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors)	74
กลไกการบริหารจัดการ	74
กลไกการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ	75
กลไกการติดตามและประเมินผล	75
กลไกการพัฒนาบุคลากร	75
กลไกการบริหารการเปลี่ยนแปลง	75
กลไกการบูรณาการและสร้างความร่วมมือ	75
ภาคผนวก การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	76

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 : แผนที่กลยุทธ์ของหมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

ภาพที่ 2 : แผนที่กลยุทธ์ของหมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ภาพที่ 3 : แผนที่กลยุทธ์ของหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบ
โจทย์ประชาชน

ภาพที่ 4 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2567 – 2570

ภาพที่ 5 : แผนที่ประเด็นการพัฒนา (SMART PSD) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุน
บริการสุขภาพ พ.ศ. 2568 - 2575

ส่วนที่ 1

บทสรุปผู้บริหาร



**แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 8 ปี (ระยะที่ 1 พ.ศ.2568- พ.ศ.2570) และ (ระยะที่ 2 พ.ศ.2571 – พ.ศ.2575)
ของ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นส่วนราชการสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 เพื่อทำหน้าที่หลัก ในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรง ต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดี เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม (๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม (๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับ หน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม (๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินการพัฒนาระบบราชการตาม กรอบที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้ เช่น การลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (BLUEPRINT FOR CHANGE) และกำหนด นโยบายเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยโดยได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการทั้งในระดับกรม ระดับสำนัก กอง และศูนย์ เป็นประจำทุกปี ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี มีการกำหนดค่าเป้าประสงค์และตัวชี้วัด ที่สามารถผลักดันให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพบรรลุ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดเป็น รอบตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด เช่น รอบตามไตรมาส หรือรอบ 6 เดือน เป็นต้น

จากจุดเริ่มต้นจนถึงปัจจุบันนี้ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่าง เป็นรูปธรรม โดยสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนได้รับรางวัลคุณภาพ ต่างๆ มากมาย

ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในระยะต่อไป (พ.ศ.2568 – 2575) มีทิศทางที่ชัดเจนที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม ระบบราชการมีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบ โจทย์ประชาชน รวมถึงสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย แผนพัฒนาระบบราชการ สาธารณสุข ยุทธศาสตร์กระทรวง แผนปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขและกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงใช้แผนดังกล่าวข้างต้นเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำ แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 8 ปี (ระยะที่ 1 พ.ศ.2568- พ.ศ.2570) และ (ระยะที่ 2 พ.ศ.2571 – พ.ศ.2575) เพื่อปฏิบัตินโยบายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิรูปราชการระยะ 8 ปี (ระยะที่ 1 พ.ศ.2568- พ.ศ.2570) และ (ระยะที่ 2 พ.ศ.2571 – พ.ศ. 2575) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข แผนพัฒนาระบบราชการ และแผนปฏิรูปกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง การยกระดับระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบดิจิทัล การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ และการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แผนปฏิรูปราชการฉบับนี้ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานใน 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2568-2570) ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กรโดยการปรับโครงสร้างองค์กรและระบบงานรองรับภารกิจใหม่ด้านเศรษฐกิจสุขภาพ และยกระดับระบบบริหารจัดการสู่ระบบดิจิทัล และระยะที่ 2 (พ.ศ. 2571-2575) ซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ และเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

การขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการฉบับนี้ให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลไกการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ การติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบูรณาการและสร้างความร่วมมือ

ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฉบับนี้ จะส่งผลให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพและเศรษฐกิจสุขภาพของประเทศให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง



ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

- **เป้าหมายที่ 3:** การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being)
 - เป้าประสงค์ 3.8: บรรลุการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงการป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน การเข้าถึงบริการสาธารณสุขจำเป็นที่มีคุณภาพ และเข้าถึงยาและวัคซีนจำเป็นที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีราคาที่สามารถซื้อหาได้
 - เป้าประสงค์ 3.d: เสริมสร้างขีดความสามารถของทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ในเรื่องการแจ้งเตือนล่วงหน้า การลดความเสี่ยง และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพในระดับประเทศและระดับโลก
- **เป้าหมายที่ 9:** อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure)
 - เป้าประสงค์ 9.5: เพิ่มทุนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ยกกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมในทุกประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายในปี 2573 ให้ส่งเสริมนวัตกรรมและให้เพิ่มจำนวนผู้ทำงานวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 1 ล้านคน และการใช้จ่ายในภาคสาธารณะและเอกชนในการวิจัยและพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น
- **เป้าหมายที่ 16:** สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions)
 - เป้าประสงค์ 16.6: พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ
 - เป้าประสงค์ 16.7: สร้างหลักประกันว่าจะมีการรวบรวมการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุม มีส่วนร่วม และมีความเป็นตัวแทนที่ดีในทุกระดับการตัดสินใจ

2.2 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

2.2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย : ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ประเด็นที่ 4.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

▪ 4.2.2 อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร

อาศัยความเชี่ยวชาญด้านบริการการแพทย์ของไทยเพื่อสร้างอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องในประเทศเพื่อรองรับความต้องการใช้บริการการแพทย์ ที่จะเพิ่มมากขึ้นทั้งจากสังคมผู้สูงอายุ และความต้องการการแพทย์ที่เพิ่มขึ้นจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่ศูนย์กลางอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ โดยการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ ครอบคลุมการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ การผลิตอวัยวะเทียม การผลิตเวชภัณฑ์และครุภัณฑ์ การแพทย์ การผลิตเภสัชภัณฑ์ซึ่งรวมถึงชีวเภสัชภัณฑ์ และการให้บริการการแพทย์ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีการแพทย์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนไทย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริการการแพทย์ เพื่อลดต้นทุนการรักษาพยาบาล ยกย่องการให้บริการการแพทย์ อย่างมีคุณภาพในระดับสากล และสร้างความมั่นคงให้กับระบบสาธารณสุขของไทย พร้อมทั้งการเชื่อมโยง อุตสาหกรรมทางการแพทย์และ

บริการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมและดูแลสุขภาพและ รักษาผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ประเด็นที่ 4.3 สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

▪ 4.3.3 ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย

ผสาน “ศาสตร์” และความชำนาญ ของการดูแลสุขภาพด้วยภูมิปัญญาไทย กับ “ศิลป์” และความละเอียดอ่อนในการให้บริการแบบไทย เพื่อดึงดูด การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ โดยยกระดับมาตรฐานธุรกิจบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและการเสริมความงามสู่ตลาดระดับสูง โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเป็นเอกลักษณ์การให้บริการ ตามแบบความเป็นไทยที่โดดเด่นในระดับสากล พร้อมทั้งการสร้างหลากหลายของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวอื่น ๆ รวมถึงการยกระดับมาตรฐานธุรกิจ บริการด้านการแพทย์ทางเลือก โดยผสานองค์ความรู้จากเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่เข้ากับองค์ความรู้ และภูมิปัญญาดั้งเดิมของไทย ผลิตบุคลากรด้านแพทย์แผนไทยและบริการเชิงสุขภาพอื่นที่มีทักษะภาษา และได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้เพียงพอต่อทิศทางของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการส่งเสริมการจัด กิจกรรมทางการตลาดของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ของไทยให้เป็นที่รับรู้ในระดับโลก รวมทั้ง การส่งเสริมการจัดการนำเที่ยวเชิงสุขภาพครบวงจรที่เชื่อมโยงกับการแพทย์แผนปัจจุบัน

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ : แผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่เฉพาะเจาะจงกับการเป็น Medical Hub พร้อมปรับปรุงหน่วยงานเดิมให้มีบทบาทที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งพัฒนาตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายต่างๆของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้ตอบโจทย์การบรรลุเป้าหมาย และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการเป็น Medical Hub และ Health Tourism สร้างกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกกรม เพื่อให้การบริการเป็นไปแบบ One Stop Service และพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของการขับเคลื่อนไปสู่การเป็น Medical Hub

2.2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

: สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

○ ประเด็นที่ 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิด ได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

○ ประเด็นที่ 4.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

ครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะ ที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ : แผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานใหม่ครอบคลุมทั้ง 12 เขตสุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนและมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัย สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถจัดการสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม และกำหนด KPIs ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการการดำเนินงานด้านการพัฒนาคนและสุขภาพต่อผู้บริการกรม รวมถึงผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เช่น ระบบ e-Learning, Knowledge Management System, HR Analytics Dashboard ที่เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งกรม รวมถึง ประสานงานกับหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงาน ก.พ. ในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาข้าราชการและการปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

2.2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย : ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

: ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

: ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

: กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

- ประเด็นที่ 4.1 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- ประเด็นที่ 4.4 ภาครัฐมีความทันสมัย

การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็น กลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับ ยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่ การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

- ประเด็นที่ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และมีมืออาชีพ

ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การบริหารการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

- ประเด็นที่ 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะ การสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

- ประเด็นที่ 4.7 กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขับเคลื่อน ผลักดัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้ง พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน รวมถึงผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบ Citizen Portal, Bizportal และระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ ทบทวน และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือประชาชน ภายในกรม ให้ทันสมัย ลดความซ้ำซ้อน ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน รวมถึง ประสานงานกับหน่วยงานกลางและหน่วยงานในกรม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการให้มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลให้กรมสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นแบบอย่างของการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เป็นแบบ Citizen-Centric โดยจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พร้อมกำหนดตัวชี้วัดการให้บริการที่วัดความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

2.3 ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ:

2.3.1 แผนแม่บทที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนย่อย อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร

มีเป้าหมายเพื่อให้อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการควบคู่กับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในทางการแพทย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในทุกมิติและเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมและบริการสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ผสมผสานความเชี่ยวชาญทั้งในการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์แผนไทย

2.3.2 แผนแม่บทที่ 5 การท่องเที่ยว (การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ)

แผนย่อย การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย

พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ทั้งสินค้า บริการ บุคลากร ผู้ประกอบการ และแหล่ง ท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าการท่องเที่ยว เน้นสร้างความแตกต่างและความเป็นเอกลักษณ์จากการ ให้บริการตามแบบอย่างความเป็นไทยที่โดดเด่นในระดับสากล ร่วมกับการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย ที่พัฒนาต่อยอดกับความคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และบริการ

2.3.3 แผนแม่บทที่ 13 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาวะไม่ว่าจะเป็น การดูแลตัวเองขั้นพื้นฐาน การมีความรอบรู้สุขภาพเรื่องโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำอันจะนำไปสู่การดูแลสุขภาพ โดยมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ และสามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้รวมถึงการมีระบบ สาธารณสุขที่ได้มาตรฐานที่ประชาชนทุกระดับสามารถเข้าถึงได้ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมทางด้านสาธารณสุข แผนแม่บท ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีมุ่งเน้นการนำภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง อาทิ ครอบครัว บ้าน โรงเรียน ชุมชน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุขมาร่วมบูรณาการการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเตรียมพร้อม และรับมือกับปัญหาด้านสุขภาวะในทุกรูปแบบในช่วงระยะเวลาของการพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายของ ยุทธศาสตร์ชาติ

2.3.4 แผนแม่บทที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว มุ่งเน้นให้งานบริการภาคปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น มุ่งเน้น การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ โดยดำเนินการ โครงการตามห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย รวมทั้งภาครัฐสามารถใช้ภาษีที่จัดเก็บได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรม ที่สามารถให้ภาคส่วนอื่น มาดำเนินการแทนแล้วได้ ประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีกว่าภาครัฐดำเนินการเอง มีการส่งเสริมองค์กรปกครอง ๒๐-๒ ส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะและสร้างความทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้กับ ประชาชน และมุ่งเน้นพัฒนาให้ภาครัฐมีบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการ ทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของ เวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่าย ของประชาชน

2.4 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

- **หมายเหตุที่ 2:** ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ที่มุ่งเน้นการสร้างหลากหลายด้านการท่องเที่ยวรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ใน 4 เป้าหมายได้แก่
 - เป้าหมายที่ 1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับให้ภาคการท่องเที่ยวมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรายย่อยและชุมชนสามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าได้
 - เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
 - เป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
 - เป้าหมายที่ 4 การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับมหุดมหาย

เป้าหมายที่ 1 การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

ตัวชี้วัดที่ 1.1 นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติมีค่าใช้จ่ายต่อวันเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 10 ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 1.2 อันดับดัชนีการพัฒนากการเดินทางและการท่องเที่ยวดีขึ้น โดยมีอันดับรวมไม่เกินอันดับที่ 25 ด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยไม่เกินอันดับที่ 50 ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมไม่เกินอันดับที่ 50 ด้านสุขภาพและสุขอนามัยไม่เกินอันดับที่ 50 และด้านทรัพยากรทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ไม่เกินอันดับที่ 25

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น 0.05 คะแนนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 1.4 จำนวนนักท่องเที่ยวกลุ่มเดินทางซ้ำ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 15 ต่อปี

เป้าหมายที่ 2 การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2.1 รายได้จากการท่องเที่ยวเมืองรองเฉลี่ยทุกเมืองเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี (ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเมืองรองทั้งหมด)

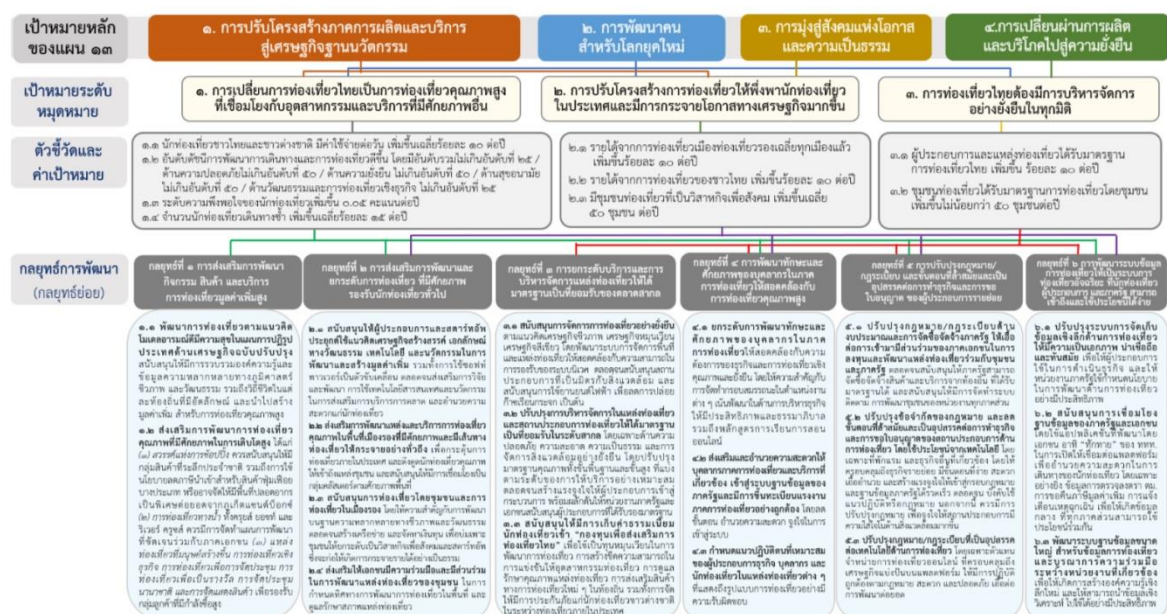
ตัวชี้วัดที่ 2.2 รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีชุมชนที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 50 ชุมชน

เป้าหมายที่ 3 การท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 ผู้ประกอบการและแหล่งท่องเที่ยวได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ชุมชนท่องเที่ยวได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าปีละ ๕๐ ชุมชน



ภาพที่ 1 แผนที่กลยุทธ์ของมหุดมหายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับบริการและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 5 การปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ล่าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการขอใบอนุญาตของผู้ประกอบการรายย่อย

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะที่นักท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

- **หมายเหตุที่ 4:** ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพสูงจะสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก ๔ ประการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้แก่

- เป้าหมายที่ 1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยการใช้นวัตกรรมในการผลิตสินค้าและจัดบริการทางการแพทย์และสุขภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
- เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ที่มีสมรรถนะสูงทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับขีดความสามารถบริการทางการแพทย์และสุขภาพ
- เป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ในการลดผลกระทบต่อการเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขของคนไทย
- เป้าหมายที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ในการวางแผนทางพัฒนาระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพและระบบบริการสุขภาพ

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญในการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นที่กำหนดอุตสาหกรรม การแพทย์แบบครบวงจรเป็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่อาศัยความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ของ ไทย สร้างอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์ การใช้เทคโนโลยีทาง การแพทย์ใหม่ๆ ยกระดับการให้บริการทางการแพทย์อย่างมีคุณภาพในระดับสากล รวมทั้งเชื่อมโยง อุตสาหกรรมทางการแพทย์และบริการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมาย สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุก มิติ ที่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข



ภาพที่ 2 แผนที่กลยุทธ์ของหมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมุดหมาย

เป้าหมายที่ 1 ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 สัดส่วนมูลค่าเพิ่มสินค้าและบริการสุขภาพต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอยู่ที่ร้อยละ 1.7

เป้าหมายที่ 2 องค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 มูลค่าการนำเข้าครุภัณฑ์ทางการแพทย์ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 (20,000 ล้านบาท) เมื่อสิ้นสุดแผน

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของครัวเรือนต่อค่าใช้จ่ายสุขภาพทั้งหมดไม่เกินร้อยละ 12

เป้าหมายที่ 4 ระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4.1 การประเมินผลสมรรถนะหลักในการปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศทุกตัวชี้วัดมีค่าไม่ต่ำกว่า 4

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมบริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 2 การผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพระดับโลก

กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างมูลค่าเพิ่มให้อุตสาหกรรมทางการแพทย์และสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างเสริมขีดความสามารถทางวิชาการด้านการศึกษา วิจัย และเทคโนโลยี

ทางการแพทย์

กลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพบนพื้นฐานความสมดุลทางเศรษฐกิจและสุขภาพของคนไทย

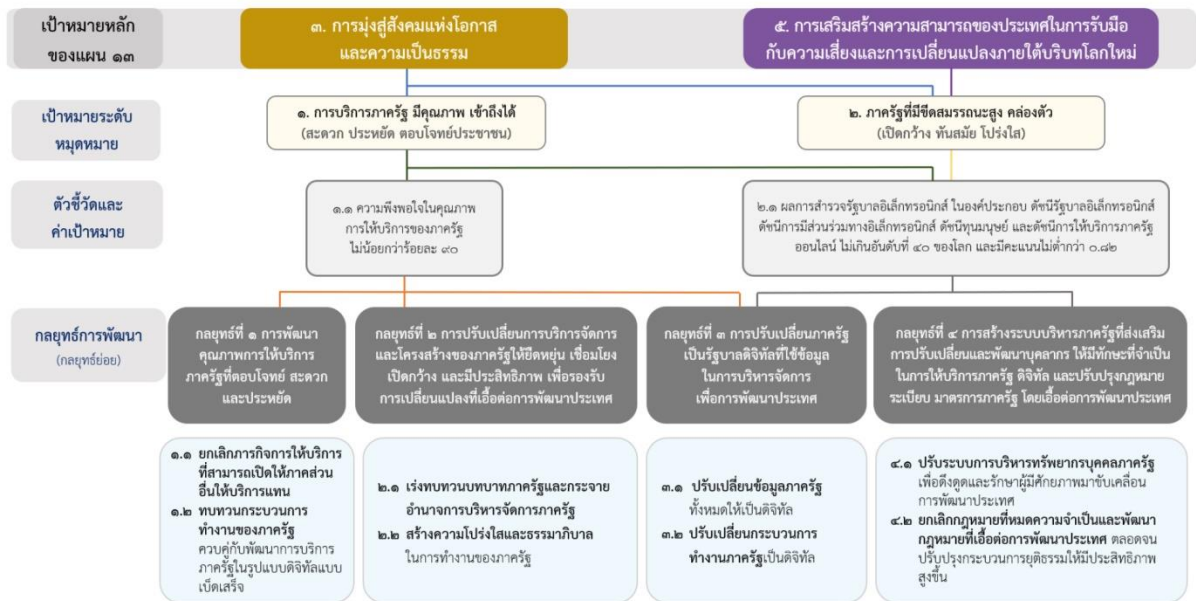
กลยุทธ์ที่ 6 การยกระดับศักยภาพระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขเพื่อลดผลกระทบต่อบริการทางเศรษฐกิจและสุขภาพ

• **หมายเหตุที่ 13:** ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่

- เป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม
- เป้าหมายที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

การพัฒนาตามหมายเหตุฯ จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมายเหตุที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม



ภาพที่ 3 แผนที่กลยุทธ์ของหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมวดหมู่

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบสนอง สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2.5 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ.2567 – 2570)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับบริการภาครัฐ โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก ประหยัด ตอบโจทย์ มีทางเลือกในการรับบริการที่หลากหลาย ทัวถึง และครอบคลุมความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม ในขณะที่ภาครัฐสามารถส่งมอบบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : 1. ความสำเร็จในการลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐโดยการถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน หรือร่วมดำเนินการกับภาครัฐ (ร้อยละ 100)

2. ดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ (Online Service Index: OSI) ตามผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของสหประชาชาติ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

3. จำนวนงานบริการภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Fully Digital) (จำนวน 1,452 กระบวนงาน)

4. ร้อยละของการใช้บริการภาครัฐผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการภาครัฐ (Biz Portal และ Citizen Portal) เทียบกับการใช้บริการภาครัฐผ่านช่องทางอื่น ๆ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35 ภายในปี 2570

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ที่ 1: ลดบทบาทการให้บริการของภาครัฐ และเปิดให้ภาคส่วนอื่นร่วมให้บริการหรือให้บริการแทน

กลยุทธ์ที่ 2: ยกระดับงานบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการเองเป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ 3: ปรับบริการภาครัฐรายหน่วยงานเข้าสู่แพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ลดบทบาทภาครัฐ และเปิดการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น

เป้าหมาย : ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ลดบทบาทภาครัฐส่วนกลาง กระจายอำนาจการบริหารในระดับพื้นที่ และเชื่อมต่อการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอันจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ดีต่อประชาชน

ตัวชี้วัด : 1. ความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างภาครัฐให้เหมาะสม สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ร้อยละ 100)

2. ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Participation Index: EPI) ตามผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของสหประชาชาติ มีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ที่ 1: กระจายอำนาจและลดบทบาทภาครัฐส่วนกลาง

กลยุทธ์ที่ 2: เปิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ขับเคลื่อนผลิตภาพภาครัฐด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

เป้าหมาย : ภาครัฐมีความทันสมัย สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงาน และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : 1. ความสำเร็จในการปรับกระบวนงานภาครัฐที่สำคัญเข้าสู่ดิจิทัล (ร้อยละ 100)

2. ความสำเร็จในการปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของภาครัฐ (ร้อยละ 100)

3. หน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ระดับก้าวหน้าขึ้นไป (ร้อยละ 85)

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ที่ 1: ยกระดับการทำงานด้วยนวัตกรรมและดิจิทัลใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ 2: ปรับระบบงาน งบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว

กลยุทธ์ที่ 3: ปรับระบบงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ไร้ทุจริต

วิสัยทัศน์

ภาครัฐที่ทันสมัย น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย

รัฐที่ล้ำหน้า (Digital & Innovative Government)

รัฐที่เปิดกว้าง (Open Government)

ตัวชี้วัด
ความสำเร็จ

1. ความพึงพอใจใน
คุณภาพการให้บริการ
ของภาครัฐ
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
(E-Government Development
Index: EGD) ไม่ต่ำกว่าอันดับที่
40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำ
กว่า 0.82

3. อันดับขีดความสามารถใน
การแข่งขันของประเทศ (IMD
Competitiveness Ranking)
ด้านประสิทธิภาพภาครัฐ
(Government Effectiveness)
ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 20

ยุทธศาสตร์ 1

ยกระดับบริการภาครัฐ โดยยึด
ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

กลยุทธ์ที่ 1

ลดบทบาทการให้บริการของ
ภาครัฐ และเปิดให้ภาคส่วนอื่นร่วม
ให้บริการหรือให้บริการแทน

- ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่ภาคส่วนอื่นทำได้ดีกว่าภาครัฐและส่งเสริมบทบาทภาคส่วนอื่น
- ปรับระเบียบจัดซื้อจัดจ้าง

กลยุทธ์ที่ 2

ยกระดับงานบริการที่ภาครัฐยังต้อง
ดำเนินการเองเป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

- Fully Digital
- End to End Service
- Super License

กลยุทธ์ที่ 3

ปรับบริการภาครัฐรายหน่วยงานเข้าสู่
แพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐ

- ยกระดับแพลตฟอร์มกลางให้ง่ายต่อการปรับแต่ง
- กำหนดให้ทุกงานบริการต้องเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มกลาง
- ส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุดจากแพลตฟอร์มกลาง

ยุทธศาสตร์ 2

ลดบทบาทภาครัฐ และเปิด
การมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น

กลยุทธ์ที่ 1

กระจายอำนาจและลด
บทบาทภาครัฐส่วนกลาง

- แบ่งอำนาจ มอบอำนาจ และถ่ายโอนอำนาจภาครัฐแต่ละระดับให้สมดุล
- เสริมสร้างศักยภาพจังหวัดและท้องถิ่น
- ยกระดับบทบาทผู้ว่า CEO ในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ
- ปลดล็อกให้สามารถบริหารทรัพยากร/แก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้

กลยุทธ์ที่ 2

เปิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

- เปิดข้อมูลภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึง ใช้ประโยชน์ และตรวจสอบ
- สร้างระบบนิเวศภาครัฐระบบเปิดส่งเสริม Active Citizen
- การบริหารงานภาครัฐเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ 3

ขับเคลื่อนผลิตภาพภาครัฐ
ด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1

ยกระดับการทำงานด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล
ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

- ปรับข้อมูลภาครัฐเป็นดิจิทัล
- สร้างทักษะและวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล
- ใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย
- พัฒนากลไกสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 2

ปรับระบบงาน งบประมาณ บุคลากร และ
โครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว

- ปรับระบบการทำงานแบบ Agile ทั้งในด้านโครงสร้างบุคลากร งบประมาณ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ปรับระบบงบประมาณให้มีความยืดหยุ่นมุ่งเน้นผลลัพธ์
- พัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพ

กลยุทธ์ที่ 3

ปรับระบบงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ไร้ทุจริต

- Business Process Redesign
- เร่งปรับกระบวนการด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ร่วมกัน
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- พัฒนาแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพื่อระดมทรัพยากรปฏิบัติราชการที่อาจเกิดการทุจริต

ภาพที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2567 - 2570

2.6 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 4E:

- Governance Excellence Strategy
 - แผนงานที่ 11: การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ
 - แผนงานที่ 12: การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ
 - แผนงานที่ 15: การปรับโครงสร้างและการพัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ

2.7 ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2570):

- การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- การปรับปรุงกระบวนการและโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับบทบาทการเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจสุขภาพ
- การพัฒนาระบบการให้บริการเชิงรุก e-Service แบบ Fully Digital/Smart Service

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร



ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

1. บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนตามกฎหมาย
 - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจชัดเจนในการพัฒนาระบบบริหารตามกฎหมาย
 - มีหน้าที่เป็นทางการในการประสานงานกับหน่วยงานกลางในการพัฒนาระบบราชการ เช่น สำนักงาน ก.พ.ร.
 - มีอำนาจในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
2. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ
 - มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - มีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบราชการและการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมาอย่างต่อเนื่อง
 - บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
3. เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง
 - มีเครือข่ายการประสานงานที่ดีกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานกลางอื่นๆ
 - มีการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภายในกรม
 - มีความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานต่างๆ ภายในกรม
4. ประสบการณ์การพัฒนาองค์กร
 - มีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบราชการและการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
 - มีองค์ความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
 - มีผลงานที่เป็นรูปธรรมในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรม

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง
 - อัตรากำลังจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานบางส่วนขาดความต่อเนื่อง
 - สัดส่วนบุคลากรต่อภารกิจไม่สมดุล โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาระบบราชการดิจิทัล
 - การขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อจำกัดด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี
 - เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการติดตามและประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ไม่เพียงพอ
 - ระบบฐานข้อมูลการติดตามประเมินผลยังไม่เป็นระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
 - ขาดระบบการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) สำหรับการตัดสินใจเชิงนโยบาย
3. ข้อจำกัดด้านกระบวนการทำงาน
 - กระบวนการทำงานยังไม่เป็นดิจิทัลทั้งระบบ ทำให้เกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน

- การบูรณาการข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ยังมีข้อจำกัด
 - กระบวนการสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- งบประมาณในการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีจำกัด
 - การขาดความต่อเนื่องของงบประมาณในการดำเนินโครงการระยะยาว
 - การจัดสรรงบประมาณยังไม่สอดคล้องกับสำคัญของการพัฒนาระบบบริหาร

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่สนับสนุน
 - นโยบายประเทศไทย 4.0 และการปฏิรูประบบราชการสนับสนุนการพัฒนางองค์กรสู่ระบบดิจิทัล
 - การผลักดันจากรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร
 - แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
2. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
 - ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลเปิดโอกาสให้พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง
 - การพัฒนาเทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - การเติบโตของเทคโนโลยี Cloud Computing ทำให้การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลมีต้นทุนที่ลดลง
 - เทคโนโลยี Blockchain สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในระบบราชการ
3. แนวโน้มการปรับโครงสร้างองค์กร
 - การปรับโครงสร้างกรมตามแผนปฏิรูปเป็นโอกาสในการออกแบบระบบงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ
 - นโยบายการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจสนับสนุนการลดขั้นตอนและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน
 - แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน
4. ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ประชาชนและภาคธุรกิจต้องการบริการภาครัฐที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
 - ภาคธุรกิจบริการสุขภาพต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาศักยภาพการแข่งขัน
 - ความคาดหวังของสังคมต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้

ความท้าทาย (Threats)

1. ความซับซ้อนของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปรับโครงสร้างส่วนราชการ
2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้การปรับตัวเป็นไปได้อย่างยาก

3. ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มสูงขึ้น
4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสมัยใหม่

การวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ในช่วงปี 2568-2574 คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดังนี้

แนวโน้มเทคโนโลยีสำคัญ

1. ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่อง (AI & Machine Learning)
 - AI จะมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบาย
 - ระบบอัตโนมัติด้วย AI จะช่วยในการประมวลผลเอกสาร วิเคราะห์กฎระเบียบ และติดตามประเมินผล
2. ข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Big Data & Analytics)
 - การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ในการคาดการณ์แนวโน้มและวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบาย
 - การเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อการบริหารและติดตามผลแบบบูรณาการ
3. เทคโนโลยีบล็อกเชนและการกระจายศูนย์ (Blockchain & Decentralization)
 - การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารและติดตามการใช้งบประมาณ
 - การพัฒนาระบบความปลอดภัยของข้อมูลและการยืนยันตัวตนดิจิทัล
4. เทคโนโลยีคลาวด์และการประมวลผลขั้นสูง (Cloud & Edge Computing)
 - การย้ายระบบงานไปสู่คลาวด์เพื่อความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงาน
 - การประมวลผลข้อมูลแบบเรียลไทม์เพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว
5. อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things)
 - การเชื่อมโยงอุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ
 - การติดตามผลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์

ผลกระทบต่อการดำเนินงาน

1. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน
 - การทำงานจะเน้นการทำงานทางไกลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น
 - ความต้องการทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรจะเพิ่มสูงขึ้น
2. การพัฒนาระบบงาน
 - ระบบติดตามและประเมินผลจะต้องพัฒนาให้เป็นแบบอัตโนมัติและเรียลไทม์
 - ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และคาดการณ์
 -
3. การปรับตัวขององค์กร
 - องค์กรจะต้องมีความคล่องตัวสูงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
 - การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ

แนวทางการปรับตัว

1. การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - พัฒนาแพลตฟอร์มกลางสำหรับการบริหารและติดตามผลการดำเนินงาน
 - ส่งเสริมการใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน
2. การพัฒนาทักษะบุคลากร
 - จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับ
 - ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่
3. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม
 - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมและการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่
 - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี
4. การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา
 - สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีล้ำสมัย
 - ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis)

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการสำคัญในการระบุและเข้าใจความต้องการ ความคาดหวัง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

1. ผู้บริหารระดับสูงของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 - ความคาดหวัง: การปฏิรูปองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบบริหารที่ทันสมัย
 - ความต้องการ: ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่แม่นยำเพื่อการตัดสินใจ ระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การนำเสนอข้อมูลเชิงลึกและทางเลือกเชิงนโยบายที่ชัดเจน การรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ
2. บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 - ความคาดหวัง: ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
 - ความต้องการ: ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
 - กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะและศักยภาพ
3. หน่วยงานภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 - ความคาดหวัง: ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
 - ความต้องการ: การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศที่ใช้งานง่ายและมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การสร้างเครือข่ายการประสานงานภายใน การจัดประชุมหารือและรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาระบบงานร่วมกัน
4. หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ.ร., สำนักงาน ก.พ., สำนักงานงบประมาณ)
- ความคาดหวัง: การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด การพัฒนาระบบราชการตามนโยบาย
 - ความต้องการ: ข้อมูลและรายงานที่ถูกต้องและตรงเวลา การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายที่ดี การปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด การแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้รับบริการและประชาชน
- ความคาดหวัง: บริการที่มีคุณภาพและสะดวกรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลและบริการแบบดิจิทัล
 - ความต้องการ: ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม การติดตามสถานะการให้บริการ
 - กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการอย่างสม่ำเสมอ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาระบบบริการตามความต้องการ
6. ภาคเอกชนและผู้ประกอบการ
- ความคาดหวัง: ระบบการอนุมัติ อนุญาตที่รวดเร็วและโปร่งใส การสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจ
 - ความต้องการ: ข้อมูลและคำแนะนำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ
 - กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ: การจัดประชุมหารือและรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาระบบบริการแบบดิจิทัล การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม

ระดับอิทธิพลและความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับอิทธิพล	ระดับความสนใจ	กลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์
ผู้บริหารระดับสูง	สูง	สูง	บริหารอย่างใกล้ชิด (Manage Closely)
บุคลากรของกรม	ปานกลาง	สูง	ให้ข้อมูลและสร้างความพึงพอใจ (Keep Satisfied)
หน่วยงานภายในกรม	สูง	สูง	บริหารอย่างใกล้ชิด (Manage Closely)
หน่วยงานกลาง (ภาครัฐ)	สูง	ปานกลาง	ให้ข้อมูลและสร้างความพึงพอใจ (Keep Satisfied)
ผู้รับบริการและประชาชน	ต่ำ	ปานกลาง	ให้ข้อมูลอย่างเพียงพอ (Keep Informed)
ภาคเอกชนและผู้ประกอบการ	ปานกลาง	สูง	ให้ข้อมูลและสร้างความพึงพอใจ (Keep Satisfied)

แนวทางการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. การสื่อสารและการให้ข้อมูล
 - พัฒนาแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- จัดทำช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม
 - สื่อสารความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
 - สร้างความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินงาน
- 2. การสร้างการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็น**
- จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร
 - จัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ
 - เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
 - นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นมาปรับปรุงการดำเนินงาน
- 3. การสร้างความร่วมมือ**
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - พัฒนาโครงการหรือกิจกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4. การจัดการความขัดแย้งและความเสี่ยง**
- ระบุประเด็นความขัดแย้งหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - พัฒนากลไกการจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหา
 - ติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง
- 5. การติดตามและประเมินผลความพึงพอใจ**
- จัดทำระบบการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังอย่างสม่ำเสมอ
 - วิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน
 - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ

ส่วนที่ 4

ทิศทางการพัฒนาองค์กร



ส่วนที่ 4 ทิศทางการพัฒนาองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืนภายในปี 2570"

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาโครงสร้างและระบบงานของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และสร้างคุณค่าแก่ประชาชน
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร
4. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามมาตรฐาน

ค่านิยม (Core Values)

"SMART"

- Strategy Focus: มุ่งเน้นยุทธศาสตร์
- Modernization: ทันสมัย
- Agility: คล่องตัว
- Result-Oriented: มุ่งผลสัมฤทธิ์
- Transparency: โปร่งใส

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสม มีความคล่องตัว และสามารถรองรับการขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ
3. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์
4. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์ : Strategic Issues)

1. ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรสู่ความคล่องตัวและทันสมัย (Organizational Structure Transformation for Agility and Modernization)

2. ยกระดับระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Elevate Governance to High-Performance Standards)
3. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ (Performance Evaluation System Enhancement for Results-Driven Achievement)

ส่วนที่ 5

ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์ : Strategic Issues)



ส่วนที่ 5 ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์ : Strategic Issues)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรสู่ความคล่องตัวและทันสมัย (Organizational Structure Transformation for Agility and Modernization)

เป้าประสงค์การพัฒนา:

1. โครงสร้างองค์กรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและนโยบายระดับชาติในยุคดิจิทัล
2. ระบบการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาและปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ

- **มาตรการที่ 1.1.1:** วิเคราะห์บทบาทบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายระดับชาติและความต้องการของผู้รับบริการ
- **มาตรการที่ 1.1.2:** จัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ใหม่
- **มาตรการที่ 1.1.3:** พัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น (Flexible Organization) เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบบูรณาการและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1.2 บริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ

- **มาตรการที่ 1.2.1:** พัฒนาแผนปฏิรูปและบริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ
- **มาตรการที่ 1.2.2:** สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการปรับโครงสร้างองค์กร
- **มาตรการที่ 1.2.3:** สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

ประเด็นการพัฒนาที่ 2: ยกระดับระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Elevate Governance to High-Performance Standards)

เป้าประสงค์การพัฒนา:

1. การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
2. ระบบบริการภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ
3. ระบบบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรม และมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งในทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

- มาตรการที่ 2.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0
- มาตรการที่ 2.1.2 ยกย่องระดับศักยภาพองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)
- มาตรการที่ 2.1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพองค์กร
- มาตรการที่ 2.1.4 สนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการและบริการภาครัฐสู่ระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Strengthening Change)

- มาตรการที่ 2.2.1 พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
- มาตรการที่ 2.2.2 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 3: พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ (Performance Evaluation System Enhancement for Results-Driven Achievement)

เป้าประสงค์การพัฒนา:

1. ระบบประเมินผลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. ตัวชี้วัดมีคุณภาพและสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง
3. เครือข่ายการประเมินผลที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ยกย่องระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

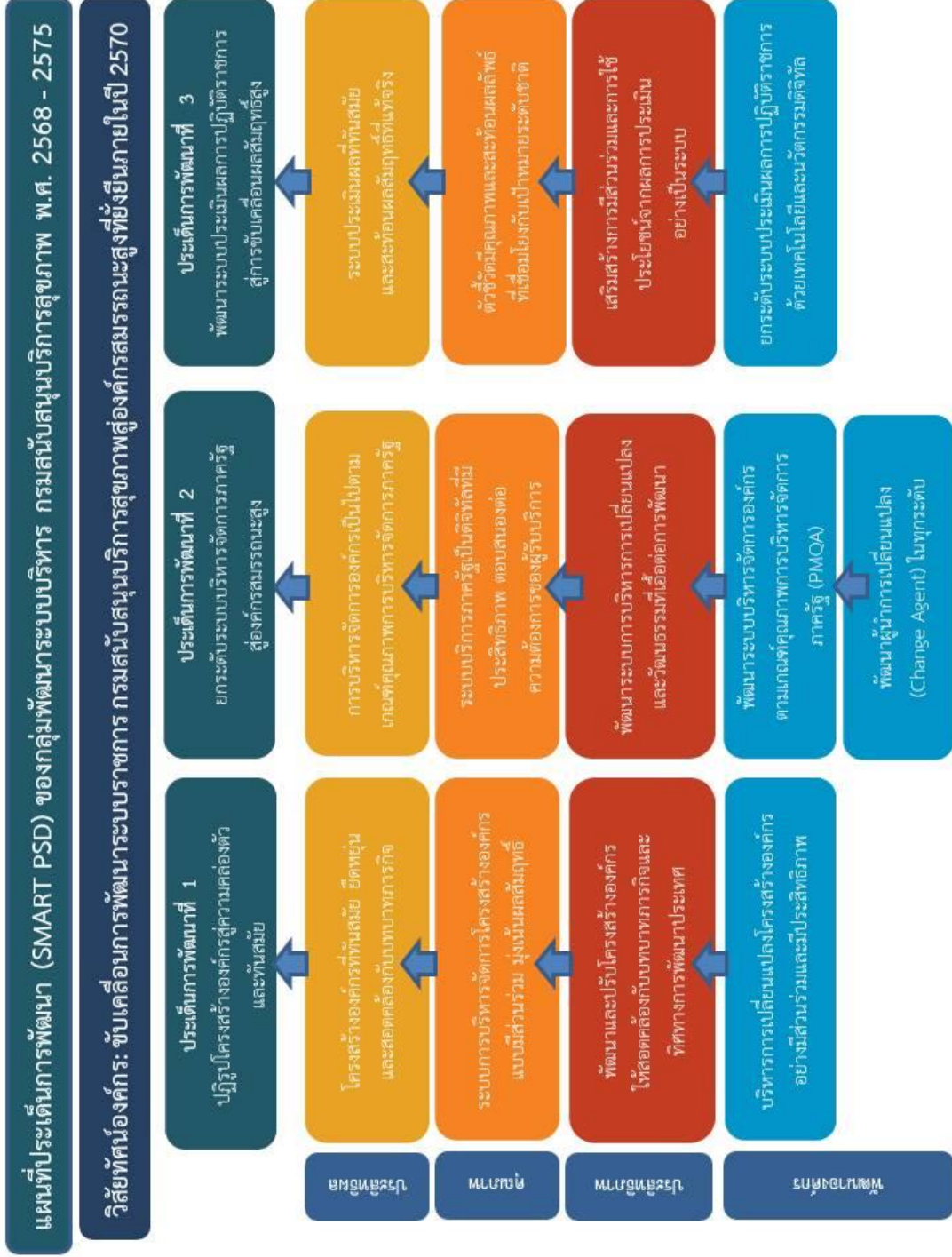
- มาตรการที่ 3.1.1 พัฒนาระบบการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (e-Evaluation)
- มาตรการที่ 3.1.2 พัฒนาระบบการวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติ

- มาตรการที่ 3.2.1 พัฒนาตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์และผลกระทบต่อเป้าหมายระดับชาติ
- มาตรการที่ 3.2.2 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กร (Performance Management System)

กลยุทธ์ที่ 3.3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

- มาตรการที่ 3.3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผล
- มาตรการที่ 3.3.2 พัฒนาช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ
- มาตรการที่ 3.3.3 สนับสนุนการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร



ภาพที่ 5 แผนที่ประเด็นการพัฒนา (SMART PSD) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. 2568 - 2575

ส่วนที่ 6

แผนการดำเนินงาน



ส่วนที่ 6 แผนการดำเนินงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรสู่ความคล่องตัวและทันสมัย (Organizational Structure Transformation for Agility and Modernization)

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาและปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ	มาตรการที่ 1.1.1: วิเคราะห์บทบาทบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชาติและความต้องการของผู้รับบริการ	1. โครงสร้างองค์กรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและนโยบายระดับชาติใน ยุคดิจิทัล	1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดตั้งหน่วยงานตามกฎหมาย	ร้อยละ 100	✓	✓	✓	✓	✓				1. โครงการวิเคราะห์บทบาทบทบาทภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องของภารกิจกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ	
													1.2 สำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
													1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการภารกิจในอนาคต	
													1.4 วิเคราะห์ความซ้ำซ้อนและช่องว่างของภารกิจปัจจุบัน	
	มาตรการที่ 1.1.2: จัดทำข้อเสนอการ		1.2 ร้อยละความสำเร็จของการ	ร้อยละ 100	✓	✓	✓	✓	✓				2. โครงการจัดทำข้อเสนอการจัดตั้ง	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและ

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
	ปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ใหม่		จัดทำข้อเสนอการจัดตั้งหน่วยงานตามกฎหมาย										หน่วยงานตามกฎหมาย	แผนงาน
													2.1 ศึกษาแนวโน้มและทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม การแพทย์ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง	
													2.2 วิเคราะห์โครงสร้างและจัดทำแผนดำเนินงาน	
													2.3 จัดทำรายงานวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดตั้ง	
													2.4 ปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรม สบส.	
	มาตรการที่ 1.1.3: พัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น (Flexible Organization) เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบบูรณาการและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต		1.3 จำนวนรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่นที่พัฒนา	1 รูปแบบ			✓	✓	✓	✓			3. โครงการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น (Matrix Organization)	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													3.1 ศึกษาและวิเคราะห์บริบทองค์กรและ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													ช่องว่างการพัฒนา	
													3.2 ออกแบบและวางแผนโครงสร้างแบบ Matrix	
													3.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการทำงานแบบ Matrix	
													3.4 ทดลองนำร่องการทำงาน	
													3.5 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรูปแบบ Matrix	
กลยุทธ์ที่ 1.2 บริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ	มาตรการที่ 1.2.1: พัฒนาแผนปฏิรูปและบริหารการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ	2. ระบบการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ	2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร	ร้อยละ 70	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4. โครงการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์กรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													4.1 วิเคราะห์สถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	
													4.2 จัดทำแผนปฏิรูปองค์กรแบบมีส่วนร่วม	
													4.3 กำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปโครงสร้างองค์กร	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													4.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปองค์กร	
			2.2 ร้อยละความสำเร็จของการถ่ายโอนภารกิจตามแผน	ร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	✓	✓			5. โครงการวางแผนการถ่ายโอนภารกิจ	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													5.1 วิเคราะห์ภารกิจที่ควรถ่ายโอนให้หน่วยงานอื่น	
													5.2 จัดทำแผนการถ่ายโอนภารกิจระยะ 3 ปี	
													5.3 ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจตามแผน	
													5.4 ติดตามและประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจ	
	มาตรการที่ 1.2.2: สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการปรับโครงสร้างองค์กร		2.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบบริหารจัดการองค์กร	ร้อยละ 80	✓	✓	✓						6. โครงการสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างองค์กร	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													6.1 สำนวญความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	
													6.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													ปรับโครงสร้างองค์กร	
													6.3 จัดตั้งคณะทำงานปรับโครงสร้างองค์กรแบบบูรณาการ	
			2.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 80			✓	✓	✓				7. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับโครงสร้างองค์กรแบบมีส่วนร่วม	
													7.1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับสูง	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													7.2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับกลาง	
													7.3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการบุคลากรระดับปฏิบัติการ	
	มาตรการที่ 1.2.3: สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก		2.5 จำนวนช่องทางการสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5 ช่องทาง		✓	✓	✓	✓				8. โครงการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารเพื่อการปรับโครงสร้างองค์กร	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													8.1 พัฒนาช่องทางการสื่อสารออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													8.2 ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร	
													8.3 จัดทำคู่มือการปรับโครงสร้างองค์กรสำหรับบุคลากร	
			2.6 ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 85		✓	✓	✓	✓	✓			9. โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การปรับโครงสร้างองค์กรเชิงรุก	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
													9.1 จัดทำแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	
													9.2 จัดประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
													9.3 พัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	
													9.4 ประเมินความพึงพอใจต่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	
			2.7 ร้อยละความเข้าใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 75		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10. โครงการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับโครงสร้างองค์กร	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													10.1 จัดทำฐานข้อมูลและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
													10.2 จัดประชุมหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก	
													10.3 จัดทำบันทึกความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : ยกระดับระบบบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง (Elevate Governance to High-Performance Standards)

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	มาตรการที่ 2.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0	1. การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	ร้อยละ 70	✓	✓	✓	✓	✓				1.โครงการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง PMQA 4.0	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
													1.1 ประเมินองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0	
													1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0	
													1.3 ติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ PMQA 4.0	
	มาตรการที่ 2.1.2 ยกระดับศักยภาพองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)		1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ TQA	ระดับ 3				✓	✓	✓	✓	✓	2. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
													2.1 เตรียมความพร้อมองค์กร-เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ TQA ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร-พัฒนาทีมประเมินองค์กร	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													ตามเกณฑ์ TQA ภายในหน่วยงาน -ศึกษาดูงาน องค์กรต้นแบบที่ ได้รับรางวัล TQA	
													2.2 ประเมิน องค์กร - ประเมิน สถานะองค์กร ตามเกณฑ์ TQA (Organizational Assessment) - วิเคราะห์ ช่องว่างการ พัฒนา (Gap Analysis) เทียบ กับเกณฑ์ TQA - จัดทำรายงาน การประเมิน ตนเอง (Self- Assessment Report)	
													2.3 พัฒนา กระบวนการ - ปรับปรุงระบบ การนำองค์กร และการกำกับ ดูแลองค์กรที่ดี - ส่งเสริมการ พัฒนาระบบการ วางแผนกลยุทธ์ และการ ถ่ายทอดสู่การ ปฏิบัติ - วิเคราะห์และ ปรับปรุง กระบวนการ สร้างคุณค่าและ กระบวนการ สนับสนุน - ส่งเสริมการ พัฒนาระบบการ วัด วิเคราะห์ และการจัดการ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													ความรู้ - ส่งเสริมการพัฒนาระบบการมุ่งเน้นผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ส่งเสริมการยกระดับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
													2.4 ติดตามและพัฒนาดังต่อไปนี้ - ติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ TQA - ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการที่เป็นเลิศ - สร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการตามแนวทาง TQA	
													2.5 ขอรับรางวัล - จัดทำเอกสารการสมัครรางวัลคุณภาพแห่งชาติ - เตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินจากคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ - พัฒนาปรับปรุงองค์กรตามข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการรางวัล	
													2.6 สร้างความยั่งยืน - พัฒนาระบบ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง - เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน - เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีสู่หน่วยงานเครือข่าย	
	มาตรการที่ 2.1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพองค์กร		1.3 ร้อยละความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร	ร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3. โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาคุณภาพองค์กร	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
													3.1 พัฒนาเครือข่ายคุณภาพระดับหน่วยงาน	
													3.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร	
													3.3 ยกย่องเชิดชูหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบด้านคุณภาพ	
	มาตรการที่ 2.1.4 สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและบริหารภาครัฐสู่ระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ	2. ระบบบริหารจัดการและบริหารภาครัฐเป็นดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อนตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ	2.1 ร้อยละความสำเร็จของระบบดิจิทัลและ AI ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4. โครงการสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กรด้วย AI และระบบการให้บริการแบบ Fully Digital	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อให้บริการดิจิทัล	
													4.2 ส่งเสริมสนับสนุนและติดตามการพัฒนาระบบบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	
													4.3 ส่งเสริมสนับสนุนและติดตามการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วย AI และ Big Data Analytics	
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Strengthening Change)	มาตรการที่ 2.2.1 พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	3. ระบบบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพพร้อมด้วยวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรมและมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งในทุกระดับ	3.1 จำนวนนวัตกรรมบริหารจัดการที่นำมาประยุกต์ใช้	2 นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5. โครงการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
													5.1 ประกวดแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการ	
													5.2 ส่งเสริมการพัฒนาด้านแบบนวัตกรรมการบริหารจัดการ	
													5.3 ขยายผลนวัตกรรมการบริหารจัดการสู่	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													การปฏิบัติ	
	มาตรการที่ 2.2.2 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา		3.2 จำนวนผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ได้รับการพัฒนา	65 คน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6. โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
													6.1 คัดเลือกและประเมินศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง - จัดทำเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลง - ประเมินคุณลักษณะและศักยภาพของบุคลากรที่มีความเหมาะสม - จัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและกำหนดบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง - ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากทุกหน่วยงาน	
													6.2 พัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง - จัดฝึกอบรมหลักสูตร "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมืออาชีพ" (Professional Change Agent) - พัฒนาทักษะด้านการบริหาร	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													การเปลี่ยนแปลง (Change Management) - เสริมสร้างความรู้ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการและเทคโนโลยีดิจิทัล - ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารและการโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลง - จัดกิจกรรม Workshop เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	
													6.3 ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง - จัดกิจกรรมศึกษาดูงานองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง - แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรต้นแบบ - ถอดบทเรียนความสำเร็จและความล้มเหลวจากกรณีศึกษาต่างๆ	
													6.4 จัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													การเปลี่ยนแปลง - วิเคราะห์สถานการณ์และวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน (Culture Assessment) - กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง - จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Culture Transformation Plan) - กำหนดกลยุทธ์การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร	
													6.5 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง - จัดทำโครงการนำร่องเพื่อการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน (Change Pilot Projects) - สร้างทีมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในแต่ละหน่วยงาน - จัดกิจกรรมรณรงค์และสร้างความตระหนักเรื่องการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร - ดำเนินการ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง (Removing Barriers)	
													6.6 สร้างเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลง - จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง - พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นต่อไป - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงประจำทุกไตรมาส - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์	
													6.7 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลง - พัฒนาเครื่องมือวัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง - ติดตามความก้าวหน้าของโครงการเปลี่ยนแปลงใน	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													แต่ละหน่วยงาน - ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและความเข้าใจของบุคลากร - สํารวจการยอมรับและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร	
													6.8 กิจกรรมยกย่องและให้รางวัลผู้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลงานโดดเด่น - จัดทำเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกผู้มีการเปลี่ยนแปลงดีเด่น - มอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีการเปลี่ยนแปลงต้นแบบ - เผยแพร่ผลงานและแนวปฏิบัติที่ดีของผู้มีการเปลี่ยนแปลง - สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอื่นเข้าร่วมเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ (Performance Evaluation System Enhancement for Results-Driven Achievement)

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบการประเมินผลระบบการปฏิบัติราชการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	มาตรการที่ 3.1.1 พัฒนาระบบการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (e-Evaluation)	1. ระบบประเมินผลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการแบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Fully Digital)	ร้อยละ 80			✓	✓	✓				1. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
													1.1 วิเคราะห์และออกแบบระบบประเมินผลดิจิทัล	
													1.2 พัฒนาแพลตฟอร์มการประเมินผลอิเล็กทรอนิกส์	
													1.3 จัดทำคู่มือและฝึกอบรมการใช้ระบบประเมินผลดิจิทัล	
													1.4 ทดสอบและปรับปรุงระบบประเมินผลดิจิทัล	
	มาตรการที่ 3.1.2 พัฒนาระบบการวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงานโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)									✓	✓	✓	2. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลแบบอัจฉริยะ	กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
													2.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ AI ในระบบการประเมินผล	
													2.2 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ (Analytics Dashboard)	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													2.3 พัฒนาระบบการคาดการณ์ผลการดำเนินงานด้วย AI	
													2.4 ทดสอบประสิทธิภาพและความแม่นยำของระบบ AI	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติ	มาตรการที่ 3.2.1 พัฒนาตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์และผลกระทบต่อเป้าหมายระดับชาติ	2. ตัวชี้วัดมีคุณภาพและสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง	3.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์และผลกระทบ	ร้อยละ 80		✓	✓	✓					3. โครงการพัฒนาระบบตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์และผลกระทบ	กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
													3.1 ศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของเป้าหมายองค์กรกับเป้าหมายระดับชาติ	
													3.2 พัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวชี้วัด	
													3.3 จัดทำคู่มือการพัฒนาตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์	
													3.4 ติดตามและประเมินผลการใช้ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์	
	มาตรการที่ 3.2.2 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน		3.3 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ร้อยละ 70		✓	✓	✓	✓	✓	✓		4. โครงการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน	กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
													4.1 วิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติราชการ - สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													และอุปสรรคในระบบการจัดการผลการปฏิบัติราชการปัจจุบัน - จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุง - ปรับปรุงคู่มือและแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติราชการให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน - พัฒนาระบบการกำหนดข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement) ที่มีคุณภาพ	
													4.2 พัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ - พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการ - พัฒนาระบบการถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสำคัญของภารกิจ - ออกแบบระบบการให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม - จัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ประเมินและ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													ผู้รับการประเมิน	
													4.3 พัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา (Performance Feedback System) - พัฒนาแนวทางการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) - จัดการฝึกอบรมทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน - พัฒนาระบบการติดตามการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะจากการประเมิน - จัดทำตัวอย่างและกรณีศึกษาการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ	
													4.4 ติดตามและประเมินผลการยกระดับผลการปฏิบัติราชการ - พัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดสำหรับติดตามการยกระดับผลการปฏิบัติราชการ - ดำเนินการประเมินผลการยกระดับผลการปฏิบัติราชการก่อนและหลังการพัฒนา ระบบ - วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการยกระดับผลการปฏิบัติราชการ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													- จัดทำรายงานสรุปผลการยกระดับผลการปฏิบัติราชการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	
กลยุทธ์ที่ 3.3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินอย่างเป็นระบบ	มาตรการที่ 3.3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดตามและประเมินผล	3. เครือข่ายการประเมินผลที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วม	3.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อระบบการประเมินผล	ร้อยละ 75									5. โครงการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
													5.1 จัดตั้งคณะทำงานเครือข่ายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	
													5.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	
													5.3 สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการประเมินผล	
													5.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านการประเมินผลระหว่างหน่วยงาน	
	มาตรการที่ 3.3.2 พัฒนาช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ		3.5 จำนวนช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่ได้รับการพัฒนา	5 ช่องทาง									6. โครงการพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นเพื่อการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	
													6.1 พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ	

กลยุทธ์	มาตรการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนระยะที่ 1			แผนระยะที่ 2					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					68	69	70	71	72	73	74	75		
													6.2 จัดทำระบบการสำรวจความพึงพอใจออนไลน์แบบ Real-time	
													6.3 วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงบริการ	
													6.4 พัฒนาระบบติดตามการแก้ไขปัญหาดำเนินการร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ	
	มาตรการที่ 3.3.3 สนับสนุนการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร		3.6 ร้อยละของข้อเสนอแนะจากผลการประเมินที่ถูกนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ร้อยละ 80									7. โครงการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินเพื่อการพัฒนาองค์กร	
													7.1 พัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลการประเมินและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย	
													7.2 จัดทำแผนปรับปรุงองค์กรตามผลการประเมิน	
													7.3 ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปรับปรุง	
													7.4 ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	

ส่วนที่ 7

การประเมินผลกระทบ และความคุ้มค่าของแผน



ส่วนที่ 7 การประเมินผลกระทบและความคุ้มค่าของแผน

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2575) จะก่อให้เกิดผลกระทบและความคุ้มค่าในหลายมิติ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ

1.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- **การลดต้นทุนและเวลาในกระบวนการ:** การปรับปรุงกระบวนการและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จะช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานลงประมาณร้อยละ 15-20 ภายในปี 2575
- **การลดระยะเวลาการให้บริการ:** คาดว่าจะลดระยะเวลาในการให้บริการลงร้อยละ 30-40 เมื่อเทียบกับก่อนการพัฒนาาระบบดิจิทัล
- **การประหยัดทรัพยากร:** การใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์จะช่วยลดการใช้กระดาษลงประมาณ ร้อยละ 80 คิดเป็นมูลค่าประมาณการไม่น้อยกว่า 500,000 บาทต่อปี

2. ผลกระทบเชิงสังคม

2.1 การพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพ

- **การเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ:** ประชาชนจะสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัยสูงขึ้น โดยคาดว่าจะยกระดับมาตรฐานสถานพยาบาลทั่วประเทศร้อยละ 90 ภายในปี 2575
- **การลดความเหลื่อมล้ำ:** การกระจายอำนาจสู่ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพในภูมิภาคจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพระหว่างพื้นที่
- **ความพึงพอใจของผู้รับบริการ:** คาดว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อระบบบริการสุขภาพจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 75 เป็นร้อยละ 90 ภายในปี 2575

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- **การเพิ่มทักษะและความสามารถ:** บุคลากรมากกว่า 1,400 คนจะได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลและการบริหารจัดการสมัยใหม่
- **โอกาสความก้าวหน้า:** สร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตนเองของบุคลากรผ่านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
- **ความผูกพันองค์กร:** คาดว่าความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 70 เป็นร้อยละ 85 ภายในปี 2575

2.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- **การเสริมสร้างความร่วมมือ:** เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพร้อยละ 50
- **การเสริมพลังประชาชน:** เพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเองและการมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพชุมชน
- **ความเชื่อมั่นในระบบบริการ:** สร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศ

3. ผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อม

3.1 การลดการใช้ทรัพยากรและพลังงาน

- **การลดการใช้กระดาษ:** ลดการใช้กระดาษผ่านการพัฒนาแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ร้อยละ 80 ภายในปี 2575
- **การประหยัดพลังงาน:** ลดการใช้พลังงานผ่านมาตรการ Green Office ร้อยละ 15-20 ภายในปี 2575 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- **การลดการเดินทาง:** การใช้ระบบประชุมทางไกลและการทำงานทางไกลจะช่วยลดการเดินทางและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเดินทางลงร้อยละ 30

3.2 การส่งเสริมความยั่งยืน

- **การสร้างความตระหนัก:** สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคาดว่าจะร้อยละ 80 ของบุคลากรจะมีความเข้าใจและนำแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนไปปฏิบัติ
- **การเป็นต้นแบบ:** พัฒนานโยบายให้เป็นต้นแบบในการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับหน่วยงานอื่น
- **การเชื่อมโยงกับ SDGs:** การดำเนินงานตามแผนจะสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 (การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี), เป้าหมายที่ 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ), เป้าหมายที่ 9 (อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน), และเป้าหมายที่ 16 (สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก)

4. การวิเคราะห์ความคุ้มค่า

4.1 ผลตอบแทนทางการเงิน

- **การลงทุนด้านดิจิทัล:** การลงทุนในการพัฒนาระบบดิจิทัล จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- **การพัฒนาโครงสร้างองค์กร:** การลงทุนในการพัฒนาโครงสร้างองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความซ้ำซ้อน
- **การพัฒนาบุคลากร:** การลงทุนในการพัฒนาบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออก

4.2 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

- **ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ:** เพิ่มความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี
- **ความพึงพอใจและความเชื่อมั่น:** เพิ่มความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคาดว่าจะเพิ่มความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 75 เป็นร้อยละ 90
- **การเป็นต้นแบบ:** เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบราชการให้กับหน่วยงานอื่น ซึ่งจะช่วยยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวม
- **ประโยชน์ต่อสุขภาพประชาชน:** ผลลัพธ์สูงสุดคือประชาชนได้รับการสุขภาพที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของประชาชน

5. บทสรุปผลกระทบและความคุ้มค่า

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2575) จะก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีความคุ้มค่าทั้งในเชิงตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

การลงทุนตามแผนนี้จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุพันธกิจในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและส่งเสริมอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรของประเทศ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

จากการวิเคราะห์ความคุ้มค่าพบว่า แผนปฏิบัติการฉบับนี้มีความคุ้มค่าในการลงทุน และยังมีผลตอบแทนที่ไม่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบบริการสุขภาพ และการเป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบราชการ

โดยสรุป การลงทุนตามแผนปฏิบัติการฉบับนี้มีความคุ้มค่าและจะสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืนต่อองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเทศชาติโดยรวม

ส่วนที่ 8

การบริหารความเสี่ยงแผนปฏิบัติการ



ส่วนที่ 8 การบริหารความเสี่ยงแผนปฏิบัติการ

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนและการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2575) ได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและกำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงอย่างครอบคลุม ดังนี้

1. กรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงของแผนปฏิบัติราชการฯ ใช้กรอบแนวทางตามมาตรฐาน COSO ERM 2017 (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร (Governance & Culture)
2. การกำหนดยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ (Strategy & Objective-Setting)
3. ผลการดำเนินงาน (Performance)
4. การทบทวนและปรับปรุง (Review & Revision)
5. ข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน (Information, Communication & Reporting)

2. การระบุความเสี่ยงและการประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงใช้เกณฑ์การวิเคราะห์โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) โดยกำหนดระดับคะแนน 1-5 ดังนี้

เกณฑ์โอกาสเกิด (Likelihood)

- ระดับ 1: น้อยมาก (เกิดขึ้นยาก 0-10%)
- ระดับ 2: น้อย (อาจเกิดขึ้นได้ 11-30%)
- ระดับ 3: ปานกลาง (เป็นไปได้ที่จะเกิด 31-50%)
- ระดับ 4: สูง (มีแนวโน้มที่จะเกิด 51-70%)
- ระดับ 5: สูงมาก (เกิดขึ้นแน่นอน 71-100%)

เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)

- ระดับ 1: น้อยมาก (ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์)
- ระดับ 2: น้อย (มีผลกระทบเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้)
- ระดับ 3: ปานกลาง (มีผลกระทบพอสมควร ต้องใช้เวลาในการแก้ไข)
- ระดับ 4: สูง (มีผลกระทบรุนแรง ทำให้การดำเนินงานล่าช้า)
- ระดับ 5: สูงมาก (มีผลกระทบรุนแรงมาก อาจทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์)

การประเมินระดับความเสี่ยง = โอกาสเกิด × ผลกระทบ

- 1-4 คะแนน: ความเสี่ยงต่ำ
- 5-9 คะแนน: ความเสี่ยงปานกลาง
- 10-15 คะแนน: ความเสี่ยงสูง
- 16-25 คะแนน: ความเสี่ยงสูงมาก

3. ทะเบียนความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ	กรอบเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง
1. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและผู้บริหารระดับสูง	4	5	20 (สูงมาก)	- จัดทำเอกสารสรุปความสำคัญของแผนและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ - สร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ - จัดทำระบบการบริหารความต่อเนื่อง - จัดทำแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารใหม่ - พัฒนาเอกสารนโยบายที่แสดงความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน	2568-2575 (ทบทวนทุก 6 เดือน)	- ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผน - แม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร (ร้อยละ 80) - ระดับการยอมรับแผนจากผู้บริหารใหม่ (ระดับ 4 จาก 5) - ระยะเวลาในการปรับตัวหลังการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร (ไม่เกิน 3 เดือน)	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) และการยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance)
2. งบประมาณไม่เพียงพอ	4	4	16 (สูงมาก)	- จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม - แสวงหาแหล่งงบประมาณจากภายนอก - ปรับวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประหยัดงบประมาณ - วางแผนการใช้งบประมาณแบบบูรณาการร่วมกับโครงการอื่น - พัฒนาข้อเสนอโครงการที่สามารถดึงดูดความสนใจจากแหล่งทุน - ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน	2568-2574 (ทบทวนทุกปี)	- ร้อยละของกิจกรรมสำคัญที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (ร้อยละ 80) - จำนวนแหล่งงบประมาณเพิ่มเติมที่ได้รับการสนับสนุน (อย่างน้อย 1 แหล่ง/ปี) - ร้อยละของ	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) และการถ่ายโอนความเสี่ยง (Risk Transfer)

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ	กรอบเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง
							การประหยัดงบประมาณจากการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน (ร้อยละ 10-15)	
3. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากร	3	4	12 (สูง)	- สร้างการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น - สื่อสารประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน - พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากร - จัดตั้งทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกหน่วยงาน - จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง - พัฒนาระบบแรงจูงใจสำหรับผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง	2568-2575 (ทบทวนทุก 3 เดือน)	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 80) - จำนวนข้อร้องเรียนหรือข้อขัดแย้งจากการเปลี่ยนแปลง (ลดลง ร้อยละ 50) - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 85)	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction)
4. ความล่าช้าในการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4	4	16 (สูงมาก)	- ติดตามและผลักดันการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง - ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า - จัดเตรียมข้อมูลสนับสนุนที่ครบถ้วนและชัดเจน - จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามและเร่งรัดกระบวนการ - จัดทำแผนงานสำรองในกรณีที่มีการปรับปรุงกฎหมายล่าช้า - พัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงานกลางที่มีอำนาจในการพิจารณา	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน	2568-2575 (ติดตามรายเดือน)	- ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบตามแผน (ร้อยละ 80) - ระยะเวลาในการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบ (ลดลง ร้อยละ 80)	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) และการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance)

ความเสี่ยง	โอกาสเกิด	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ	กรอบเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง
							ละ 20) - จำนวนครั้งในการประชุมหารือกับหน่วยงานกลาง (อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี)	
5. การขาดความพร้อมด้านเทคโนโลยีและบุคลากรด้านดิจิทัล	3	4	12(สูง)	- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร - จัดหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก - ดำเนินการในลักษณะโครงการนำร่องก่อนขยายผล - จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลระยะยาว - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา - ด้านเทคโนโลยี - จัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและใช้งานง่ายสำหรับบุคลากร	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะทำงานพัฒนาระบบดิจิทัล และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	2568-2572 (ทบทวนทุก 6 เดือน)	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ร้อยละ 80) - จำนวนระบบดิจิทัลที่พัฒนาสำเร็จตามแผน (ร้อยละ 80) - ระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบดิจิทัล (ร้อยละ 75)	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) และการถ่ายโอนความเสี่ยง (Risk Transfer)
6. การเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง	3	4	12 (สูง)	- ติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างใกล้ชิด - ออกแบบแผนให้มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ - สร้างความเชื่อมโยงของแผนกับนโยบายในทุกระดับ - พัฒนากลไกการสื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานกำหนดนโยบาย - จัดทำสถานการณ์จำลอง (Scenario Planning) สำหรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย - มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายระดับกระทรวงและระดับชาติ	ผู้บริหารระดับสูง, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มแผนงาน	2568-2574 (ทบทวนทุก 3 เดือน)	- ร้อยละของแผนงานที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป (ร้อยละ 90) - ระยะเวลาในการปรับแผนให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ (ไม่เกิน 30 วัน) - จำนวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (อย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี)	การลดความเสี่ยง (Risk Reduction) และการยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance)

4. การติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง

การติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมีกลไกการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง

1. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

- องค์ประกอบ: รองอธิบดีที่รับผิดชอบด้านพัฒนาระบบบริหารเป็นประธาน ผู้อำนวยการกลุ่ม/กองที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นกรรมการและเลขานุการ
- บทบาทหน้าที่:
 - กำหนดนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง
 - กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวม
 - ติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง
- ความถี่การประชุม: ไตรมาสละ 1 ครั้ง

2. คณะทำงานบริหารความเสี่ยง

- องค์ประกอบ: ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน
- บทบาทหน้าที่:
 - ดำเนินการตามนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง
 - ติดตามและรายงานความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยง
 - ทบทวนและปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยง
- ความถี่การประชุม: เดือนละ 1 ครั้ง

3. ผู้ประสานงานด้านความเสี่ยง (Risk Coordinator)

- องค์ประกอบ: เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทุกหน่วยงาน
- บทบาทหน้าที่:
 - ประสานงานและรวบรวมข้อมูลด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน
 - รายงานความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน
 - ให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงาน
- ความถี่การรายงาน: รายเดือน

4.2 กระบวนการติดตามและประเมินผล

1. การติดตามระดับปฏิบัติการ

- คณะทำงานบริหารความเสี่ยงติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินมาตรการจัดการความเสี่ยงเป็นประจำทุกเดือน
- ผู้ประสานงานด้านความเสี่ยงรายงานสถานะความเสี่ยงและความก้าวหน้าในการดำเนินมาตรการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน

- เครื่องมือที่ใช้: แบบรายงานความก้าวหน้าการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Progress Report)
2. การติดตามระดับบริหาร
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมเป็นประจำทุกไตรมาส
 - มีการทบทวนและปรับปรุงทะเบียนความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
 - เครื่องมือที่ใช้: รายงานสถานะความเสี่ยง (Risk Status Report) และแผนภาพความเสี่ยง (Risk Heat Map)
3. การประเมินผลประจำปี
- มีการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงประจำปีเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง
 - มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงให้เหมาะสมกับสถานการณ์
 - เครื่องมือที่ใช้: รายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงประจำปี (Annual Risk Management Assessment Report)

4.3 ตัวชี้วัดการบริหารความเสี่ยง

1. ตัวชี้วัดระดับกระบวนการ
- ร้อยละของความเสี่ยงที่มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงตามแผน (เป้าหมาย: ร้อยละ 100)
 - ร้อยละของการรายงานความก้าวหน้าการบริหารความเสี่ยงตามกำหนดเวลา (เป้าหมาย: ร้อยละ 90)
 - จำนวนครั้งในการทบทวนและปรับปรุงทะเบียนความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง (เป้าหมาย: อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี)
2. ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์
- ร้อยละของความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงลดลง (เป้าหมาย: ร้อยละ 70)
 - จำนวนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในทะเบียนความเสี่ยง (เป้าหมาย: ไม่เกิน 3 ความเสี่ยงต่อปี)
 - ร้อยละของความเสี่ยงระดับสูงและสูงมากที่สามารถจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (เป้าหมาย: ร้อยละ 60 ในปีแรก และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ในปีถัดไป)
3. ตัวชี้วัดระดับผลกระทบ
- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (เป้าหมาย: ร้อยละ 85)
 - ร้อยละของงบประมาณที่สูญเสียจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (เป้าหมาย: ไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณทั้งหมด)
 - ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (เป้าหมาย: ร้อยละ 80)

5. การรายงานความเสี่ยง

การรายงานความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญในการสื่อสารข้อมูลด้านความเสี่ยงไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันและสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางการรายงาน ดังนี้

5.1 รูปแบบและความถี่ในการรายงาน

ประเภทรายงาน	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่	ผู้รับรายงาน	เนื้อหา
รายงานความก้าวหน้าการบริหารความเสี่ยง	ผู้ประสานงานด้านความเสี่ยง	รายเดือน	คณะทำงานบริหารความเสี่ยง	- สถานะการดำเนินมาตรการจัดการความเสี่ยง - ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน - ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
รายงานสถานะความเสี่ยง	คณะทำงานบริหารความเสี่ยง	รายไตรมาส	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	- ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน - ความก้าวหน้าในการจัดการความเสี่ยง - แนวโน้มความเสี่ยงในอนาคต - ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยง
รายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงประจำปี	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	รายปี	ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารกรม	- สรุปผลการบริหารความเสี่ยงประจำปี - การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง - ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง - ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในปีถัดไป
รายงานความเสี่ยงเร่งด่วน	ผู้พบเห็นเหตุการณ์ความเสี่ยง	ทันทีที่พบเหตุการณ์	ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	- รายละเอียดของเหตุการณ์ความเสี่ยง - ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น - มาตรการรับมือเบื้องต้น - ข้อเสนอแนะในการจัดการ

5.2 ช่องทางการรายงานความเสี่ยง

1. ระบบรายงานความเสี่ยงออนไลน์

- พัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงออนไลน์ที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย
- ระบบสามารถแสดงสถานะความเสี่ยงในรูปแบบแผนภาพ (Dashboard) ที่เข้าใจง่าย
- ระบบมีการแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีความเสี่ยงที่เกินระดับที่ยอมรับได้

2. การประชุมติดตามความเสี่ยง

- จัดประชุมคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกเดือน
- จัดประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกไตรมาส
- จัดประชุมทบทวนการบริหารความเสี่ยงประจำปี

3. ช่องทางการรายงานความเสี่ยงเร่งด่วน

- จัดตั้งสายด่วนรายงานความเสี่ยงเร่งด่วน (Risk Hotline)
- พัฒนาแอปพลิเคชันบนมือถือสำหรับรายงานความเสี่ยงเร่งด่วน
- กำหนดผู้รับผิดชอบในการรับแจ้งและดำเนินการกับความเสี่ยงเร่งด่วน

6. การพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

การพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ

1. การฝึกอบรมและให้ความรู้

- จัดฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงให้กับบุคลากรทุกระดับ
- พัฒนาหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- จัดทำคู่มือและแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่เข้าใจง่าย

2. การสื่อสารและเผยแพร่

- สื่อสารนโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้บุคลากรทุกคนรับทราบ
- เผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารด้านการบริหารความเสี่ยงผ่านช่องทางต่างๆ
- จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง

6.2 การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องชมเชย

1. การกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยง

- บรรจุตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ
- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง

2. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

- มอบรางวัลให้กับหน่วยงานและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารความเสี่ยง
- ประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ผลงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่โดดเด่น
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงและยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น

6.3 การบูรณาการการบริหารความเสี่ยงกับกระบวนการทำงาน

1. การกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน

- บูรณาการการบริหารความเสี่ยงกับกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ

- กำหนดให้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในทุกโครงการสำคัญ
- พัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน

2. การสร้างเครือข่ายการบริหารความเสี่ยง

- จัดตั้งเครือข่ายผู้ประสานงานด้านความเสี่ยงในทุกหน่วยงาน
- สร้างชุมชนนักปฏิบัติด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Community of Practice)
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ด้านการบริหารความเสี่ยง

7. แนวทางการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

การปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

7.1 การทบทวนและประเมินประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยง

1. การประเมินภายใน

- จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี
- วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของระบบการบริหารความเสี่ยง
- รวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงจากผู้เกี่ยวข้อง

2. การประเมินภายนอก

- จัดให้มีการประเมินระบบการบริหารความเสี่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกทุก 3 ปี
- เปรียบเทียบระบบการบริหารความเสี่ยงกับมาตรฐานสากลและองค์กรอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Benchmarking)
- นำข้อเสนอแนะจากการประเมินภายนอกมาปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยง

7.2 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยง

1. การพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีในการบริหารความเสี่ยง

- พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง
- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยง เช่น Big Data, AI
- พัฒนาเครื่องมือการวิเคราะห์และคาดการณ์ความเสี่ยงที่ทันสมัย

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารความเสี่ยง

- พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงที่ทันสมัย
- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการรับรองด้านการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล
- ส่งเสริมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรอื่น

7.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้

1. การจัดการความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง

- จัดทำคลังความรู้และบทเรียนด้านการบริหารความเสี่ยง
- จัดกิจกรรมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารความเสี่ยง

- พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 2. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารความเสี่ยงกับหน่วยงานภายนอก
 - เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงระดับประเทศและนานาชาติ
 - ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง

8. แนวทางการเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความต่อเนื่องในการบริหารความเสี่ยง

ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความไม่แน่นอนสูง การเสริมสร้างความยืดหยุ่น (Resilience) และความต่อเนื่อง (Continuity) ในการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

8.1 การพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหารความเสี่ยง

1. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และปรับตัว
 - ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลวและความสำเร็จ
 - พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาให้กับบุคลากร
 - สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. การพัฒนาความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง
 - พัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารและบุคลากร
 - สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและมีมุมมองที่แตกต่าง
 - พัฒนาระบบการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้
3. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น
 - ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อคาดการณ์ความเสี่ยง
 - พัฒนาระบบการแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเสี่ยงที่สำคัญ
 - ใช้ AI และระบบอัตโนมัติในการติดตามและวิเคราะห์ความเสี่ยง

8.2 การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารความเสี่ยง

1. การพัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan)
 - จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับความเสี่ยงที่สำคัญ
 - กำหนดกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
 - กำหนดทรัพยากรสำรองและแผนฉุกเฉินสำหรับสถานการณ์วิกฤต
2. การสร้างระบบสำรองและการกู้คืน
 - พัฒนาระบบสำรองข้อมูลและการกู้คืนระบบที่มีประสิทธิภาพ
 - กำหนดสถานที่ปฏิบัติงานสำรองในกรณีที่ไม่สามารถใช้สถานที่หลักได้
 - จัดเตรียมทรัพยากรสำรองที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในภาวะวิกฤต
3. การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
 - พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร

- จัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

8.3 การบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์วิกฤต

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์วิกฤต

- จัดทำแผนรับมือวิกฤต (Crisis Management Plan) สำหรับความเสี่ยงที่สำคัญ
- จัดตั้งทีมบริหารวิกฤต (Crisis Management Team) และกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
- จัดฝึกซ้อมแผนรับมือวิกฤตอย่างสม่ำเสมอ

2. การตอบสนองต่อสถานการณ์วิกฤต

- พัฒนาระบบการแจ้งเตือนและการสื่อสารในภาวะวิกฤต
- กำหนดขั้นตอนการตัดสินใจและการรายงานในภาวะวิกฤต
- จัดทำแนวทางการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาวะวิกฤต

3. การเรียนรู้และปรับปรุงหลังวิกฤต

- จัดกิจกรรมถอดบทเรียนหลังจากเกิดเหตุการณ์วิกฤต
- นำบทเรียนที่ได้มาปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงและแผนรับมือวิกฤต
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากวิกฤตและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2575) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและกำหนดมาตรการในการจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมทุกมิติ

การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์และจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารความเสี่ยง

1. การบูรณาการการบริหารความเสี่ยงกับการบริหารจัดการองค์กร

- บูรณาการการบริหารความเสี่ยงกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการตัดสินใจ
- สร้างความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- พัฒนาตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

2. การสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงที่เข้มแข็ง

- สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้กับบุคลากรทุกระดับ
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารความเสี่ยง
- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้จากความล้มเหลว

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารความเสี่ยง

- พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ
- ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ในการคาดการณ์ความเสี่ยง

- พัฒนาระบบการแจ้งเตือนล่วงหน้า (Early Warning System) สำหรับความเสี่ยงที่สำคัญ
- 4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารความเสี่ยง
 - พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
 - ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการรับรองด้านการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล
 - สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การบริหารความเสี่ยงของแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. 2568-2575) เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง การกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีระบบและกระบวนการที่ดีเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง การมีผู้นำที่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และการมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการบริหารความเสี่ยง

ด้วยการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จะสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางความท้าทายและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคต

ส่วนที่ 9

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและกลไก การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติการ



ส่วนที่ 9 ปัจจัยแห่งความสำเร็จและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors)

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหารระดับสูงทั้งในระดับกระทรวงและกรม ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์กรและการพัฒนาระบบบริหารจัดการ
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผ่านกระบวนการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจที่มีประสิทธิภาพ
3. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาระบบดิจิทัล
4. การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การสร้างความร่วมมือและการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรม เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การมีความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือนโยบาย
7. ระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การมีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถสะท้อนความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
8. การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดแรงต้านและสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ 8 ปี (พ.ศ. 2568-2575) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กลไกการบริหารจัดการ

- จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร โดยมีอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นประธาน และมีผู้บริหารระดับสูงของทุกหน่วยงานเป็นกรรมการ
- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาองค์กรในแต่ละด้าน เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด
- กำหนดให้หน่วยงานรับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนและประสานงานการดำเนินงานตามแผน
- จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

2. กลไกการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ

- จัดทำแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาองค์กร
- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ
- พัฒนาช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- สร้างเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในทุกหน่วยงาน

3. กลไกการติดตามและประเมินผล

- พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนแบบ Real-time
- กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนทั้งในระยะครึ่งแผนและสิ้นสุดแผน
- นำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานและการจัดทำแผนในระยะต่อไป

4. กลไกการพัฒนาบุคลากร

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร
- จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาระบบการจัดการความรู้และการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร

5. กลไกการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- จัดทำแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการปฏิรูปองค์กร
- กำหนดมาตรการในการลดแรงต้านและเสริมแรงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
- ติดตามและประเมินผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

6. กลไกการบูรณาการและสร้างความร่วมมือ

- สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม
- แสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศและหน่วยงานระดับนานาชาติ
- พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาระบบราชการทั้งในและต่างประเทศ
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน

ภาคผนวก

การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ณ โรงแรมไอธารา รีสอร์ทแอนด์สปา ตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ระหว่างวันที่ 6 – 8 พฤษภาคม 2568

