



เอกสารวิชาการ

เรื่อง

แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal)

ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

โดย

นางสาวศิรนุต พุทธินันท์กุล

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (3) เพื่อเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรจากกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตามกรอบ McKinsey 7's Framework และ PESTEL Analysis แล้วนำปัจจัยภายนอกและภายในมาวิเคราะห์หาประเด็นที่มีความสำคัญด้วย SWOT analysis ใช้เทคนิคการจับคู่ด้วย TOWS Matrix ได้กลยุทธ์ทางเลือก พร้อมประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในตำแหน่งคือ Stars (เอื้อและแข็ง) องค์กรต้องมุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการ โดยใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสที่จะเกิดขึ้น รักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอดต่อไป สรุปได้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 เป้าประสงค์ 9 กลยุทธ์ 13 แผนงาน 20 โครงการ โดยรายละเอียดจะกล่าวต่อไปในเอกสารฉบับนี้

ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ได้เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเตรียมความพร้อมก่อนจะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 ได้จัดทำโดยเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.2560 แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจาก สถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 - 2565 และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นอกจากนี้ยังได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ผ่านการระดมความคิด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บรรลุผล รวมทั้งใช้ เป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสังกัดกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ แผนปฏิบัติการฉบับนี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร และการขับเคลื่อนงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายขององค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และโอกาสในการจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก นาวาเอก รัฐนิษฐ์ เมธีวัชรพัฒน์ ร.น. ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้คอยให้คำแนะนำตลอดการศึกษา

นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 15

6 พฤษภาคม 2565

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	3
1.5 ข้อยกเว้นของการศึกษา.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
บทที่ 2 การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์.....	4
2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก.....	4
2.2 สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร.....	14
2.3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT ANALYSIS).....	19
2.4 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	26
2.5 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก.....	30
2.6 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร.....	32
บทที่ 3 แผนขององค์กร.....	38
3.1 แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal).....	38
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (ENDS).....	38
3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS).....	40
3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS).....	43
3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map).....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์.....	54
	ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้.....	54
	บรรณานุกรม.....	56
	ประวัติย่อผู้ศึกษา.....	57

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ McKinsey 7's Framework.....	20
ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ PESTEL Analysis.....	23
ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน 7-S.....	26
ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL.....	27
ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน 7-S.....	27
ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL.....	29
ตารางที่ 7 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน.....	31
ตารางที่ 8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก.....	31
ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ TOWS Matrix.....	36
ตารางที่ 10 แผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal).....	44

ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	19
แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS.....	24
แผนภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Positioning).....	33
แผนภาพที่ 4 TOWS Matrix.....	36
แผนภาพที่ 5 แสดง House Model เชิงกลยุทธ์ 2564.....	40

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ในปัจจุบันประเทศไทยได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้จำแนกแผน ออกเป็น 3 ระดับ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ได้แก่ แผนระดับที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนระดับ 3 คือ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 2 แผนหลัก ได้แก่ แผนปฏิบัติการด้าน... และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปีและรายปี

กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ใช้กลไกพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงาน ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยกระบวนการตรวจราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตรวจราชการ ผู้นิเทศงาน ผู้รับการตรวจราชการ โดยเป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดระบบสุขภาพที่ยั่งยืน โดยใช้กระบวนการตรวจราชการ ซึ่งการตรวจราชการเป็นกลไกสำคัญในการตรวจติดตาม กำกับ ดูแล และให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานในพื้นที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่ ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน

ทำให้แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รวมทั้งมีการปรับกรอบระยะเวลาของการตรวจราชการ อาทิ ระยะเวลาในการติดตาม ตรวจประเมิน นิเทศ จากเดิมใช้เวลา 2 - 3 วัน มีการปรับเปลี่ยนการตรวจราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ผ่านการประชุมทางไกล และแบ่งทีมลงพื้นที่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังทำให้การปฏิบัติงานบรรลุยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570)
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 3) เพื่อเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเอกสาร

การวิเคราะห์เอกสารที่น่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข พ.ศ.2561 - 2580) ตลอดจนการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเชิงยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 20 คน เป็นผู้บริหารและข้าราชการระดับปฏิบัติการขึ้นไปในกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลในห้วงเวลาระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม 2565

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) โดยใช้ McKinsey 7's Framework และปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) โดยใช้ PESTEL Analysis แล้วนำปัจจัยภายนอกและภายในมาวิเคราะห์หาประเด็นที่มีความสำคัญด้วย SWOT Analysis จากนั้นจะรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในมาวิเคราะห์ เพื่อระบุประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ด้านการตรวจราชการ ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570)

5. ขอบจำกัดของการวิจัย

การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) มีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาที่จำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถตรวจสอบสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ครบถ้วนชัดเจนเท่าที่ควร ประกอบกับอยู่ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจส่งผลต่อการจัดเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ และการสอบถาม

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ได้ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 2) ได้แผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติในการตรวจราชการ ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 3) ได้ข้อมูลเสนอผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 2

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก

2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน โดยยกระดับศักยภาพประเทศไทยหลายมิติ พัฒนาคนไทยทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง ดีและมีคุณภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถรู้ รับ ปรับใช้ เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการและกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ความสุขของประชากรไทย (2) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (3) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (4) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ และ (5) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงจูน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงจูน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (2) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (3) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (4) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักคิด ผู้ประกอบการยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ 2) การพัฒนา

ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย 3)ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา 4)การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย 5)การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม 6)การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ๗)การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ ที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตัวชี้วัดประกอบด้วย (1) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (2) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (4) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ 2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี 3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม 4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่ง ตนเองและการจัดการตนเอง

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นต่อมิตรสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ ปันฟู และสร้างความมั่นคงของฐานรากทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ พัฒนามุ่งการเป็นสังคมสีเขียว มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม (2) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (3) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (4) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่ 1. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว 2. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล 3. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ 4. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง 5. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย ความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการ พัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ สาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ (4) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดย ประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่ 1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส 2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ 3. ภาครัฐมีขนาดเล็ก กลม เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ 4. ภาครัฐมีความทันสมัย 5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก

คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ 6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆและมีเท่าที่จำเป็น 8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

2.1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก 2 แผนพัฒนา ฉบับที่ 9 - 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม สำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฉบับนี้ยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในขณะที่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ ของแผนพัฒนา ได้ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2580 ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็น กรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปี โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับกรอบเป้าหมาย การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่องค์การระหว่างประเทศกำหนดขึ้น อาทิ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น เป็นต้น ส่วนแนวทางการพัฒนาได้บูรณาการนโยบายหรือประเด็นพัฒนาที่สำคัญของประเด็นการปฏิรูปประเทศ 37 วาระ และไทยแลนด์ 4.0 การจัดทำแผนขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษา ในทุกพื้นที่ของประเทศ เป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลัง ให้สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา รวมทั้งแผนงานโครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนานตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

3) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ

4) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

5) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

6) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

7) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานราก มีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน

4) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชน

2.1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ ได้กำหนดให้การปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ (1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อยมีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัสดุกับการพัฒนา ด้านจิตใจ (2) สังคมมีความสงบสุขเป็นธรรมและมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ (3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 มาตรา 6 ได้กำหนดให้มีแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อกำหนดกลไก วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ โดยกำหนดให้เริ่มดำเนินการปฏิรูปในแต่ละด้านภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฯ โดยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฯ ภายในระยะเวลา 5 ปี ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศ ได้ประกาศบังคับใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561 และวันที่ 7 พฤษภาคม 2562 จำนวน 13 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเมือง
2. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
3. ด้านกฎหมาย
4. ด้านกระบวนการยุติธรรม
5. ด้านเศรษฐกิจ
6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ด้านสาธารณสุข
8. ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. ด้านสังคม
10. ด้านพลังงาน
11. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
12. ด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ)

2.1.4 แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขกับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

การปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขมีความสอดคล้องกับร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ใน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ที่ส่งเสริมแนวทาง

การพัฒนาสาขาบริการที่ไทยมีศักยภาพที่สอดคล้องกับบริบทโลกในอนาคต ได้แก่ ธุรกิจบริการสุขภาพ และการเสริมสร้างสุขภาพ และสถานบริการสุขภาพและความงาม และการส่งเสริมธุรกิจบริการทางการแพทย์ โดยต้องมีการลงทุนอย่างจริงจังในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือแพทย์ รวมทั้งมาตรฐานการบริการ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเป็นเจ้าของเทคโนโลยีได้เอง ซึ่งจะเป็นการ สร้างฐานที่เข้มแข็งในการเป็นศูนย์กลางบริการทางแพทย์ของภูมิภาคในระยะต่อไป ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบคลุมการสร้างความรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาพในทุกพื้นที่ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย เช่น การพัฒนาระบบบริหารจัดการหลักประกันสุขภาพ และยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสม รวมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญเพื่อกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบของหน่วยงานพิเศษที่ต้องอาศัยการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติดกับโครงสร้างและระบบราชการแบบเดิม และพัฒนาปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และคล่องตัวสูง ลดความซ้ำซ้อน รวมถึงสร้างโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเหมาะสม

ความสอดคล้องของการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขกับยุทธศาสตร์ชาติ

1. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

1.2 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

2. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

2.1 การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

3. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3.1 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจาก การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

3.2 พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับ ความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

4. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

4.1 ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาค ส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

4.2 ภาครัฐมีความทันสมัย องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) ใช้ประเด็นปฏิรูป 10 ประเด็น เป็น Internal Process ดังนี้

1. ประเด็นระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ
2. ประเด็นระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสุขภาพ
3. ประเด็นกำลังคนสุขภาพ
4. ประเด็นระบบบริการปฐมภูมิ
5. ประเด็นการแพทย์แผนไทย
6. ประเด็นการแพทย์ฉุกเฉิน
7. ประเด็นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
8. ประเด็นความรู้ด้านสุขภาพ
9. ประเด็นการคุ้มครองผู้บริโภค
10. ประเด็นระบบหลักประกันสุขภาพ

2.1.5 แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขกับความสอดคล้องของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ถูกถ่ายทอดเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ระยะ 5 ปี โดยมีประเด็นด้านสาธารณสุขใน 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การ เสริมสร้าง

และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิตด้วยการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ และพัฒนาระบบดูแล สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยจัดบริการด้านสุขภาพให้กับประชากรที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือมีอุปสรรคด้านอื่นๆ ในการเข้าถึงบริการ และกระจายการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยพัฒนาระบบมาตรฐานสินค้าที่รวมไปถึงผลิตภัณฑ์เสริมสุขภาพและยา พัฒนาตลาดและอุตสาหกรรมอาหารที่เป็นอาหารเพื่อสุขภาพ และพัฒนาศักยภาพบริการสุขภาพ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน โดยสร้างความร่วมมือใน/ต่างประเทศ ในการวางระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ภัยสุขภาพ และยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานการบริการด้านสุขภาพ

2.1.6 แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 - 2565

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้สภาวะแวดล้อมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รัฐบาลจึงได้ทบทวนแนวทางการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ และจัดทำแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 - 2565 เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ให้มากขึ้น โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนพิเศษ 305 ง เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2563 มีเป้าหมาย คือ “คนสามารถยังชีพอยู่ได้ มีงานทำ กลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สร้างอาชีพ และกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น เศรษฐกิจประเทศฟื้นตัวเข้าสู่ภาวะปกติ และมีการวางรากฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่” โดยมีประเด็นการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากภายในประเทศ (Local Economy)
2. การยกระดับขีดความสามารถของประเทศ เพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว (Future Growth)
3. การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Human Capital)
4. การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (Enabling Factors)

นอกจากนั้น ยังได้เน้นย้ำการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้สามารถ “ล้มแล้วลุกไว” ภายใต้แนวคิดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การพร้อมรับ (Cope) คือ ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤต
2. การปรับตัว (Adapt) คือ ความยืดหยุ่นในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว
3. การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) คือ ความพร้อมขององค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อศักยภาพของประเทศ

2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.2.1 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค(เขตสุขภาพ) ในการพัฒนาระบบสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อปรับทิศทางการทำงานของระบบสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติฉบับอื่นๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างมี คุณภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นธรรม การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 4 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (2) การกำหนดทิศทางการขององค์กร (3) การกำหนดยุทธศาสตร์ และ (4) การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยผลลัพธ์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) เป้าหมาย คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” มีจุดยืนองค์กร ในส่วนกลางคือการพัฒนา นโยบาย กำกับ ติดตาม ประเมินผล ในส่วนภูมิภาค(เขตสุขภาพ) คือการบริหารจัดการ หน่วยบริการ และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” โดยมีพันธกิจที่จะพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ค่านิยมขององค์กร คือ MOPH : mastery (เป็นนายตนเอง), originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่), people centered (ใส่ใจประชาชน) และ humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) พร้อมด้วยยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence : PP&P Excellence) (2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) (3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ (4) บริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประกอบด้วย 14 แผนงาน 38 โครงการ 75 ตัวชี้วัด และได้แบ่งเป้าหมายการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะๆ ละ 5 ปี คือ (1) ปฏิรูประบบ (2) สร้างความเข้มแข็ง (3) สู่อความยั่งยืน และ (4) เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย

2.2.2 กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงาน ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยกระบวนการตรวจราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตรวจราชการ ผู้นิเทศงาน ผู้รับการตรวจราชการ โดยเป็นองค์หลักในการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดระบบสุขภาพที่ยั่งยืน โดยใช้กระบวนการตรวจราชการ ซึ่งการตรวจราชการเป็นกลไกสำคัญในการตรวจติดตาม กำกับ ดูแล และให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานในพื้นที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข

เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน ทำให้แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รวมทั้ง มีการปรับกรอบระยะเวลาของการตรวจราชการ อาทิ ระยะเวลาในการติดตาม ตรวจประเมิน และนิเทศ จากเดิม ใช้เวลา 2 - 3 วัน มีการปรับเปลี่ยนการตรวจราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ผ่านการประชุมทางไกล และแบ่งทีมลงพื้นที่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการ รูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังทำให้การปฏิบัติงานบรรลุยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

กองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ

1. ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนการตรวจราชการประจำปี แผนการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
2. สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สาธารณสุขนิเทศก์ ในการตรวจราชการและนิเทศงาน ติดตามผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงสาธารณสุข
3. จัดทำแผนการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขและจัดทำรายงานผลการตรวจราชการ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานความร่วมมือด้านการบริหารราชการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ)
5. สนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ในการสืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหากรณีประชาชน/บุคลากรร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือตามที่ได้รับมอบหมาย
6. พัฒนาเครื่องมือระบบตรวจราชการ และระบบฐานข้อมูลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

7. ทำหน้าที่ประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (เขตสุขภาพ) ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพ

8. ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดไว้ว่า “การตรวจราชการเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ อันเกิดจากการดำเนินการดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สมควรที่จะได้มีการปรับปรุงการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการกิจยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นไปตามหลักการการบริหารแบบบูรณาการและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” การตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นการตรวจราชการภายใต้การบริหารราชการแผ่นดิน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์และการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นการตรวจติดตาม เรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลในด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข และแผนงาน/โครงการ สำคัญต่างๆ รวมถึงการตรวจราชการในเรื่องที่เป็นปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องความเดือดร้อนเสียหายแก่ประชาชน และมุ่งเน้นการรายงานผลงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของหน่วยรับการตรวจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงสาธารณสุข กำหนดการตรวจติดตามในประเด็นสำคัญภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence : PP&P Excellence) (2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) (3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ (4) บริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) รวมทั้งการกิจการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี แผนการตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย

(1) Agenda based (นโยบายรัฐบาล ผู้บริหารระดับสูง ยุทธศาสตร์ชาติ)

ประเด็นที่ 1 โครงการเกี่ยวกับพระราชวงศ์

ประเด็นที่ 2 กัญชาทางการแพทย์

ประเด็นที่ 3 ระบบสุขภาพปฐมภูมิ

(2) Functional based (ระบบงานของหน่วยบริการ)

ประเด็นที่ 1 สุขภาพกลุ่มวัย+สุขภาพจิต

ประเด็นที่ 2 ลดแออัด ลดรอคอย ลดป่วย ลดตาย

ประเด็นที่ 3 ระบบธรรมาภิบาล

(3) Area based (ปัญหาสำคัญของพื้นที่)

(4) การตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี

มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และประสานเชื่อมโยงในทุกระดับทั้งแนวดิ่งและแนวราบ (Vertical and Horizontal Integration) ระหว่างกรมวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายสำคัญต่างๆบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแก้ไขปัญหาระดับพื้นที่ได้ สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของแต่ละพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

2.2.3 แนวคิดการตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุข

(1) การตรวจราชการเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการบูรณาการการดำเนินงานในทุกระดับทั้งแนวดิ่งและแนวราบ (Vertical and Horizontal Integration) ระหว่างกรมวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานพัฒนาแนวทางการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างราชการ บริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนางานสาธารณสุขให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน

(2) การตรวจราชการ (Inspection) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงการทำงานในบทบาทของการ กำกับ ติดตามงาน (Monitoring) การประเมินผล (Evaluation) และการตรวจสอบ (Audit) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนางานสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

(3) นอกจากมุ่งเน้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการแล้ว การตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขยังใช้แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพ (พบส.) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนางานแบบพหุขั้ว ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ การบูรณาการงาน การแบ่งปัน และการกระจายทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2.2.4 ประเภทการตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุข

การตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุขแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ การตรวจราชการกรณีปกติ การตรวจราชการกรณีพิเศษ การตรวจราชการกรณีร้องเรียนร้องทุกข์ และการตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งการตรวจราชการแต่ละประเภท มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(1) การตรวจราชการกรณีปกติ เป็นการตรวจติดตามในเรื่องที่เป็นนโยบายรัฐบาลด้านสุขภาพ ตามยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนงาน/โครงการสำคัญ รวมทั้งการตรวจราชการเชิงลึกในเรื่องที่เป็นปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่เฉพาะเขตตรวจราชการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่ หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่ประชาชนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง สำหรับกรณีปัญหาสาธารณสุขหรือประเด็นสำคัญในเขตสุขภาพ ผู้ตรวจราชการกระทรวงและสาธารณสุขนิเทศก์ อาจ

กำหนดแผนเร่งรัด กำกับ ติดตาม ประเมินผลโดยใช้กลไกคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในระดับเขตสุขภาพ รวมทั้งการจัดทีมเฉพาะกิจลงไปติดตามงาน

(2) การตรวจราชการกรณีพิเศษ เป็นการตรวจราชการนอกเหนือจากการตรวจราชการกรณีปกติ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการตรวจราชการประจำปีได้แก่ นโยบายสำคัญเร่งด่วนและการมอบหมายของผู้บังคับบัญชาเป็นกรณีไป เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่ที่มีผลกระทบต่อนโยบายของรัฐบาล และมีความเสี่ยงสูงตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อันเนื่องมาจากการเกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

(3) การตรวจราชการกรณีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เป็นการตรวจราชการเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงให้เจ้าหน้าที่หรือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของผู้มีอำนาจหรือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอันเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(4) การตรวจราชการแบบบูรณาการร่วมกับสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นการตรวจราชการตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการแบบบูรณาการ เป็นกระบวนการติดตามและประเมินผลเพื่อผลักดัน ให้เกิดการผนึกกำลังทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการบริการ และขีดสมรรถนะระหว่างส่วนราชการไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามประเด็นนโยบาย ตามประเด็นยุทธศาสตร์ในพื้นที่ ที่เกี่ยวข้อง และตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.2.5 โครงสร้างและอัตรากำลังของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มภารกิจด้านบริหาร ยุทธศาสตร์และประเมินผล

1. กลุ่มอำนวยการ แบ่งเป็น ข้าราชการ 11 คน ลูกจ้าง 20 คน
2. กลุ่มยุทธศาสตร์ แบ่งเป็น ข้าราชการ 6 คน ลูกจ้าง - คน
3. กลุ่มประเมินผล แบ่งเป็น ข้าราชการ 1 คน ลูกจ้าง 1 คน
4. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ข้าราชการ 4 คน ลูกจ้าง 1 คน

กลุ่มภารกิจด้านการตรวจราชการและเขตสุขภาพ

1. กลุ่มพัฒนาระบบการตรวจราชการ แบ่งเป็น ข้าราชการ 5 คน ลูกจ้าง 3 คน
2. กลุ่มรับเรื่องร้องเรียน แบ่งเป็น ข้าราชการ 4 คน ลูกจ้าง 1 คน
3. กลุ่มตรวจราชการเขตสุขภาพที่ 1 - 12 แบ่งเป็น ข้าราชการ 52 คน ลูกจ้าง 26 คน
4. กลุ่มตรวจราชการเขตสุขภาพที่ 13 แบ่งเป็น ข้าราชการ 7 คน ลูกจ้าง 4 คน



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

วิเคราะห์สถานะแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) เป็นเทคนิคการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะแวดล้อมหรือปัจจัยขององค์กร และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาคือเป็นปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือปัจจัยภายในขององค์กร (Internal Factor) ประกอบด้วยจุดแข็งขององค์กร (Strengths : S) จะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses : W) จะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจทำลายผลการดำเนินงาน และปัจจัยภายนอกขององค์กร (External Factor) ประกอบด้วยโอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities : O) จะเป็นสถานการณ์ที่ให้เกิดการเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats : T) จะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในองค์กร ด้วย McKinsey 7's Framework

เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วยคุณลักษณะ 7 ประการ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 7-S ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึงการจัดรูปองค์กรว่าประกอบด้วยหน่วยงานใด มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีสายการบังคับบัญชาอย่างไร วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชา มักแสดงในรูปผังแบ่งส่วน

งาน (organization chart) เป็นองค์ประกอบที่มองเห็นได้ด้วยตาและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายของผู้บริหาร ถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร

2. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึงแผนงาน/กิจกรรม ที่องค์กรจัดทำเพื่อสนองหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และคุณค่าขององค์กร

3. ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems) หมายถึงกระบวนการและระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปกิจกรรมการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำรวมถึงวิธีการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ขององค์กร เวลาที่ผู้บริหารจะทำการเปลี่ยนแปลงใดๆ มักจะให้ความสำคัญไปที่การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและผลกระทบที่มีต่อระบบการทำงานที่เป็นอยู่เป็นลำดับแรก

4. ทักษะของบุคลากร (Skills) หมายถึงทักษะและสมรรถนะความสามารถของบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ขึ้นในองค์กร คำถามที่องค์กรต้องการทราบคือ ควรใช้ทักษะอะไรจึงจะสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์หรือโครงสร้างใหม่นั้นให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ลักษณะรูปแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Styles) หมายถึงรูปแบบการบริหารของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่างๆ และภาพพจน์ (Symbolic value) ของผู้ที่มีอยู่ในความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

6. บุคลากรในองค์กร (Staffs) หมายถึงบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งด้านจำนวน บุคลากรเพียงพอ แบบแผน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

7. ค่านิยมร่วมกัน (Shared value) ได้แก่ แนวคิดร่วม ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักเขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ McKinsey 7's Framework

McKinsey 7's Framework	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
โครงสร้างขององค์กร (Structure)	S1-การจัดโครงสร้างสายการบัญชาที่ชัดเจน สามารถอำนวยความสะดวกได้	W1- กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างยังไม่เพียงพอ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	S2-มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน S3-มีกำหนดการตรวจราชการและ	W2-มีความหลากหลายของเขตสุขภาพ

	นิเทศงานที่ต้องดำเนินการตาม วงรอบในปัจุบันประมาณชัดเจน	
ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems)	S4-ดำเนินงานตามระเบียบที่ กำหนดไว้ชัดเจน S5-มีระบบ Internet ในหน่วยงาน การใช้งานสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส	W3-มีภารกิจหรือนโยบายเร่งด่วน ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้าน อัตรากำลัง
ทักษะของบุคลากร (Skills)	S6-ผู้บริหารสนับสนุนการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา สนับสนุนงานด้านต่างๆ	W4-มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร บ่อส่งผลต่อการโยกย้ายของ บุคลากร W5-ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญ เฉพาะด้าน
ลักษณะรูปแบบหรือพฤติ กรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Styles)	S7-ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา S8-มีการมอบอำนาจหรือปฏิบัติ หน้าที่แทนอย่างชัดเจน	W6-การสื่อสารองค์กรยังไม่ทั่วถึง และไม่รวดเร็ว W7-มีหน่วยงานระดับเขตสุขภาพ ทำให้การประสานงานขาดการ เชื่อมโยง
บุคลากรในองค์กร (Staffs)	S9-บุคลากรมีความรับผิดชอบและ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	W8-ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้รับผลกระทบจากการขาดความ ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง
ค่านิยมร่วมกัน (Shared value)	S10-มีการปลูกฝังค่านิยมของ องค์กร	W9-บุคลากรบางส่วนมุ่งมั่น ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ ตนเองมากกว่าคำนึงถึงองค์กร ขาดการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้วย PESTEL Analysis

เป็นกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย โดยคำว่า PESTEL ซึ่งตัวแปร
ดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P) ปัจจัยด้านการเมืองที่ต้องพิจารณา ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นโยบายของรัฐบาล เสถียรภาพทางการเมืองหรือความไม่แน่นอนของการคอร์ปชั่น ปัจจัยการเมืองที่มีผลกระทบต่อองค์กรและวิธีการดำเนินงานขององค์กร

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร และอาจจะส่งผลกระทบยาว โดยวิเคราะห์สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจชุมชน ประชาชน ภาวะทางการเงิน อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราการว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การขาดดุลงบประมาณภาครัฐ

3. ปัจจัยด้านสังคม (Social : S) ปัจจัยทางด้านสังคมจะเกี่ยวข้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและทัศนคติของประชากร โดยวิเคราะห์โครงสร้างประชากร การเติบโตของประชากร การกระจายตัว ค่าเฉลี่ยอายุ ความใส่ใจด้านสุขภาพ ทัศนคติด้านอาชีพ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม แนวคิด สภาพและกระแสสังคมและชุมชนที่ล้อมรอบ ความต้องการของสังคม และอื่นๆ

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี วิเคราะห์เรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร การเข้าถึงระบบเครือข่าย

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อองค์กร สภาพภูมิอากาศ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศของโลก กฎหมายทางด้านการกำจัดขยะ กฎระเบียบด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และทัศนคติของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

6. ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L) ปัจจัยด้านกฎหมายที่มีผลต่อองค์กร จะวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านกฎหมายเกี่ยวข้องกับมาตราที่กฎหมายระบุไว้หรือที่กำหนดว่าองค์กรสามารถทำได้หรือไม่สามารถทำได้ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ PESTEL Analysis

PESTEL Analysis	โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	O1-นโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุขชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ	T1-มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดำเนินงาน
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	O2-สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	T2-มีการตัดงบประมาณ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องบริหารจัดการอย่างประหยัด
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	O3-มีการตระหนักในการประหยัดพลังงานและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	T3-ขาดการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	O4-มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้	T4-องค์กรขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน T5-การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	O5-สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้มีการปรับการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	T6-สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลต่อภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	O6-ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ	T7-มีการออกประกาศ กฎระเบียบอีกจำนวนมาก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SAWOT ANALYSIS)

SWOT ANALYSIS



แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

- S1. การจัดโครงสร้างสายการบัญชาที่ชัดเจน สามารถอำนวยความสะดวก
- S2. มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- S3. มีกำหนดการตรวจราชการและนิเทศงานที่ต้องดำเนินการตามวงรอบในปีงบประมาณชัดเจน
- S4. ดำเนินงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจน
- S5. มีระบบ Internet ในหน่วยงาน การใช้งานสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส
- S6. ผู้บริหารสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนงานด้านต่างๆ
- S7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- S8. มีการมอบอำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างชัดเจน
- S9. บุคลากรมีความรับผิดชอบและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- S10. มีการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W1. กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างยังไม่เพียงพอ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- W2. มีความหลากหลายของเขตสุขภาพ
- W3. มีภารกิจหรือนโยบายเร่งด่วนส่งผลต่อการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง
- W4. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยส่งผลต่อการโยกย้ายของบุคลากร
- W5. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
- W6. การสื่อสารองค์กรยังไม่ทั่วถึงและไม่รวดเร็ว
- W7. มีหน่วยงานระดับเขตสุขภาพทำให้การประสานงานขาดการเชื่อมโยง
- W8. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากการขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง
- W9. บุคลากรบางส่วนมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงองค์กร ขาดการทำงานเป็นทีม

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

- O1. นโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุขชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ
- O2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
- O3. มีการตระหนักในการประหยัดพลังงานและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- O4. มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้
- O5. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ทำให้มีการปรับการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)
- O6. ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ

อุปสรรค (Threats)

- T1. มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดำเนินงาน
- T2. มีการตัดงบประมาณ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องบริหารจัดการอย่างประหยัด
- T3. ขาดการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

T4. องค์การขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

T5. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง

T6. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลต่อภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น
รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค

T7. มีการออกประกาศ กฎ ระเบียบอีกจำนวนมาก

2.4 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.4.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักภายในและภายนอกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยให้พิจารณาตามหลักการและความสำคัญว่าปัจจัยใดเป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรมาก ให้กำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อองค์กรน้อย โดยให้คะแนนรวมของทุกข้อรวมกันเป็น 1 น้ำหนักในแต่ละด้านอาจเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสำคัญได้ผลดังตารางนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน 7-S

กลุ่มตัวอย่างคนที่	1	2	3	4	5	ค่าน้ำหนัก
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน						คะแนนเฉลี่ย
S1 โครงสร้างขององค์กร (Structure)	0.10	0.15	0.15	0.15	0.10	0.13
S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.15	0.15	0.10	0.15	0.10	0.13
S3 ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems)	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.14
S4 ทักษะของบุคลากร (Skills)	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20
S5 ลักษณะรูปแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Styles)	0.15	0.15	0.15	0.10	0.20	0.15
S6 บุคลากรในองค์กร (Staffs)	0.15	0.10	0.10	0.15	0.15	0.13
S7 ค่านิยมร่วมกัน (Shared value)	0.10	0.10	0.15	0.15	0.10	0.12
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL

กลุ่มตัวอย่างคนที่	1	2	3	4	5	ค่าน้ำหนัก คะแนนเฉลี่ย
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก						
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	0.20	0.15	0.20	0.20	0.20	0.19
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	0.15	0.15	0.20	0.15	0.10	0.15
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.14
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	0.20	0.20	0.10	0.20	0.20	0.18
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	0.15	0.20	0.15	0.20	0.20	0.18
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	0.15	0.15	0.20	0.15	0.15	0.16
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

2.4.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 5 คน พิจารณาประเด็นและวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองตรวจราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้นำผลคะแนนของทุกคนมาหาค่าเฉลี่ย ได้ผลดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน 7-S

กลุ่มตัวอย่างคนที่	สภาพแวดล้อมภายใน : จุดแข็ง		สภาพแวดล้อมภายใน : จุดอ่อน	
รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายใน	Strengths	คะแนน	Weakness	คะแนน
S1 โครงสร้างของ องค์กร (Structure)	S1-การจัดโครงสร้างสายการ บัญชาที่ชัดเจน สามารถ อำนวยความสะดวก	4.60	W1- กรอบอัตรากำลังตาม โครงสร้างยังไม่เพียงพอ ตาม ภารกิจที่เพิ่มขึ้น	4.60

S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	S2-มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.80	W2-มีความหลากหลายของเขตสุขภาพ	3.40
	S3-มีกำหนดการตรวจราชการและนิเทศงานที่ต้องดำเนินการตามวงรอบในปีงบประมาณชัดเจน	4.60	-	
S3 ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems)	S4-ดำเนินงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจน	3.40	W3-มีการกิจหรือนโยบายเร่งด่วนส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง	3.60
	S5-มีระบบ Internet ในหน่วยงาน การใช้งานสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส	4.60	-	
S4 ทักษะของบุคลากร (Skills)	S6-ผู้บริหารสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนงานด้านต่างๆ	4.60	W4-มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ้อยส่งผลกระทบต่อโยกย้ายของบุคลากร	4.00
	-		W5-ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน	4.20
S5 ลักษณะรูปแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Styles)	S7-ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	W6-การสื่อสารองค์กรยังไม่ทั่วถึงและไม่รวดเร็ว	3.60
	S8-มีการมอบอำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างชัดเจน	4.60	W7-มีหน่วยงานระดับเขตสุขภาพ ทำให้การประสานงานขาดการเชื่อมโยง	3.60
S6 บุคลากรในองค์กร (Staffs)	S9-บุคลากรมีความรับผิดชอบและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.20	W8-ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากการขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง	4.20

S7 ค่านิยมร่วมกัน (Shared value)	S10-มีการปลูกฝังค่านิยมของ องค์กร	4.20	W9-บุคลากรบางส่วนมุ่งมั่น ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ ตนเองมากกว่าคำนึงถึง องค์กร ขาดการทำงานเป็น ทีม	4.20
-------------------------------------	--------------------------------------	------	--	------

ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักรายการปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL

กลุ่มตัวอย่างคนที่	สภาพแวดล้อมภายนอก : โอกาส		สภาพแวดล้อมภายนอก : อุปสรรค	
รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายนอก	Opportunities	คะแนน	Treats	คะแนน
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	O1-นโยบายของรัฐบาลด้าน สาธารณสุขชัดเจนนำสู่การปฏิบัติ	4.40	T1-มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและ ความยั่งยืนในการดำเนินงาน	4.60
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	O2-สามารถบริหารจัดการ งบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	4.00	T2-มีการตัดงบประมาณ ทำให้ งบประมาณไม่เพียงพอ ต้อง บริหารจัดการอย่างประหยัด	4.40
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	O3-มีการตระหนักในการ ประหยัดพลังงานและกิจกรรมเชิง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.80	T3-ขาดการปลูกจิตสำนึกด้าน ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.80
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	O4-มีการพัฒนาทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การ ปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว นำมา ประยุกต์ในการปฏิบัติงานของ องค์กรได้	4.40	T4-องค์กรขาดความรู้และ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.80
	-	-	T5-การเข้าถึงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศยังไม่ทั่วถึง	4.40

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	O5-สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้มีการปรับการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	4.40	T6-สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลต่อภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค	4.60
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	O6-ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ	4.60	T7-มีการออกประกาศ กฎระเบียบอีกจำนวนมาก	4.60

2.5 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยการแจกแจงให้คะแนนให้กับกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาประเด็นและวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ กตร. น้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ 7-S ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่า ปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดแข็งหรือเป็นปัญหามากต่อกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะกำหนดน้ำหนักคะแนน

มากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือเป็นปัญหาต่อกองตรวจราชการน้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ 7 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน

กลุ่มตัวอย่างคนที่	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก		สรุปผล (จุดแข็ง- จุดอ่อน)
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก						
S1 โครงสร้างขององค์กร (Structure)	0.13	4.60	4.60	0.60	0.60	0.00
S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.13	4.20	3.40	0.55	0.44	0.10
S3 ระบบการดำเนินการขององค์กร (Systems)	0.14	4.00	3.60	0.56	0.50	0.06
S4 ทักษะของบุคลากร (Skills)	0.20	4.60	4.10	0.92	0.82	0.10
S5 ลักษณะรูปแบบหรือพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหาร (Styles)	0.15	4.20	3.60	0.63	0.54	0.09
S6 บุคลากรในองค์กร (Staffs)	0.13	4.20	4.20	0.55	0.55	0.00
S7 ค่านิยมร่วมกัน (Shared value)	0.12	4.20	4.20	0.50	0.50	0.00
สรุปปัจจัยภายใน				4.30	3.95	0.35

ตารางที่ 8 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก

กลุ่มตัวอย่างคนที่	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก		สรุปผล (โอกาส- อุปสรรค)
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน						
ปัจจัยด้านการเมือง (Political : P)	0.19	4.40	4.60	0.84	0.87	-0.04
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	0.15	4.00	4.40	0.60	0.66	-0.06
ปัจจัยด้านสังคม (Social : S)	0.14	3.80	3.80	0.53	0.53	0.00
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T)	0.18	4.40	0.00	0.79	0.00	0.79
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental : E)	0.18	4.40	4.60	0.79	0.83	-0.04
ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal : L)	0.16	4.60	4.60	0.74	0.74	0.00
สรุปปัจจัยภายนอก				4.29	3.63	0.66

2.6 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

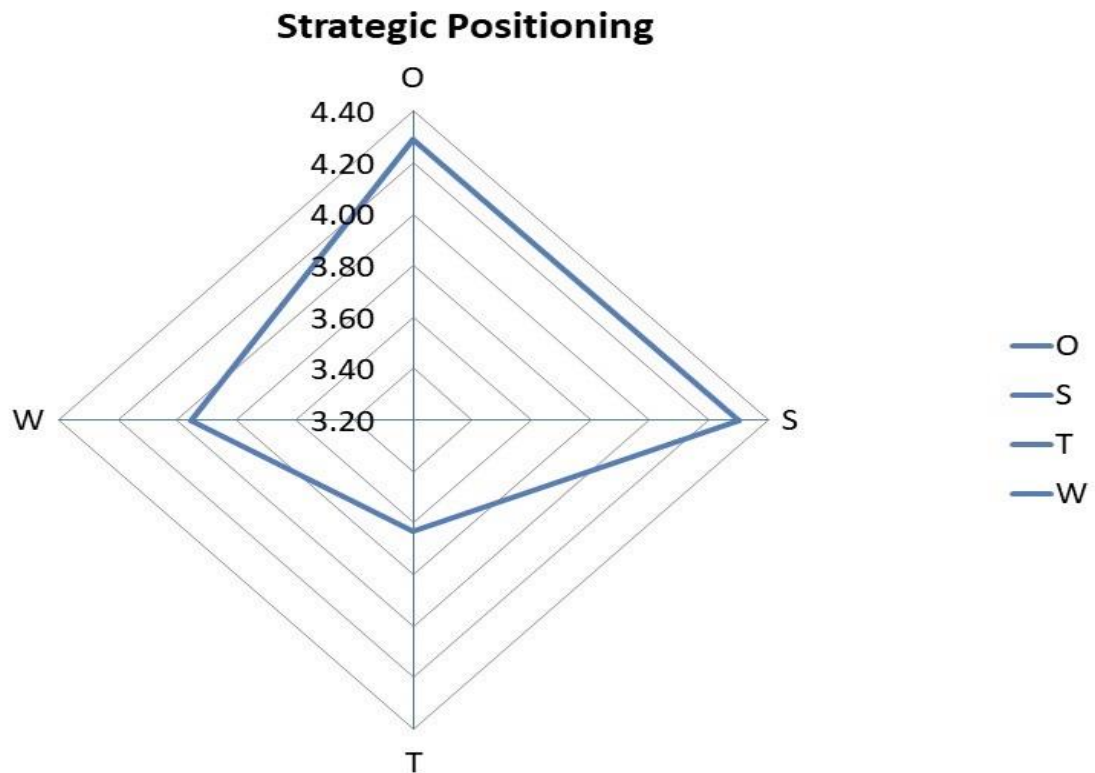
จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การประเมินสถานภาพขององค์กรเป็นลักษณะใด ซึ่งมีการแสดงสถานภาพขององค์กรโดยแบ่งบอกถึงเสถียรภาพ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Stars (เอื้อและแข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและปัจจัยภายในที่แข็ง เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสูง เมื่อองค์กรมีสถานภาพเป็น Stars ให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอด

2. Question Marks (เอื้อแต่อ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในองค์กรอ่อน หากแก้ปัญหาจุดอ่อนขององค์กรได้ จะนำไปสู่สถานภาพที่เอื้อและแข็ง (Stars) ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround)

3. Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่ ภายนอกองค์กรมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในองค์กรแข็ง มีความพร้อมมีความเข้มแข็ง หากรอให้ปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรหรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสก็จะสามารถพัฒนาองค์กรนำไปสู่สถานภาพที่เอื้อและแข็ง (Stars) ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)

4. Dog (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทั้งปัจจัยภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาล่อแหลมต่อการประสบความล้มเหลวค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไป ปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ ถึงอาจแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กร ให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)



แผนภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Positioning)

จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยภายในด้านของจุดแข็ง (+4.30) และปัจจัยภายนอกด้านโอกาส (+4.29) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายในด้านของจุดอ่อน (-3.95) และปัจจัยภายนอกด้านอุปสรรค (-3.63) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในตำแหน่งคือ Stars (เอื้อและแข็ง) องค์กรต้องมุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการ โดยใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสที่จะเกิดขึ้น รักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอดต่อไป

2.6.1 พิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis

การพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT ANALYSIS โดยการนำความสำคัญของจุดแข็งขององค์กร (Strengths : S) จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses : W) โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities : O) และอุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats : T) จากคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้ผลดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) 5 อันดับแรก

S1. การจัดโครงสร้างสายการบัญชาที่ชัดเจน สามารถอำนวยความสะดวกได้

- S3. มีกำหนดการตรวจราชการและนิเทศงานที่ต้องดำเนินการตามวงรอบในปีงบประมาณชัดเจน
- S5. มีระบบ Internet ในหน่วยงาน การใช้งานสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส
- S6. ผู้บริหารสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนงานด้านต่างๆ
- S8. มีการมอบอำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างชัดเจน

จุดอ่อน (Weaknesses) 5 อันดับแรก

- W1. กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างยังไม่เพียงพอ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- W5. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
- W8. ความห่อเหี่ยวในการปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากการขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง
- W9. บุคลากรบางส่วนมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงองค์กร ขาดการทำงานเป็นทีม
- W4. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยส่งผลต่อการโยกย้ายของบุคลากร

โอกาส (Opportunities) 5 อันดับแรก

- O1. นโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุขชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ
- O2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
- O4. มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้
- O5. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ทำให้มีการปรับการปฏิบัติงานเป็นรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)
- O6. ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ

อุปสรรค (Threats) 5 อันดับแรก

- T1. มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดำเนินงาน
- T6. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลต่อภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค
- T7. มีการออกประกาศ กฎ ระเบียบอีกจำนวนมาก
- T2. มีการตัดงบประมาณ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องบริหารจัดการอย่างประหยัด
- T5. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง

2.6.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

TOWS Matrix เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งจะได้ผลลัพธ์เป็นกลยุทธ์ต่างๆ โดยมีรูปแบบกลยุทธ์ออกมา 4 รูปแบบ เกิดการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมา

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็ง (Strengths : S) และโอกาส (Opportunities : O) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อน (Weaknesses : W) และโอกาส (Opportunities : O) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ใช้โอกาสมาแก้ไขหรือกลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็ง (Strengths : S) และอุปสรรค (Threats : T) จึงเป็นกลยุทธ์ที่แก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อน (Weaknesses : W) และอุปสรรค (Threats : T) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับจุดอ่อนและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

	Strength	Weakness
Opportunity	กลยุทธ์เชิงรุก -คือการจับโอกาส มาเสริมกับจุดแข็ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ทวีคูณ	กลยุทธ์เชิงแก้ไข -คือการจับโอกาส มาแก้ไขจุดอ่อน เพื่อให้จุดอ่อนเรา ลดลง
Threat	กลยุทธ์เชิงป้องกัน -คือการใช้จุดแข็ง รับมือกับอุปสรรค เพื่อหลีกเลี่ยง ผลกระทบที่กำลัง จะเกิดขึ้น	กลยุทธ์เชิงรับ -คือการนำจุดอ่อนกับ อุปสรรค มาวิเคราะห์ และวางแผน เพื่อให้ ผลกระทบของปัญหา ลดลง

แผนภาพที่ 4 TOWS Matrix

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	S1. การจัดโครงสร้างสายการบัญชาที่ชัดเจนสามารถอำนวยความสะดวกได้ S3. มีกำหนดการตรวจราชการและนิเทศงานที่ต้องดำเนินการตามวงรอบในปีงบประมาณชัดเจน S5 .มีระบบ Internet ในหน่วยงาน การใช้งานสามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส S6 .ผู้บริหารสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนงานด้านต่างๆ S8 .มีการมอบอำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างชัดเจน	W1.ก .รอบอัตรากำลังตามโครงสร้างยังไม่เพียงพอ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น W5. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน W8. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาจนเกิดผลจากการขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง W9. บุคลากรบางส่วนมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงองค์กรขาดการทำงานเป็นทีม W4. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยส่งผลกระทบต่อโยกย้ายของบุคลากร
โอกาส (O) O1. นโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุขชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติ O2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ O4. มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวก	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (S1S3S5S6S8O1O2O4O5O6) - พัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online) - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการ	ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO) ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร (W1W5W8W9W4O1O2O4O5O6) - พัฒนานวัตกรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

รวดเร็ว นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ O5. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตั้งแต่ พ.ศ. 2563 ทำให้ปรับการทำงานเป็นรูปแบบวิถีใหม่ (New Normal) O6. ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจราชการ กำหนดเป็นมาตรการสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ	- พัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของระบบการตรวจราชการ - พัฒนาระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System)	- พัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
อุปสรรค (T) T1. มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดำเนินงาน T6. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ส่งผลต่อภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค T7. มีการออกประกาศ กฎ ระเบียบอีกจำนวนมาก T2. มีการดัดงบประมาณ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องบริหารจัดการอย่างประหยัด T5..การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง	ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST) ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ (S1S3S5S6S8T1T6T7T2T5) - พัฒนามาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ - จัดระบบด้านความมั่นคงปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้มีชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล	ยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (W1W5W8W9W4T1T6T2T5) - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร

บทที่ 3

แผนขององค์กร

3.1 แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (ENDS)

วิสัยทัศน์ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

“เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ที่มีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1. ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
2. ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด
3. ติดตามและตรวจสอบการใช้ทรัพยากร โดยให้มีการจัดสรร การเกลี่ยและประสานระหว่างหน่วยงานใน สังกัดกระทรวง ให้เกิดความประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์ ในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ
4. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์

1. เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ
2. มีระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนระบบสุขภาพที่ยั่งยืน
3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์

1. ระบบตรวจราชการมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
3. เครือข่ายภารกิจการตรวจราชการที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
4. ระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการ

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์

1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการที่ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ
2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองตรวจราชการ

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร

กลยุทธ์ (Strategy) :

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาให้เครือข่ายภารกิจการตรวจราชการเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายเขตสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการติดตามและการประเมินผล

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการตรวจราชการ

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรภายในกองตรวจราชการ

House Model เชิงกลยุทธ์ 2564

Obj. ย่อมาจาก
Strategic Objective
(เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์)

วิสัยทัศน์ (Vision) :

เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการ ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการระบบสุขภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission) :

1. ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
2. ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และ ขั้นตอนที่กำหนด
3. ติดตามและตรวจสอบการให้บริการ โดยให้มีการจัดสรร การเปลี่ยนแปลงและประสานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้เกิดความประหยัด คำนวณและสม ประโยชน์ ในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ
4. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการในระดับพื้นที่เขตสุขภาพ
5. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าหมาย :

1. เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ
2. มีระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนระบบสุขภาพที่ยั่งยืน
3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร
Obj1 : ระบบตรวจราชการมีประสิทธิภาพ Obj2 : หน่วยงานมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ Obj3 : เครือข่ายภารกิจการตรวจราชการที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ Obj4 : ระบบการกำกับติดตามและการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม	Obj5 : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ Obj6 : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	Obj7 : บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม
กลยุทธ์ 1 : พัฒนาระบบตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 2 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 3 : พัฒนาเครือข่ายภารกิจการตรวจราชการเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 4 : พัฒนาศักยภาพของพื้นที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลยุทธ์ 5 : พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายเขตสุขภาพ กลยุทธ์ 6 : พัฒนาระบบกำกับติดตามและการประเมินผล	กลยุทธ์ 7 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการตรวจราชการ กลยุทธ์ 8 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กร	กลยุทธ์ 9 : พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรภายในกองตรวจราชการ

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์กองตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ 2564

แผนภาพที่ 5 แสดง House Model เชิงกลยุทธ์ 2564

3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS)

การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS) ได้จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ จากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อยู่ในตำแหน่งคือ Stars (เอื้อและแข็ง) องค์กรต้องมุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการ โดยใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสที่จะเกิดขึ้น รักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไปและพัฒนางานต่อยอดต่อไป ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 เป้าประสงค์ 9 กลยุทธ์ 13 แผนงาน 20 โครงการ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

(มี 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 4 แผนงาน 8 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ของกองตรวจราชการ

กลยุทธ์ 1. พัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

แผนงาน 1. การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล(Digital) หรือ ผสมผสาน(Hybrid)

โครงการ 1. พัฒนารูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล (Digital)

2. พัฒนาระบบการตรวจราชการแบบผสมผสาน (Hybrid)

เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการ

แผนงาน 1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ 1. จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการ

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในระบบตรวจราชการ

เป้าประสงค์ที่ 3 มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารและประชาชน ในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน

กลยุทธ์ที่ 3. พัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของระบบการตรวจราชการ

แผนงาน 1. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารและประชาชน ในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชันมือถือ

โครงการ 1. สนับสนุนการปฏิบัติงาน แบบชีวิตวิถีใหม่(New Normal) ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลสนับสนุนให้บุคลากรทำงานทุกที่ทุกเวลา

2. การใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนระบบตรวจราชการผ่านระบบดิจิทัล(Digital)

เป้าประสงค์ที่ 4 มีระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงระดับสูง (ESS: Executive Support System)

แผนงาน 1. ระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid

โครงการ 1. พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ด้านระบบการตรวจราชการ

2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการบริการระบบตรวจราชการออนไลน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร

(มี 2 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 4 แผนงาน 5 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 มีวัฒนธรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนาวัฒนธรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

แผนงาน 1. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมนิเทศ ในเรื่องระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

โครงการ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมนิเทศในระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal)

2. พัฒนาโมเดลต้นแบบ ระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แผนงาน 1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

2. อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจ

โครงการ 1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

2. อบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะตามภารกิจ

3. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ

(มี 2 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 3 แผนงาน 4 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 มีมาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ

กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนามาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ

แผนงาน 1. พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความมั่นคงปลอดภัย ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. พัฒนาระบบตรวจจับความผิดปกติของการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

โครงการ 1. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ของระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital)

2. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ

เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

กลยุทธ์ที่ 2. จัดระบบด้านความมั่นคงปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้มีชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล

แผนงาน 1. พัฒนาและปรับปรุงระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

โครงการ 1. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ

2. ศึกษาการจัดทำข้อมูลเปิด (Open Data) ของระบบการตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่

(มี 1 เป้าประสงค์ 1 กลยุทธ์ 2 แผนงาน 3 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะตามระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร

แผนงาน 1. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมนิเทศ ในเรื่องระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/ Hybrid)

2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากรกองตรวจราชการ

โครงการ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมนิเทศ ในระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal)

2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ

3. อบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากร

3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)

3.4.1 นโยบายหลัก

“เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการ ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดระบบสุขภาพที่ยั่งยืน”

3.4.2 เป้าประสงค์

1. เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

2. มีระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนระบบสุขภาพที่ยั่งยืน

3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการตรวจราชการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

4. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม

3.4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

จากการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Positioning) ในบทที่ 2 องค์กรอยู่ในสถานะภาพของ Stars (เอื้อและแข็ง) ที่ต้องมุ่งเน้นกำหนดการใช้กลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive) ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส กำหนดกลยุทธ์ขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

2. ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร

3. ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ

4. ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่

ตารางที่ 10 แผนปฏิบัติการ ด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่								
เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ของกองตรวจราชการ								
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1. การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล(Digital) หรือผสมผสาน(Hybrid)	- กองตรวจราชการมีฐานข้อมูลรองรับระบบตรวจราชการที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. พัฒนารูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล (Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	กตร./กรมต่างๆ
		2. พัฒนาระบบการ	✓	✓	✓	✓	✓	

	- มีระบบครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ที่มีประสิทธิภาพรองรับการใช้งานในปัจจุบันและอนาคต	ตรวจราชการแบบผสมผสาน (Hybrid)						
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการ

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- มีระบบครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ที่มีประสิทธิภาพรองรับการใช้งาน	1. จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการ	✓	✓				งานเทคโนโลยีสารสนเทศและกลุ่มยุทธศาสตร์ของ กตร.
		2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในระบบตรวจราชการ	✓	✓				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

เป้าประสงค์ที่ 3 มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารและประชาชน ในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของระบบการตรวจราชการ

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูล	- มีระบบแอปพลิเคชันผ่านมือถือ - มีระบบเว็บไซต์ที่	1. สนับสนุนการปฏิบัติงาน แบบชีวิตวิถีใหม่(New Normal) ด้วยนวัตกรรมดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	กตร./กรมต่างๆ/หน่วยงานในส่วนภูมิภาค

ข่าวสารของผู้บริหารและประชาชนในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชันมือถือ	เชื่อมโยงข้อมูลทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ออฟฟิศเรียลไทม์	สนับสนุน ให้บุคลากรทำงานทุกที่ทุกเวลา						
		2.การใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนระบบตรวจราชการผ่านระบบดิจิทัล(Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

เป้าประสงค์ที่ 4 มีระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS : Executive Support System) ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ระดับสูง (ESS : Executive Support System)

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.ระบบแดชบอร์ด (Dashboard)สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง(ESS : Executive Support System)ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid	-มีระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS : Executive Support System)	1. พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS : Executive Support System) ด้านระบบการตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	กตร./กรม ต่างๆ
		๒.พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการบริการระบบตรวจราชการออนไลน์	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 มีนวัตกรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/ Hybrid)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนานวัตกรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/ Hybrid)

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมในเรือนระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid)	- บุคลากร/ทีมในเรือน มีความรู้ความเข้าใจระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ไปในทิศทางเดียวกัน - มีเขตสุขภาพต้นแบบของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมในเรือนระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal)	✓	✓	✓	✓	✓	กตร./กรมต่างๆ
		2. พัฒนารูปแบบต้นแบบระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)	✓	✓	✓	✓	✓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร								
เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว								
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ 2.อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจ	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร - บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะตามภารกิจที่เหมาะสม	1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ กตร.
		2. อบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะตามภารกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	
		3. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ								
เป้าประสงค์ที่ 1 มีมาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ								
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนามาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความมั่นคงปลอดภัย ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- มีระบบความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ของระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	งานเทคโนโลยีสารสนเทศและกลุ่มยุทธศาสตร์ของ กตร./
		2. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบตรวจจับความผิดปกติของการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ	- มีความเชื่อมโยงของเครือข่ายระบบความปลอดภัย							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ								
เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ								
กลยุทธ์ที่ 2 จัดระบบด้านความมั่นคงปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้มีชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล								
แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วย รับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.พัฒนาและปรับปรุงระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ	- มีระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ	1. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	งานเทคโนโลยีสารสนเทศและกลุ่มยุทธศาสตร์ของ กตร./ ศูนย์

		2 ศึกษาการจัดทำข้อมูลเปิด (Open Data) ของระบบการตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงสาธารณสุข
--	--	--	---	---	---	---	---	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะตามระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร

แผนงาน	ตัวชี้วัด	โครงการ	ปีดำเนินการ					หน่วยรับผิดชอบ
			66	67	68	69	70	
1.สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมนิเทศในเรื่องระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid) 2.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากรกองตรวจราชการ	- บุคลากร/ทีมนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ไปในทิศทางเดียวกัน - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานด้านดิจิทัล (Digital literacy)	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมนิเทศในระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal)	✓	✓	✓	✓	✓	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกตร.
		2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	
		3. อบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	

แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์ 13 แผนงาน 20 โครงการ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

(มี 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 4 แผนงาน 8 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ของกองตรวจราชการ

กลยุทธ์ 1. พัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

แผนงาน 1. การกำหนดรูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล(Digital) หรือ ผสมผสาน(Hybrid)

โครงการ 1. พัฒนารูปแบบการตรวจราชการด้วยระบบดิจิทัล (Digital)

2. พัฒนาระบบการตรวจราชการแบบผสมผสาน (Hybrid)

เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการ

แผนงาน 1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจราชการที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ 1. จัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการ

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในระบบตรวจราชการ

เป้าประสงค์ที่ 3 มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหาร และประชาชน ในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน

กลยุทธ์ที่ 3. พัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของระบบการตรวจราชการ

แผนงาน 1. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อตอบสนองและรองรับการติดตาม ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารและประชาชน ในรูปแบบ E-Services และสามารถให้บริการผ่านแอปพลิเคชันมือถือ

โครงการ 1. สนับสนุนการปฏิบัติงาน แบบชีวิตวิถีใหม่(New Normal) ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลสนับสนุนให้บุคลากรทำงานทุกที่ทุกเวลา

2. การใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนระบบตรวจราชการผ่านระบบดิจิทัล(Digital)

เป้าประสงค์ที่ 4 มีระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง
ระดับสูง (ESS: Executive Support System)

แผนงาน 1. ระบบแดชบอร์ด (Dashboard) สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ในการตรวจราชการทั้งแบบ Online/Onsite/Hybrid

โครงการ 1. พัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ESS: Executive Support System) ด้านระบบการตรวจราชการ

2. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการบริการระบบตรวจราชการออนไลน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร

(มี 2 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 4 แผนงาน 5 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 มีวัฒนธรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนานวัตกรรมระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

แผนงาน 1. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมนิเทศ ในเรื่องระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

โครงการ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมนิเทศ ในระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal)

2. พัฒนาโมเดลต้นแบบ ระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) (Digital/Online/Hybrid)

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปรับตัวหรือเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แผนงาน 1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

2. อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจ

โครงการ 1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

2. อบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะตามภารกิจ

3. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบการตรวจราชการ

(มี 2 เป้าประสงค์ 2 กลยุทธ์ 3 แผนงาน 4 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 มีมาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ

กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนามาตรการความปลอดภัยของโครงข่ายและข้อมูลระบบการตรวจราชการ

แผนงาน 1. พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความมั่นคงปลอดภัย ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. พัฒนาระบบตรวจจับความผิดปกติของการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

โครงการ 1. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ของระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านดิจิทัล (Digital)

2. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ

เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

กลยุทธ์ที่ 2. จัดระบบด้านความมั่นคงปลอดภัยของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้มีชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล

แผนงาน 1. พัฒนาและปรับปรุงระบบชั้นของความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลระบบการตรวจราชการ

โครงการ 1. พัฒนาระบบพิสูจน์ตัวตนในการใช้งานระบบสารสนเทศของกองตรวจราชการ

2. ศึกษาการจัดทำข้อมูลเปิด (Open Data) ของระบบการตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่

(มี 1 เป้าประสงค์ 1 กลยุทธ์ 2 แผนงาน 3 โครงการ)

เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะตามระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร

แผนงาน 1. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร/ทีมนิเทศ ในเรื่องระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) (Digital/Online/ Hybrid)

2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากรกองตรวจราชการ

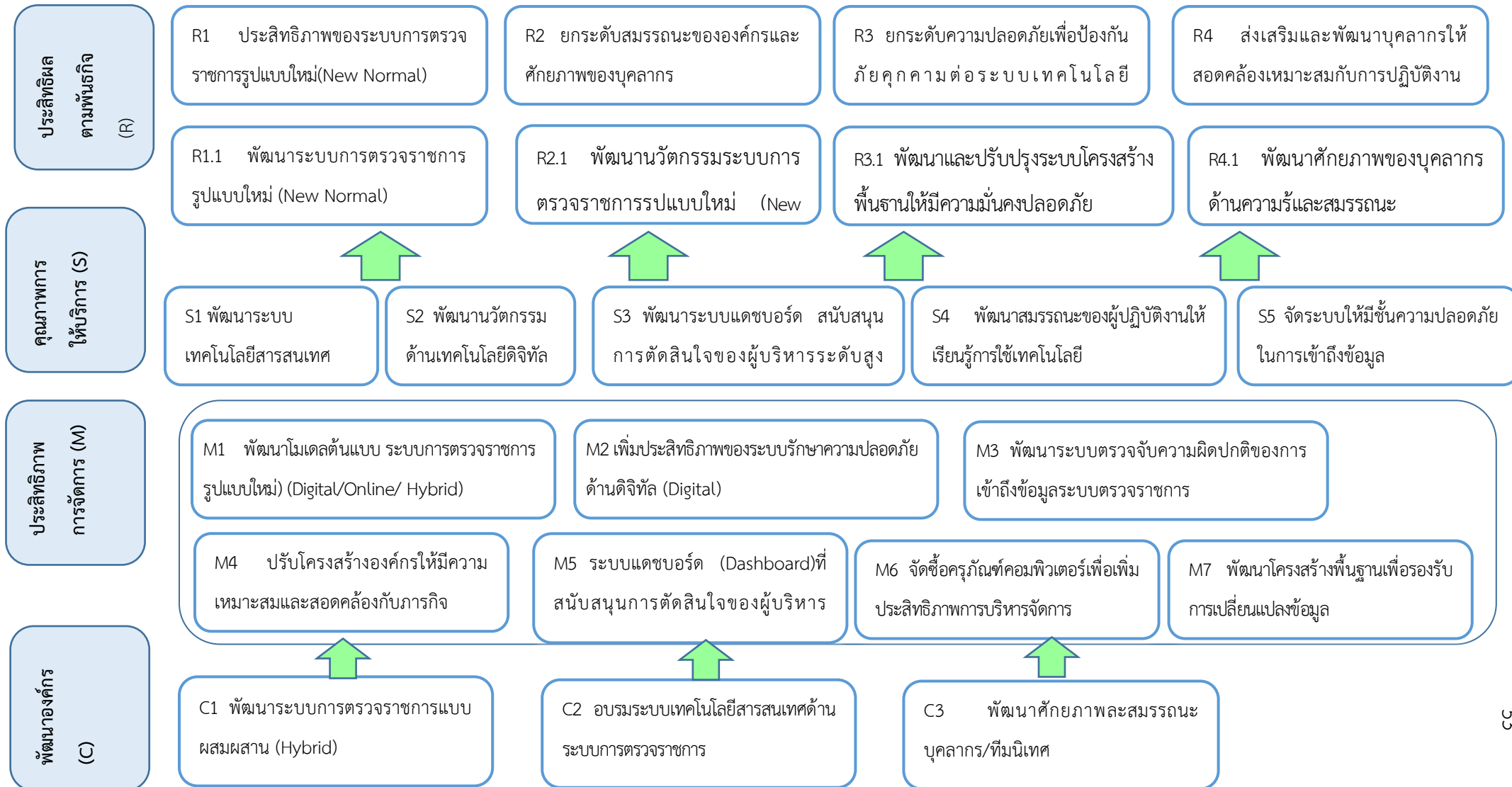
โครงการ 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/ทีมนิเทศ ในระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal)

2. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ด้านระบบตรวจราชการ

3. อบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านระบบตรวจราชการสำหรับบุคลากร

3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรหลักในการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ที่มีประสิทธิภาพ



บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

4.1 สรุปภาพรวมของการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นการจัดทำโดยศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์เนื้อหาความเชื่อมโยงสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.2560 แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 - 2565 และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติ ผลจากการประเมินสถานะ แวดล้อมภายในและภายนอก พบว่าตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองตรวจราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในสถานภาพของ Stars (เอื้อและแข็ง) โดยของกองตรวจราชการต้อง มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ในการพัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ซึ่งควรใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นพัฒนาระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อเป็นกองตรวจราชการอัจฉริยะและทันสมัย

แผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์ 13 แผนงาน 20 โครงการ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะขององค์กรและศักยภาพของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของระบบการตรวจราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการรูปแบบใหม่

4.2 ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและนำยุทธศาสตร์ไปใช้

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

4.2.1 ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่ (New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างเป็นระบบในรูปแบบของการจัดตั้งคณะทำงานด้านต่างๆ และขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการเพื่อให้การปฏิบัติงานประสานสอดคล้อง

4.2.2 สร้างความเข้าใจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการตรวจราชการรูปแบบใหม่(New Normal) ของกองตรวจราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แก่บุคลากรกองตรวจราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องของกรมต่างๆ ให้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้

4.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ สามารถตอบสนองระบบการตรวจราชการรูปแบบใหม่

4.2.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจที่ดี

4.2.5 กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี วางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

บรรณานุกรม

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แหล่งที่มา :

https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2550. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. 2548

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2565. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข และ PA แหล่งที่มา : https://bps.moph.go.th/new_bps/StrategyPlanAndPA

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2565. โครงสร้างกองตรวจราชการ

แหล่งที่มา : https://inspection.moph.go.th/about.php?page_id=2022011

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2565. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงสาธารณสุข 2565 แหล่งที่มา :

https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/plan_OPS2565.v2_0.pdf

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล
วัน/เดือน/ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2512
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 20 ปี 2553 หลักสูตรธรรมาภิบาลผู้บริหารระดับกลาง สถาบันพระปกเกล้า รุ่นที่ 18 ปี 2559 หลักสูตร Leadership Development and Strategic Planning รุ่นที่ 2 ปี 2560 หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ 32 ปี 2561
ประวัติตำแหน่งการทำงาน	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3 พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการปฏิบัติหน้าที่นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนชำนาญการและสนับสนุนงานสาธารณสุขนิเทศก์ เขตสุขภาพที่ 11