

รายงานสรุปผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนบริหารงานบุคคลประจำปี 2565 มุ่งตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมาย ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2565 - 2567) ของ สสส. และสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมี

จุดเน้นของแผน

1. การปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และรองรับความต้องการของบุคลากรและองค์กร
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพที่ตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายขององค์กร และสนับสนุนให้การทำงานในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้มีแนวปฏิบัติตนและวิธีการทำงานตามคุณลักษณะ สสส. (Brand Attribute) มีการดำเนินงานส่งเสริมให้ สสส. เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. เพื่อปรับปรุงและยกระดับระบบงานบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพในสายงาน
3. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

1. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ

1.1 การบริหารอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังประจำปี

สรุปกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน สสส. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 ตามแผนอัตรากำลังคนประจำปี 2565 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวม 258 คน แบ่งเป็น เจ้าหน้าที่ จำนวน 238 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.24 ของอัตรากำลังทั้งหมด) และลูกจ้าง จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.75 ของอัตรากำลังทั้งหมด) โดยมีผู้ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งหมด 228 คน (คิดเป็นร้อยละ 88 ของอัตรากำลังทั้งหมด) แบ่งเป็น เจ้าหน้าที่ 211 คน (คิดเป็นร้อยละ 88 ของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่) และลูกจ้าง จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 85 ของอัตรากำลังลูกจ้าง) ทั้งนี้ แบ่งกลุ่มตามประเภทตำแหน่ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งบริหาร จำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.8) ตำแหน่งวิชาการ จำนวน 149 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.4) และตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.8)

การดำเนินงานสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน สสส. (ส่วนงานภายใน) มีจำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ 24 อัตรา และลูกจ้าง 5 อัตรา และดำเนินงานสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานลักษณะพิเศษ จำนวน 21 คน แบ่งออกเป็น ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันการเรียนรู้การส่งเสริมสุขภาพ (THA) จำนวน 9 คน และศูนย์กิจการสร้างสรรค์ (SOOK) จำนวน 12 คน

1.2 โครงการจัดทำ Website รับสมัครงาน สสส.

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของ สสส.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ลดขั้นตอน เกิดความสะดวกและรวดเร็วในกระบวนการรับสมัครและคัดกรองผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกต่อไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำ Website รับสมัครงานของ สสส. <https://recruit.thaihealth.or.th> และได้เปิดรับสมัครงานโดยใช้ระบบดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 2565 จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการชำนาญการ ประจำกลุ่มงานเชิงประเด็น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักวิเคราะห์และบริหารโครงการ ประจำสำนัก 4 ซึ่งทั้ง 3 ตำแหน่งได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

รายละเอียด Website รับสมัครงาน สสส.

- หน้าแรกของ Website รับสมัครงาน จะมีตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร

- เมื่อผู้สมัครกดเลือกตำแหน่งงานที่ต้องการสมัครงาน เมื่อกดเข้าไปแล้วจะมี บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และ คุณสมบัติในตำแหน่งงาน รวมไปถึงกำหนดการรับสมัครงานในตำแหน่ง

- เมื่อสมัครงานในตำแหน่งงานที่สนใจ จะเข้าสู่หน้ากรอกข้อมูลของผู้สมัคร เช่น ประวัติส่วนตัว , ประวัติการศึกษา , ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา เป็นต้น

- เมื่อผู้สมัครกรอกข้อมูลสมัครงานเรียบร้อยแล้ว ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบในส่วนงานสรรหาและคัดเลือก สามารถกดเข้าไปดูข้อมูลของผู้สมัครงานในตำแหน่งต่างๆ รวมไปถึงสามารถ Export ออกมาเป็น Excel เพื่อใช้ข้อมูลดังกล่าวในการประชุมพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร

สสส

สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ
ไทยเพื่อคนไทย

e-Recruitment | Admin Panel

Hello : admin@admin

Menu

ข้อมูลการสมัคร

ตำแหน่งงาน

Export excel

logout

Admin-panel > Export excel

เลือกตำแหน่ง :

นักวิชาการคิดค้นและประเมินผล (ฝ่ายคิดค้นและประเมินผล)

Export

ตารางสรุปการรับสมัคร ตำแหน่ง นักวิชาการคิดค้นและประเมินผล (ฝ่ายคิดค้นและประเมินผล)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	อายุ	การตรวจ สอบ คุณสมบัติ เบื้องต้น	เบอร์ ติดต่อ	Email	ข้อมูลการศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	ประวัติการทำงาน	บทบาทหน้าที่โดยย่อ
1	ปิยะนาถ ปิยะจิตติวงศ์ 	38		080-452-5882	mingky99@hotmail.com	ปริญญาโท 1. สาขา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ - มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาตรี 1. สาขา ปัญญ - มหาวิทยาลัยศรีปทุม	2 ปี 1 เดือน 17 วัน	17 กุมภาพันธ์ 2563 - 4 เมษายน 2565 ระยะเวลา : 2 ปี 1 เดือน 17 วัน	Filtech Enterprise 1994 Public Company Limited International Procurement eg: Planning and importing raw materials for product ? International correspondence and purchasing support ? Registration system with the Thai FDA ? Warehouse and

1.3 การจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารงานบุคคล และขอบเขตการพัฒนา

มีแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริหารงานบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกึ่งการบริหารการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Steering Committee) เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565 และขอบเขตการพัฒนา (TOR) ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริหารงานบุคคล พร้อมเข้ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในช่วง ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2566

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1 การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรประจำปี 2565 และดำเนินการตามแผน ตามกรอบ Health Promotion Enabler Development Roadmap การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill) และทักษะด้านดิจิทัล

สำหรับปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (Training Needs) โดยจัดให้พนักงานประเมินตนเอง และผู้บริหารประเมินพนักงานในสำนัก/ฝ่าย ซึ่งการประเมินประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะ 2 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานในการดำเนินงานของ สสส. (Functional Competency)
2. ทักษะที่สำคัญต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill)

ทั้งนี้ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าวได้นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรประจำปี 2565 และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ของพนักงาน โดยฝ่ายบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรประจำปี 2565 และนำเสนอแผนดังกล่าวต่อผู้บริหารในการประชุม Executive Meeting ครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 เพื่อให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และดำเนินการตามแผนดังนี้

 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)  ThaiHealth			
วันที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)
มกราคม 2565			
12	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ "การจัดการความรู้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ"	All	40
20 - 21	Growth Mindset for Effective Work	All	30
25	Unconscious Bias	All	25
กุมภาพันธ์ 2565			
3 - 4	การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) Module 1	All	25
10 - 11	KM for PI : การจัดการความรู้และการวิเคราะห์กระบวนการ	ตัวแทนสำนัก/ฝ่าย	30
15	ทักษะด้านการบริหารงานภายใต้ธรรมชาติที่สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัล (DG)	All	30
21 - 25	KM for Process Improvement : กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบงาน	ตัวแทนสำนัก/ฝ่าย	30
24 - 25	แนวคิดและหลักการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion)	Newcomer	30
มีนาคม 2565			
8 - 9	การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) Module 2	All	25
24 - 25	Creative & Innovative thinking	All	30
เมษายน 2565			
25 - 26	Project Management : การวิเคราะห์ (คุณภาพ) ข้อเสนอโครงการ	นักวิชาการ	30
25 - 29	KM for Productivity : ติดตามความคืบหน้าการปรับปรุงกระบวนการ	ตัวแทนสำนัก/ฝ่าย	30
พฤษภาคม 2565			
9 - 10	Critical Thinking in Digital Age	All	25
24	การตระหนักรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและระบบข้อมูลขนาดใหญ่	ผู้บริหาร	20
TBC	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics)	Key Person ส่วน IT ของสำนัก/ฝ่าย	30
มิถุนายน 2565			
8 - 9	การสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ	All	25
23 - 24	Project Management : การบริหารความเสี่ยงโครงการ	นักวิชาการ	30
TBC	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics)	Key Person ส่วน IT ของสำนัก/ฝ่าย	30
กรกฎาคม 2565			
4 - 8	KM for Productivity : นำเสนอการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการ	ตัวแทนสำนัก/ฝ่าย	30
19 - 20	Project Management : การกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการ	นักวิชาการ	30
สิงหาคม 2565			
25 - 26	Project Management : การบริหารความเสี่ยงโครงการ	นักวิชาการ	30

2.1.1 หลักสูตรฝึกอบรมภายใน ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี 2565 ดังนี้

(1) สมรรถนะด้าน Functional Competency จำนวน 6 หลักสูตร

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้า อบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม			ผลประเมิน ความพึง พอใจโดยรวม (%)
				บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
1	แนวคิดและหลักการสร้างเสริมสุขภาพ	24 - 25 ก.พ. 65	18	1	9	8	92%
2	การประเมินต้นทุนน้ำ : เครื่องมือการวิเคราะห์คุณภาพข้อเสนอโครงการ	30 - 31 พ.ค. 65	26	3	19	4	94%
3	หลักสูตรการประเมินกลางน้ำและปลายน้ำ : การสร้างพจนานุกรมตัวชี้วัด	20 - 21 มิ.ย. 65	28	3	23	2	89%
4	หลักสูตรการประเมินกลางน้ำและปลายน้ำ ครั้งที่ 2 การจัดทำพจนานุกรมตัวชี้วัดเงื่อนไขปัจจัย	18 - 19 ก.ค. 65	19	2	15	2	91%
5	แนวคิดและหลักการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion)	22 - 23 ส.ค. 65	30	-	20	10	90%
6	หลักสูตรการประเมินกลางน้ำและปลายน้ำ ครั้งที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการถอดบทเรียนจากผลการประเมิน	20 ก.ย. 65	13	1	11	1	88%

(2) สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 หลักสูตร

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้า อบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม			ผลประเมิน ความพึง พอใจโดยรวม
				บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
1	Growth Mindset for Effective Work	13 - 14 ม.ค. 65	29	4	15	10	88%
2	Unconscious Bias	25 ม.ค. 65	25	2	14	9	91%
3	การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership)	3-4 ก.พ. 8-9 มี.ค. 65	17	-	10	7	88%
4	3Cs Critical-Creative-Contribution Thinking for Leader	9 - 10 พ.ค. 65	30	2	22	6	86%

(3) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน 1 หลักสูตร

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้า อบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม			ผลประเมิน ความพึง พอใจโดยรวม
				บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
1	การตระหนักรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)	24, 26 พ.ค. 2, 9 มิ.ย.65	45	4	30	11	77%

(4) สมรรถนะด้านอื่นๆ (TH Enabler Attribute & Skill) จำนวน 10 หัวข้อ/กิจกรรม

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้า อบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม			ผลประเมิน ความพึงพอใจ โดยรวม
				บริหาร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
1	Onboarding Program Module 3 : หลักสูตร Unlock Your Potential	27-28 ธ.ค. 65	29		25	4	
2	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ "การจัดการความรู้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน"	12 ม.ค.65	59	5	40	14	83%
3	การจัดการความรู้และการวิเคราะห์กระบวนการงาน	14 - 15 ก.พ. 65	40	-	27	13	82%
4	Objective and Key Result (OKRs)	22 มี.ค.65	46	12	33	1	-
5	การฟังจับประเด็น (ครั้งที่ 1)	28 มี.ค. 2565	30	-	18	12	(รื้ออบรม ครั้งที่ 2)
6	การฟังจับประเด็น (Follow-up)	4 เม.ย.65	30	-	18	12	92%
7	การเขียนหนังสือราชการ	19 - 20 เม.ย.65	30	1	13	16	86%
8	Agile Management	19 เม.ย. 65	56	-	-	-	88%
9	นำเสนอการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการงาน	4 - 6 ก.ค. 65	31	-	18	13	-
10	การเสริมสร้างความรู้และทักษะนำเสนอผลงาน	21 ก.ค. 65	31	-	18	13	-

2.2 หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก

สำหรับในปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ดังนี้

(1) กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 16 หลักสูตร

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	สถาบันที่จัด
1	สัมมนาใหญ่ประจำปี 2564 หัวข้อ Innovative IA Recalibration for the COVID Environment	15 พ.ย. 64	5 คน	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย
2	คงความเป็นเลิศทางการเงินการคลังในวิถี New Normal	3 - 8 พ.ย.64	2 คน	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง
3	การตรวจสอบการกำกับดูแลกิจการ	26 พ.ย. 64	1 คน	สภาวิชาชีพบัญชี
4	RERUN THE STANDARD ECONOMIC FORUM 2021	2 ธ.ค. 64 – 28 ก.พ. 65	1 คน	THE STANDARD
5	Thailand HR Day 2022	13 – 17 ธ.ค. 65	1 คน	PMAT
6	ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (CPIAT)	5 มี.ค. - 26 มิ.ย. 2565	1 คน	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย
7	Org Culture Fundamentals	ก.พ.- มี.ค. 2565	1 คน	บริษัท ไบรท์ไซด์ พีเพิล
8	การเขียนประชาสัมพันธ์	6 พ.ค. 2565	1 คน	สถาบันภาษาไทยสิรินธร
9	การบริหารงานแบบคล่องตัว (Agile Management)	8 ก.พ. 2565	1 คน	บริษัท ศูนย์พัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ จำกัด
10	มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	28 มี.ค. 2565	3 คน	กรมบัญชีกลาง
11	การเขียนประชาสัมพันธ์	6 พ.ค.65	1 คน	สถาบันภาษาไทยสิรินธร
12	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์กรยุคใหม่	7 พ.ค. - 9 ก.ค. 65	1 คน	NIDA
13	การประเมินแผนงานและโครงการ	25 - 27 เม.ย. 65	1 คน	มสธ.
14	Digital Growth PR 2022	18 - 19 พ.ค. 65	1 คน	บจก. ดิจิทัล ไอคิว
15	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถทางนวัตกรรมสำหรับกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่ภาครัฐและเอกชน	17 มิ.ย. – 16 ก.ย. 65	1 คน	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
16	การปฏิบัติงานตรวจสอบสำหรับผู้ตรวจสอบมือใหม่	19 - 27 ก.ค.65	1 คน	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

(2) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 หลักสูตร

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม	สถาบันที่จัด
1	นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 9	16 มี.ค.- 30 ส.ค. 2565	1 คน	กรมบัญชีกลาง
2	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง รุ่นที่ 46	19 มี.ค.-28 เม.ย. 65	1 คน	สมาคมการจัดการงานบุคคล แห่งประเทศไทย (PMAT)
3	นักบริหารระดับสูง กระทรวง สาธารณสุข	พ.ค. - ส.ค. 2565	1 คน	วิทยาลัยนักระบริหารสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
4	การบริหารและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไปสู่องค์กรยุคใหม่	7 พ.ค. - 9 ก.ค. 65	1 คน	NIDA

2.3 การพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย และผู้ชำนาญการพิเศษ จำนวน 26 คน (ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย 18 คน และผู้ชำนาญการพิเศษ 8 คน) เพื่อให้มีสมรรถนะในการบริหารตามที่องค์กรคาดหวัง ด้วยหลักสูตร Leadership Preparation Program : LPP ระยะเวลา 4 เดือน (เม.ย.- ส.ค.65) โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop/ Classroom) 20% การถ่ายทอดประสบการณ์โดยผู้บริหารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสำนัก/ฝ่าย (Resource Person & Roundtable) 50% การโค้ชหรือสอนงานโดยผู้บริหาร (Coach/Mentor) 30% โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้าอบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม		ผลประเมิน ความพึงพอใจ โดยรวม (%)
1	Orientation: LPP	28-29 เม.ย. 65	24	16	8	92%
2	Resource Person 1 : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ● แนวคิด หลักการ และเหตุผลใน การออกแบบ จัดวางและจัดการ องค์กร	12 พ.ค.65	26	18	8	-
3	Resource Person 2 : การบริหารการเงินและงบประมาณ ระดับองค์กร ● แนวคิดการจัดทำกรอบงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ● การเบิกจ่ายและการบริหารเงิน	18 พ.ค.65	26	18	8	-
4	Workshop 1 : Self Coaching for Leadership	23-24 พ.ค.65	14	10	4	88%

ลำดับ	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวน ผู้เข้าอบรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม		ผลประเมิน ความพึงพอใจ โดยรวม (%)
5	Workshop 2 : Leading with Empathy (on-site) ครั้งที่ 1	6-7 มิ.ย. 65	20	14	6	89%
6	Roundtable 1 : การขับเคลื่อนงานของสำนักเชิงรุก	23 มิ.ย.65	26	18	8	-
7	Roundtable 2 : การขับเคลื่อนงานของฝ่ายสนับสนุน	24 มิ.ย.65	26	18	8	-
8	Roundtable 3 : การขับเคลื่อนงานของสำนัก/ฝ่าย/SDU และกรณีศึกษา (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสำนัก/ฝ่าย/SDU) _online	20 ก.ค.65	28	-	-	-
9	หลักสูตร Leading with Empathy ครั้งที่ 2 _on-site	22 ก.ค.65	12	8	4	91%
10	หลักสูตร Analytical Thinking for Decision Making _on-site	2 ส.ค.65	18	12	6	100%
11	Resource Person 3 : การนำเสนอที่สั้น กระชับ และจูงใจ การลดความเสี่ยงในการจัดสรรทุน (ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ โดยผู้บริหาร) _online	3 ส.ค.	19	-	-	-
12	Resource Person 4 : ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงาน สร้างเสริมสุขภาวะระดับสากล (ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ โดยผู้บริหาร) _online	16 ส.ค.	19	-	-	-
13	Resource Person 5 : การสื่อสารความร่วมมือ/เจรจาต่อรอง และการบริหารความสัมพันธ์เครือข่าย (ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ โดยผู้บริหาร) _hybrid	25 ส.ค.	21	-	-	-
14	After Action Review (AAR) หลักสูตร LPP และปิดโครงการ _on-site และผู้ตอบแบบประเมินฯ	8 ก.ย.65	23	16	7	-

2.4 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่ายขึ้นไป จำนวน 24 คน ผ่านโปรแกรมการพัฒนา “Executive Development Program” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีสมรรถนะในการนำองค์กร การขับเคลื่อนงานและบริหารจัดการทีมงานตามตำแหน่งงานที่องค์กรคาดหวัง โดยโปรแกรมการพัฒนาดังกล่าว ประกอบด้วยการพัฒนาใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

2.4.1 Leadership Quality: คุณสมบัติของความเป็นผู้นำในการนำคน นำองค์กร โดยเน้นในเชิงทัศนคติ แนวคิด ทักษะ โดยการพัฒนาในด้านดังกล่าวเรียนรู้ผ่านการอบรมหลักสูตร “The SLII Experience: Leading for your people” ซึ่งมีกำหนดการจัดอบรมในวันที่ 12, 26 ก.ค. และ 3, 30 ส.ค. 65

2.4.2 Enterprise Management: ความรู้ และความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ตั้งแต่การบริหารกลยุทธ์ขององค์กร ความเข้าใจเรื่องการบริหารงบประมาณ การบริหารผลงาน การบริหารคน เป็นต้น โดยการพัฒนาในด้านดังกล่าวเรียนรู้ผ่านการอบรมหัวข้อ Financial & Budget Management ซึ่งดำเนินการจัดอบรมแล้ว เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 65 หลักสูตรกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทุน จัดทำงบประมาณ และการจ่ายเงิน ดำเนินการจัดอบรมแล้วเมื่อวันที่ 30 มิ.ย. 65 และการจัดอบรมหัวข้อ HR for Leaders ซึ่งจะดำเนินการจัดอบรม ในวันที่ 17 ส.ค. 65

2.4.3 Industry Knowledge: ความรู้เฉพาะในตัวองค์กรที่ตนเองอยู่ คือ ความเข้าใจเรื่องบทบาทของ Health Enabler ขององค์กร Policy สำคัญที่องค์กรต้องยึดถือร่วมกัน นโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยการพัฒนาในด้านดังกล่าวเรียนรู้ผ่านการรับการสอนงานจากผู้บริหารระดับสูง/ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นเรื่องของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์แผนการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

2.4.4 Global Issues & Mega trend: ความเข้าใจและความรับรู้ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในโลก Best Practice ที่ดีจากหน่วยงานภายนอก โดยการพัฒนาในด้านดังกล่าวเรียนรู้ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารระดับสูงจากองค์กรภายนอก เดือนละ 1 ครั้งโดยใช้เวทีประชุมอย่างไม่เป็นทางการของผู้บริหาร (Informal Meeting) ทุกวันพุธที่ 3 ของเดือน ซึ่งได้ดำเนินการแล้วจำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

(1) หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Global Health & Health Promotion” จัดเมื่อวันที่ 20 เม.ย. 65 วิทยากรโดย นพ.สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ

(2) หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “บทบาทของผู้นำกับการบริหารทรัพยากรบุคคล” จัดเมื่อวันที่ 18 พ.ค. 65 วิทยากรโดย คุณเทวินทร์ สมงาม

(3) หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การพัฒนาองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19” จัดเมื่อวันที่ 8 มิ.ย. 65 วิทยากรโดย ดร. เสรี นนทสูติ

(4) หัวข้อ “กักตักความคิดในกระบวนการตัดสินใจและวิธีป้องกัน” จัดเมื่อวันที่ 27 ก.ค. 65 วิทยากรโดย นพ. ประเวศ ทันติพิวัฒนสกุล

(5) หัวข้อ การวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลตำบล สำหรับบุคลากร สสส. จัดเมื่อวันที่ 24 ส.ค. 65 วิทยากรโดย รศ.ดร.ชนิษฐา นันทบุตร

(6) หัวข้อ “Private Partnership ในมุมมองและแนวทางของ สหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNFPA Thailand)” จัดเมื่อวันที่ 21 ก.ย. 65 วิทยากรโดย คุณดวงกมล พรธานี รักษาการผู้อำนวยการกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNFPA Thailand)

2.5 การพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการหมุนเวียนงาน (Rotation) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเป็นวิธีการหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งดำเนินการมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานจริง (on the job training) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการหมุนเวียนงานดังกล่าวมีพนักงานที่หมุนเวียนงานแบบ Full Rotation (หมุนเวียนงานไปอยู่สำนัก/ฝ่ายอื่น) จำนวน 1 คน และหมุนเวียนแบบ Assignment (มอบหมายโครงการ/งานในหน่วยงานของสำนัก/ฝ่ายอื่น) โดยกำหนดสัดส่วนภาระงานชัดเจน จำนวน 1 คน

3. ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร

3.1 แผนการดำเนินงานสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ประกอบไปด้วย 1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการทำงานแบบ สสส. (Brand Attribute) และแนวทางปฏิบัติตนตามค่านิยมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร 2) การส่งเสริมให้เกิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร 3) การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมด้วยการนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อวันอังคารที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 พร้อมคำแนะนำในการปรับปรุงแผนให้ดีขึ้น พร้อมนำเสนอแผนฯ ให้คณะกรรมการ SMC ครั้งที่ 2/2565 ทราบ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 และสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาองค์กรสุขภาวะให้พนักงาน สสส. ทราบในกิจกรรม Sharing Day เดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2565 โดยมีรายละเอียดแผน และการดำเนินงาน ดังนี้

1) เสริมแกร่งด้านแบรนด์องค์กร สสส. โดยร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กรในการส่งเสริมให้พนักงาน สสส. มีทักษะด้านแบรนด์องค์กรผ่าน Skill-Reskill-Brand Clinic เสริมความรู้ความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติ สม่่าเสมอ และต่อยอดถ่ายทอดผ่านงาน



ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กรและสถาบันการเรียนรู้การสร้างเสริมสุขภาพ จัดอบรมหลักสูตร The Ambassador ปั่นคนให้จดจำ (จากภายในสู่สังคม) ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 ณ เอส.เอ็ม. ทาวเวอร์ เป็นหลักสูตรที่พัฒนาเพื่อบุคลากร สสส. ในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากร สสส. สามารถสื่อสารภาพลักษณ์ผ่านวิธีการทำงานในเป้าหมายเดียวกัน สู่การสะท้อนภาพลักษณ์สู่สังคมภายนอก โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร ผศ.ดร.สุกัญญา สมไพบูลย์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและวิรัชกิจ คณะนิเทศศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนผู้เข้าร่วมจากตัวแทนสำนัก/ฝ่ายต่างๆ 30 คน ผลการประเมินมีคะแนนความพึงพอใจต่อการจัดอบรม 82.86% และคะแนนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้จากการอบรม 81.87%

2) เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้บุคลากรมีสุขภาพดี 4 มิติ สุขภาพกายดี จิตใจดี สุขภาวะทางปัญญาดี และสังคมดี พร้อมส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ผ่านกิจกรรมและช่องทางออนไลน์ ได้แก่ แอปพลิเคชัน Happily แพลตฟอร์มที่จะช่วยเช็คความสุขของพนักงานในทุกวัน เพื่อสร้าง Feedback Recognition Engagement ภายในองค์กร 21 Habits Challenge 21 วัน กับการท้าทายเปลี่ยนแปลงนิสัย พฤติกรรมสู่การมีสุขภาพที่ดี 4 มิติ Brown Bag Sharing แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจการใช้ชีวิตของภาคีเครือข่าย Influencer และกิจกรรม Thai Health Spiritual Journey Season2 สร้างสุขทางจิต เบิกบานทางปัญญากับสำนัก 11 อย่างต่อเนื่อง เปิดประสบการณ์ตรงสู่การเดินทางด้านในของจิตปัญญา

เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace

เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้บุคลากรมีสุขภาพดี 4 มิติ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

- Happily AI** แพลตฟอร์มที่จะช่วยเช็คความสุขของพนักงานในทุกวัน เพื่อสร้าง Feedback Recognition Engagement ภายในองค์กร
- 21 Habits Challenge** 21 วัน กับการท้าทายเปลี่ยนแปลงนิสัย พฤติกรรม สู่การมีสุขภาพที่ดี 4 มิติ
- Brown Bag Sharing** แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง วิธีการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจการใช้ชีวิตของภาคีเครือข่าย Influencer
- Thai Health Spiritual Journey Season2** สร้างสุขทางจิต เบิกบานทางปัญญากับสำนัก 11 อย่างต่อเนื่อง เปิดประสบการณ์ตรงสู่การเดินทางด้านใน



HAPPILY AI – Feedback, Recognition, Engagement

สร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับพนักงานในทุกวัน ด้วยการตอบคำถามเหมือนเล่นเกม เพื่อเช็คความสุขของพนักงานจากการตอบคำถาม Feedback และส่งเสริมให้เกิดการชื่นชม ขอบขอบคุณ สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันผ่าน app ภายใต้บริบทองค์กร



21 Habits Challenge

21 วันท้าทายกับการ checklist เปลี่ยนแปลงนิสัย/พฤติกรรม ของตนเอง ไปสู่การมีสุขภาพดี 4 มิติ ทั้ง กายดี จิตดี ปัญญาดี และมีสังคมที่ดี นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมแข่งขันสะสมแต้มพฤติกรรม ส่งต่อโภชนาการอาหารที่ดีให้กับน้องๆ ในโครงการ Food for Good ภายใต้มูลนิธิริ้วฟ้าพิณ



Brown Bag Sharing

เสริมสร้างให้บุคลากร **สสส. มี Growth Mindset** ปรับวิธีคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ดี เปลี่ยนมุมมอง วิธีการทำงาน การใช้ชีวิตจากบุคคลภายนอกที่สร้างแรงบันดาลใจในสังคม



สุขภาพดี 4 มิติ

กาย

จิต

ปัญญา

สังคม

คุณภาพชีวิตที่ดี

คนทำงานมีความสุข

ที่ทำงานน่าอยู่

ชุมชนสมานฉันท์

โดยตรง เพื่อให้ทราบและดำเนินการกับสถานะและคำตอบที่เกิดขึ้นกับพนักงานในสังกัดได้ในแต่ละวัน โดยแต่ละครั้งที่มีการเช็คคอินหรือตอบคำถาม พนักงานจะได้รับเหรียญเป็นรางวัลเพื่อดึงดูดให้พนักงานเข้าใช้งานแอปพลิเคชัน และสามารถนำเหรียญไปแลกของรางวัลให้ตัวเองหรือเพื่อนร่วมงานได้

2.2) กิจกรรม 21 Habits Challenge การท้าทายเปลี่ยนแปลงนิสัยหรือพฤติกรรม 21 ข้อสู่การมีสุขภาพที่ดี 4 มิติ ผ่านแอปพลิเคชัน Happily โดยจะส่งลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมเป็น check list เข้าไปในเมนู Town hall ในแอปพลิเคชัน Happily พนักงานเข้าไปเช็คคลิคว่าทำข้อไหนแล้วในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งหัวข้อของนิสัยและพฤติกรรม 21 ข้อแต่ละเดือน อยู่ภายใต้สุขภาพดี 4 มิติและองค์กรสุขภาวะ (สุขภาพกายดี จิตใจดี สุขภาวะทางปัญญาดี สังคมดี คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์)

2.3) กิจกรรม Spiritual Journey ร่วมกับสำนักสร้างเสริมระบบสื่อและสุขภาวะทางปัญญา (สำนัก 11) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรในด้านความสมดุลของชีวิต (Work life balance) ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาวะทางปัญญาที่ดี เอื้อต่อร่างกาย จิตใจ และส่งผลต่อไปยังสังคมรอบข้าง และเป็นช่องทางให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจของตน ในช่วงพฤษภาคม – มิถุนายน 2565 ได้มีการจัดกิจกรรม 2 ครั้ง 1) เกมไฟฟ้ชีวิต เพื่อการอยู่ดีและไปดี วันที่

20 พฤษภาคม 2565 และ 3) ดุหนังฟังหัวใจ - INTERN กับ ดร.รพีรัฐ เพจ มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ วันที่ 24 มิถุนายน 65 ผ่านระบบออนไลน์ 4) กิจกรรม Spiritual Café เพลงเคลียร์ใจกับแพทวงเคลียร์ วันที่ 22 ก.ค. 65 ห้อง 201 ชั้น 2 สสส. 5) กิจกรรมจัดดอกไม้จัดใจ อีเคบานะ วันที่ 26 ส.ค.65 ห้อง 201 ชั้น 2 สสส. และ 6) กิจกรรมศิลปะบำบัด แต้มสีเต็มใจ วันศุกร์ที่ 30 ก.ย.65 ณ Soul Salt River City ตลาดน้อย กทม.

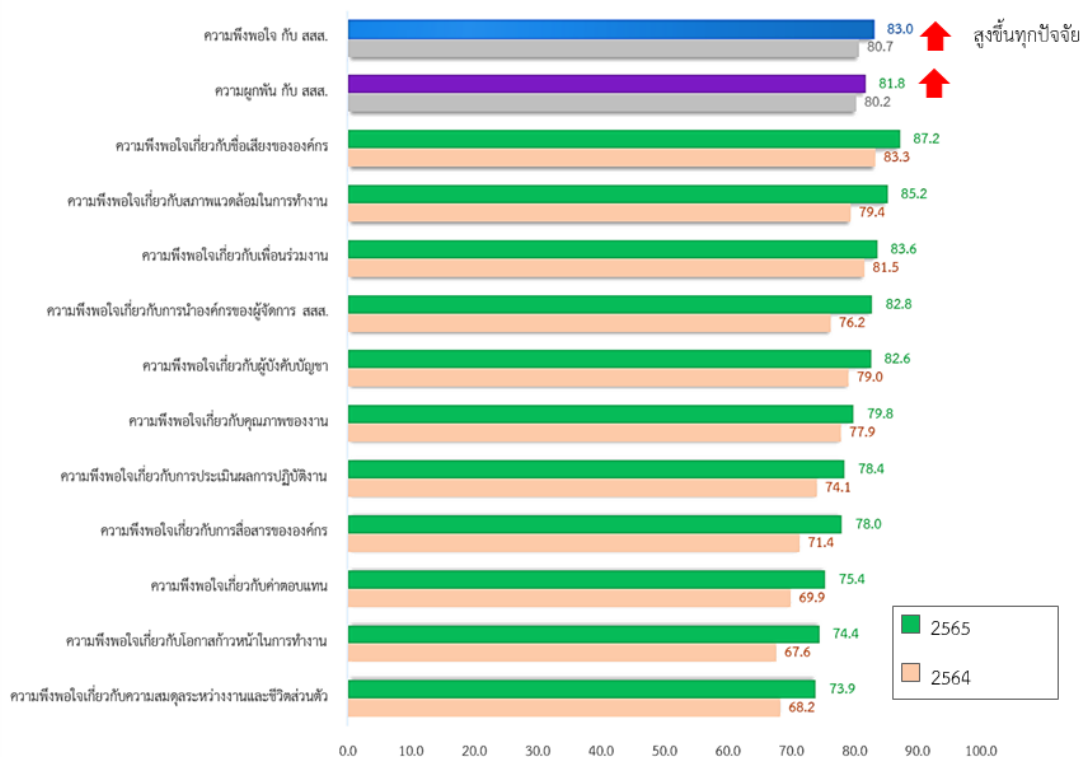
2.4) การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจองค์กร สสส. ของพนักงาน ประจำปี 2565 (Employee Engagement Survey 2022) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ทำการสำรวจความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สสส.
- เพื่อทำการสำรวจการรับรู้และความตระหนักของบุคลากรที่มีต่อค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กร
- นำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางหรือวิธีการในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และการสร้าง สสส. เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ตลอดจนเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สสส. ต่อไป

การดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ ประจำปี 2565 ผู้บริหารและพนักงานตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 171 ราย (คิดเป็น 68.7% จากจำนวนพนักงานจริงของ สสส. ข้อมูล ณ วันที่ 14 กันยายน 2565 ที่ 249 ราย รวมหน่วยงานลักษณะพิเศษ) และสัมภาษณ์แบบ Focus Group ตัวแทนจำนวน 4 กลุ่มประกอบไปด้วย (1) ตัวแทนผู้บริหารทั้งสิ้น 9 ราย (2) ตัวแทนพนักงานที่มีอายุงานใน สสส. น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 ราย (3) ตัวแทนพนักงานที่มีอายุงานใน สสส. น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 10 ราย และ (4) ตัวแทนพนักงานที่มีอายุงานใน สสส. มากกว่า 10 ปี จำนวน 10 ราย

ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ประจำปี 2565 ดีขึ้นทุกปัจจัย เมื่อเทียบกับปี 2564

ผลการประเมินโดยสรุปของความผูกพันและความพึงพอใจโดยรวม



ผลความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในประเทศไทย พบว่ามีคะแนนความพึงพอใจของ สสส. สูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาคราชการและองค์กรมหาชน แต่ยังต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ และผลรวมความผูกพันของ สสส. สูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาคราชการและองค์กรมหาชน แม้จะยังต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ

ผลการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในประเทศไทย

ประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพัน	ผลการประเมิน					ผลการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น*		
	ปี 65	ปี 64	ปี 62	ปี 60	ปี 57	ราชการ	องค์กรมหาชน	รัฐวิสาหกิจ
ผลรวมความพึงพอใจ	83.0	80.7	73.3	73.6	69.4	70.4	82.9	87.5
ผลรวมความผูกพัน	81.8	80.2	73.2	73.7	69.4	64.3	79.0	85.5

*หมายเหตุ: จากฐานข้อมูลของบริษัท วินทูเคเตอร์ จำนวน 52 ส่วนราชการ 15 องค์กรมหาชน และ 17 รัฐวิสาหกิจ

3) เสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ KM for Process Improvement การจัดการความรู้เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน Show Case Study สรุบบทเรียนการทำงานและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน จาก Case Study ปี 64 และกิจกรรม Workshop Class เสริมพลังงาน/สร้างพลังใจ เรียนรู้เทคนิค/วิธีการ จากประสบการณ์ชีวิตของบุคลากร/ภาคีเครือข่าย สสส. เพื่อสร้างการเรียนรู้เรื่องใหม่ เสริมพลังให้กับชีวิต

เสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

- KM for Process Improvement**
การจัดการความรู้ เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- Show Case Study**
สรุบบทเรียนการทำงานและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน จาก Case Study ปี 64
- Workshop Class เสริมพลังงาน/สร้างพลังใจ**
เรียนรู้เทคนิค/วิธีการ จากประสบการณ์ชีวิตของบุคลากร/ภาคีเครือข่าย สสส. เพื่อสร้างการเรียนรู้เรื่องใหม่ เสริมพลังให้กับชีวิต
- News to Know** สื่อสารอย่างเข้าถึง พัฒนาช่องทางหรือเมนูการสื่อสารในเรื่องที่พนักงานต้องรู้ผ่าน Line Official Account (Line OA)



KM for PROCESS IMPROVEMENT

ส่งเสริมให้พนักงาน สสส. ยกระดับองค์ความรู้ ที่มีอยู่มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือนำไปพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น



SHOW CASE STUDY 2564

ส่งเสริมให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากสรุบบทเรียนการทำงานทั้งที่ Success และ Failure เล่าเทคนิค/วิธีการทำงาน ปีปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ/ล้มเหลว และสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อต่อยอดงาน ในกิจกรรม Sharing day



เปิด WORKSHOP CLASS เสริมพลังงาน/สร้างพลังใจ

- * สร้าง PPT สวย ด้วย 7 เทคนิค กับพี่ไผ่ ผอ.สสส. (Innovative)
- * 5 เคล็ดลับกับบุคคลที่ทำงานเก่ง กับพี่แอน ผอ.สน.9 (Proactive)
- * ปลุกต้นไม้ ปลุกชีวิต กับพี่ทอม ผอ.สสส. (Collective Impact)
- * การต่อยอด เพิ่มมูลค่า สินค้าและบริการ จาก สรุป, สู่ Sook กับ พี่อ้อม ผู้ช่วย ผอ. (Sustainable)

คิดใหม่สร้างสรรค์

ก้าวล้ำ เติบโต

ร่วมคิดร่วมสร้าง

ต่อยอด ต่อเนื่อง

ความสมดุล ชีวิต-งาน

ความก้าวหน้าสายอาชีพ

ค่าตอบแทน

ใส่ใจสุขภาพ, จัดสารธารณะ

3.1) KM for Process Improvement พนักงานตัวแทนสำนัก/ฝ่าย นำเรื่องที่จะการจัดการความรู้เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน เข้าปรึกษา/รับคำแนะนำจากวิทยากร เพื่อวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค หลักการ ที่มาที่ไป กระบวนการปรับปรุงงานเพื่อแก้ไขปัญหา/อุปสรรค รวมไปถึง action plan ของเรื่องที่จะทำ โดยมีการนำเสนอให้คณะทำงานจัดการความรู้เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2565

14

3.2) กิจกรรม Friendship Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบทเรียนการทำงานในปี 2564 (Case Study) ของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และประยุกต์การนำความรู้จากเพื่อนไปปรับใช้ในการทำงานได้ ผ่านกิจกรรม Sharing Day มี 6 ประเด็นหลัก ได้แก่

(1) **10 กลเม็ดพลิกงานและชีวิตให้ลื่นไหล** โดย น.ส.ปริศนา กนกพรนาวิน ฝ่ายบัญชีและการเงิน และ นายวันชนะ วรทัตทวีกิจ ฝ่ายอำนวยการ

(2) **ขั้นตอนสร้างคนและสื่อสารองค์กรสู่ระดับสากล** โดย น.ส.ชลธิตา ภูระหงษ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายสื่อสารองค์กร และ นายรังสรรค์ มั่นคง ผู้เชี่ยวชาญด้านงานต่างประเทศ สกส.

(3) **Together We Will: ก้าวล้ำ เชิงรุกไปด้วยกัน** โดย นายพนาโชติ ปาเนาะ ฝ่ายอำนวยการ และ น.ส.ปิยะนาถ สิริรัตนวงศ์ สำนัก 9

(4) **ยกระดับเรื่องสุขภาพด้วยเครื่องมือนวัตกรรม** หัวข้อ “นวัตกรรมสุขภาพจิต สู่การขยายผลเชิงระบบ” โดย น.ส.ณิชาดา อิมเพชร สำนักสนับสนุนการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ (สำนัก 2) และ หัวข้อ “ต่อยอดข้อมูลสุขภาพด้วยนวัตกรรม สู่วิทยาศาสตร์ระดับชาติ” โดย น.ส.บุญยคุณ ยอแสงรัตน์ ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ (ศร.)

(5) **ร่วมคิด ร่วมสร้าง: กลไกเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนสุขภาพ** หัวข้อ “8 ก่อ 5 เกิด เดินทัพภาคีเครือข่ายแห่งสุขภาพ” โดย นายประดิษฐ์ นิจไตรรัตน์ สำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ (สกส.) และ หัวข้อ “4 สร้าง ติดตั้งภูมิทัศน์ด้านให้ชุมชนท้องถิ่นจัดการกับโรคติดต่อได้” โดย น.ส.เกศริน อินทองหลาง สำนักสนับสนุนสุขภาพชุมชน (สำนัก 3)

(6) **ต่อยอด ต่อเนื่อง : เสริมสร้างสุขภาพคนไทยอย่างยั่งยืน** หัวข้อ “Co-investment ร่วมทุน ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ให้ก้าวไกลอย่างยั่งยืน” โดยนางสุธาสินี เสลานนท์ สำนักสร้างสรรค์โอกาส (สำนัก 6) และ น.ส.อรทัย จุลสุวรรณรักษ์ สำนักพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ (สนย.) และ หัวข้อ “สร้างความยั่งยืนด้วยสุขภาพทางปัญญา” โดย น.ส.จิราภรณ์ กมลรังสรรค์ สำนักสร้างเสริมระบบสื่อและสุขภาพทางปัญญา (สำนัก 11)

3.3) กิจกรรม Workshop Class เสริมพลังงาน/สร้างพลังใจ เสริมพลังงาน & สร้างพลังใจ กับกิจกรรม “HEAL ใจ ด้วยการปลุกกับพิภพ” ดร.ณัฐพันธุ์ ศุภกา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ (สกส.) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปลุกและดูแลต้นไม้ประเภทต่างๆ พร้อมเจาะเทคนิคการปลุกและดูแลต้นไม้แบบ Beginner สู่ขั้น Advance โดยจัดขึ้นในวันที่ 5 พฤษภาคม 2565 เวลา 14.30-16.30 น. แบบ Hybrid ณ ห้องประชุม 201 ชั้น 2 และออนไลน์ จำนวนผู้เข้าร่วม 20 คน

3.3.4 กิจกรรม Sharing Day เดือนละ 1 ครั้ง รูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม ZOOM เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารนโยบายสำคัญขององค์กรและการขับเคลื่อนงานในประเด็นสำคัญของสำนัก/ฝ่ายต่างๆ รวมถึงเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันในองค์กร โดยในช่วงไตรมาสที่ผ่านมาได้มีการสื่อสารงานที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดย สนย. การรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากร สสส., กิจกรรม Happy Retirement การเกษียณอายุการทำงานของนางสาววาท สุขสำราญ ที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กร กิจกรรม Friendship Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบทเรียนการทำงานในปี 2564 (Case Study) ของพนักงาน การประชาสัมพันธ์ Prime Minister Innovation Award 2022 และ Sand Box Project ปี 2 และประชาสัมพันธ์กิจกรรม Spiritual Journey ปี 2 ทั้งนี้ เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบ Hybrid เข้ามาในช่วง 2 เดือนสุดท้าย ให้สอดคล้องกับแนวทางขององค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดประชุมหรือกิจกรรมแบบ Hybrid มากขึ้น โดยกิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสาร

นโยบายสำคัญขององค์กรและการขับเคลื่อนงานในประเด็นสำคัญของสำนัก/ฝ่ายต่างๆ รวมถึงเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันในองค์กรและสื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้กับพนักงานทราบ โดยในช่วงไตรมาสที่ผ่านมา มีการสื่อสารจากผู้จัดการในทุกเดือน อพเดทสถานการณ์การทำงานและการแพร่ระบาดของโควิด กิจกรรม Friendship Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบทเรียนการทำงานในปี 2564 (Case Study) ของพนักงาน สสส.

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของแผนงาน (Key success factor)

- 1) นโยบายขององค์กรในการให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร และมีระบบการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม
- 2) มีแผนการดำเนินงาน และมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) ที่ชัดเจน ตลอดจนผลักดันและสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง
- 3) การพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรสอดคล้องกับ competency และความสนใจและความต้องการของพนักงาน โดยเน้นในเรื่องของงานและชีวิตการทำงานจริง การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- 4) ผู้บริหารสำนัก/ฝ่าย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริม สนับสนุน และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรที่กำหนด รวมถึงสอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องมีการวิเคราะห์ และผลักดันให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและทำหน้าที่เป็น Line Manager ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนัก/ฝ่ายตนเอง
- 5) พนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับกิจกรรมขององค์กร

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหา ความรู้ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมถึงกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่งในบางหลักสูตรที่จัดให้กับพนักงาน สสส. เป็นหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจงในบริบทของ สสส. ทำให้ในการหาวิทยากรที่ทั้งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลักสูตรนั้นๆ และมีความเข้าใจในบริบทของ สสส. ค่อนข้างจะหาได้น้อย
- ระยะเวลาในการฝึกอบรม/จัดกิจกรรม บางหลักสูตรที่ต้องใช้ระยะเวลาในการอบรมหลายวัน ค่อนข้างจะเป็นข้อจำกัดในการจัดฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้าอบรมมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าร่วมอบรมหลายๆวันติดต่อกันได้ โดยที่ผ่านมา มีการแก้ไขโดยการลดระยะเวลาในการฝึกอบรมให้สั้นลง หรือแบ่งการจัดฝึกอบรมให้มีระยะเวลาห่างกันออกไป ไม่ติดต่อกันหลายวัน แต่ก็อาจทำให้ไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือเกิดความไม่ต่อเนื่องในการฝึกอบรม

- ผู้เข้าร่วม ในการจัดฝึกอบรมถึงแม้จะมีปัจจัยต่างๆเพียบพร้อม สามารถดำเนินการในด้านต่างๆได้อย่างดี แต่หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ใส่ใจกับการฝึกอบรม ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด เข้าอบรมไม่ครบตามกำหนดการที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ก็อาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จได้

2) ด้านการบริหารจัดการ

- ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม หากผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ และเนื้อหาของหลักสูตรอย่างชัดเจน อาจทำให้การประสานงานกับวิทยากรเกิดความไม่ชัดเจน ส่งผลให้หลักสูตรที่จัดขึ้นไม่ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

- สถานที่ในการจัดฝึกอบรม ข้อจำกัดของสถานที่ภายในองค์กร หรือความเหมาะสมของสถานที่กับหลักสูตร เนื้อหา รูปแบบการจัด และจำนวนผู้เข้าอบรม อาจทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะ

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2565 นอกจากจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency) แล้วควรมีการปรับแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต (Next Normal) ทั้งในด้าน Competency ที่ต้องพัฒนา รูปแบบและวิธีการพัฒนา รวมถึงเนื้อหาการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เหมาะสมกับวิธีการพัฒนา เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานหลักของ สสส. และตรงต่อความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรมีวิธีการหรือมาตรการในการบริหารจัดการในส่วนของพนักงานที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น ไม่เข้าอบรมตามกำหนดการที่กำหนด หรือไม่เข้าอบรมโดยไม่แจ้งล่วงหน้า ซึ่งทำให้เกิดผลเสียทั้งในด้านงบประมาณ และโอกาสในการพัฒนาของพนักงานคนอื่นๆ
- 3) ควรเพิ่มกระบวนการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง (stakeholder) ตั้งแต่เริ่มต้นการดำเนินงานตามแผน สะท้อนให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระดับบุคคล สำนัก/ฝ่าย และระดับองค์กร