(พญ.นงนุช ภัทรอนันตนพ)
เลขรับ 3595
รับวันที่ 27 ก.ค. 2569
เวลา 11.21 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง โทร.๐๒๕๙๐ ๔๐๘๙

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/๕๐๑๙ **วันที่** ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลโครงการประชุมขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

เรียน อธิบดีกรมอนามัย

ตามที่กรมอนามัยได้อนุมัติโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน ๔ ภาค เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทที่หลากหลายของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ซึ่งดำเนินการเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๙ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว โดยจัดกิจกรรมทั้งสิ้น ๔ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประชุมรวมจำนวน ๑๕๐ คน ผลการประเมินพบว่าผู้เข้าร่วมมีความรู้ก่อนการประชุมเฉลี่ยร้อยละ ๕๖.๐๔ และหลังการประชุมมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๗๗ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เฉลี่ยร้อยละ ๙๓.๑๕ และมีความพึงพอใจต่อการจัดประชุมโดยรวมเฉลี่ยร้อยละ ๙๔.๖๗ ทั้งนี้ ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการทั้งสิ้น ๙๘,๗๒๘ บาท (เก้าหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยยี่สิบแปดบาทถ้วน) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

(นางสาววรรณวิสา แสงนพรัตน์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

- ทราบ

(นางนงนุช ภัทรอนันตนพ)
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย
31 ก.ค. 2569

กระทรวงสาธารณสุข
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
กรมอนามัย
กองการเจ้าหน้าที่

รายงานสรุปผล

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากำลังคน

4 ภาค

“ พัฒนาคน พัฒนาองค์กร
สู่ระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ
และยั่งยืน ”

คณะผู้จัดทำ
กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่

มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร | ร่วมมือ ร่วมใจ ก้าวไกล | ก้าวไปด้วยกัน เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

คำนำ

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางระบบ และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ที่มุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับการสร้างความสุขในการทำงาน

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน ๔ ภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ถอดบทเรียนการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนรวบรวมองค์ความรู้ ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัยในระยะต่อไป ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

คณะผู้จัดทำ
กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ ๑

สารบัญ ๒

๑. ความเป็นมาของโครงการ ๔

๒ สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนรายหน่วยงาน

- ๒.๑ ครั้งที่ ๑ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ๕
- ๒.๒ ครั้งที่ ๒ ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ๗
- ๒.๓ ครั้งที่ ๓ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ๘
- ๒.๔ ครั้งที่ ๔ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ๑๐

๓. สรุปประเด็นสำคัญ ความท้าทาย และแนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒

๔. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการ ๑๔

๕. ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ๑๕

๖. ภาพกิจกรรมโครงการ ๑๖

๑. ความเป็นมาของโครงการ

๑.๑ หลักการและเหตุผล : ตามนโยบายกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์กรเข้มแข็ง พัฒนาบุคลากรและนวัตกรรม เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว (Agile Organization) และยึดหลักธรรมาภิบาล จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านภารกิจและบริบทการทำงานที่หลากหลาย ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยประสบปัญหาและความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านอัตรากำลัง สมรรถนะบุคลากร และการขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร กองการเจ้าหน้าที่จึงเห็นความจำเป็นในการจัด **“โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน ๔ ภาค”** เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นระบบอันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๑.๒.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อออกแบบแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑.๓.๑ เป้าหมายโครงการ : ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO) และผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้และบทเรียนที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวน ๔ ครั้ง)

๑.๓.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

เชิงปริมาณ : หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมโครงการครบตามเป้าหมาย (๔ หน่วยงาน)

เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑.๓ วิธีการดำเนินงาน

๑.๔.๑ ประชุมวางแผนและเตรียมการดำเนินโครงการ

๑.๔.๒ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน

๑.๔.๓ ดำเนินการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑.๔.๔ สรุปผลการดำเนินงาน ประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานครั้งต่อไป

๑.๕ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑.๕.๑ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารกรมอนามัย บุคลากรกรมอนามัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และคณะทำงาน

๑.๕.๒ ระยะเวลา : กุมภาพันธ์ – มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๕.๓ สถานที่ : หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๑.๕.๔ งบประมาณ : จำนวน ๑๔๐,๓๔๐ บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นสามร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

๑.๕.๕ ผู้เข้าร่วมจริง : ผู้บริหารและบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๑.๖ กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์/ผู้รับบริการ

๑.๖.๑ ผู้บริหารกรมอนามัย (อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ)

๑.๖.๒ ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๑.๖.๓ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO) และบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่

๑.๖.๔ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถถอดบทเรียนจากการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. สรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนรายหน่วยงาน

๒.๑ ครั้งที่ ๑ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ระหว่างวันที่ ๖ – ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็น **“คนเก่ง คนดี มีความสุข สุขภาพดี และพอเพียง”** ภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบุคลากร และการยึดถือค่านิยมองค์กร HEALTH (Health Model, Ethics, Achievement, Learning, Trust, Harmony) เพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ด้านการบริหารอัตรากำลัง หน่วยงานให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์กำลังคนและการบริหารตำแหน่งว่างให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความเพียงพอและความคล่องตัวของกำลังคนในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ทั้งด้านวิชาการ ทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การวิจัย และนวัตกรรม ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร อาทิ “กาดก้อมวิชาการ” และ Lunch Symposium ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ

การดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ผ่านโครงการ Health Coach และ Health Station เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพตนเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในการดำเนินชีวิตและการขยายผลสู่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ อันสอดคล้องกับบทบาทของกรมอนามัยในการเป็นองค์กรส่งเสริมสุขภาพ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ประจำปี ๒๕๖๘ อยู่ในระดับผ่านดี และได้รับการยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการสื่อสารหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงมีการเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศในการทำงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเกิดจาก**การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกกลุ่มงาน** การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสะท้อนผ่านผลการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) ที่อยู่ในระดับดีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนการสร้างผลงานวิชาการ การวิจัย และการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันองค์ความรู้ภายในองค์กร และการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มุ่งเน้นการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่

๑. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบคุณสมบัติ การจัดทำผลงานวิชาการ และการเตรียมความพร้อมเพื่อขอประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance in HR) ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง โดยเน้นการจัดลำดับความสำคัญของงาน การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร

๓. การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและวินัยในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแล การให้คำปรึกษา และการบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายแก่บุคลากรและผู้บังคับบัญชา อันจะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ ครั้งที่ ๒ ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา มุ่งขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ภายใต้ค่านิยม **“สุขภาพดี สามัคคีร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีวินัย ใฝ่คุณธรรม”** โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างองค์กรสุขภาพดีและมีความสุข ตลอดจนการพัฒนาศูนย์เชี่ยวชาญด้านการดูแลภาวะองค์รวม เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมอนามัยในอนาคต

ด้านการบริหารอัตรากำลัง หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำแผนรองรับการเกษียณอายุราชการและการจ้างงานทดแทนในระยะ ๕ ปี พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับเปลี่ยนสายงานและการจ้างเหมาบริการทดแทนในตำแหน่งที่มีความจำเป็น เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและทักษะดิจิทัล โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น เวชศาสตร์วิถีชีวิต การดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพและการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ

ด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาล หน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวินัย ความโปร่งใส และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน การคลัง พัสดุ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบผ่านกิจกรรม **“คนดีศรีอนามัย”** เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเกิดจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แต่หน่วยงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณและกรอบอัตรากำลัง ซึ่งส่งผลต่อการปรับระดับตำแหน่งและความก้าวหน้าในบางสายงาน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากรของกรมอนามัย การชะลอการรับโอนและบรรจุบุคลากรใหม่ ตลอดจนการบริหารกรอบอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

๑. การบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งระดับสูง แนวทางการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของภารกิจ ความคุ้มค่าของงบประมาณ และการบริหารกรอบอัตรากำลังผ่านการยุบเลิกตำแหน่งว่างที่ไม่จำเป็น เพื่อนำวงเงินมาสนับสนุนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร

๒. การเตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพเน้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานวิชาการ งานวิจัย และศักยภาพที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) แนวทางและโอกาสความก้าวหน้าในระบบ HiPPS ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เติบโตในสายงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๒.๓ ครั้งที่ ๓ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้วิสัยทัศน์ **“กำลังคนดิจิทัลและองค์กรแห่งความสุข”** โดยมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคดิจิทัล ผ่านยุทธศาสตร์สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่ การบริหารโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความคล่องตัว การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย และการสร้างความสุขความผูกพัน และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน **โดยมีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO)** เป็นกลไกสำคัญในการกำกับและขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ด้านการบริหารอัตรากำลัง หน่วยงานให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนในระยะยาว โดยจัดทำแผนรองรับการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า ควบคู่กับการบริหารตำแหน่งว่าง การสรรหาและบรรจุบุคลากรทดแทน รวมถึงการใช้รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมในกรณีที่ตำแหน่งเดิมถูกยุบเลิก เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนในอนาคต

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามมาตรฐานภาครัฐ อาทิ การประยุกต์ใช้ AI การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ส่งเสริมการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น เวชศาสตร์วิถีชีวิต การจัดการความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

ด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุขและธรรมาภิบาล หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร ผ่านกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) การจัดทำข้อตกลงคำรับรองการปฏิบัติราชการ (MOU) ตลอดจนกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีและเกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นเรื่องการบริหารกำลังคนและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งเป็นช่องทางสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมถึงการกำหนดตำแหน่งลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อกำหนดเป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ และหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับของสายวิชาชีพต่าง ๆ ตามเงื่อนไขและคุณสมบัติที่กำหนด

๒. การบริหารอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งระดับสูง การบริหารกรอบอัตรากำลังภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การยุบรวมตำแหน่งว่างเพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งใหม่ ตลอดจนประเด็นการบริหารตำแหน่งนักสาธารณสุข และแนวทางบริหารจัดการตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เมื่อมีการเกษียณอายุราชการ

๓. สิทธิประโยชน์ วินัย และระเบียบราชการ ความรู้เกี่ยวกับสิทธิการลา การคำนวณเวลาราชการเพื่อบำเหน็จบำนาญ หลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการปฏิบัติตามระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ บทบาทของคณะกรรมการ CHRO ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างบุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย (Multi-skill) และการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านกำลังคนและการเกษียณอายุราชการ

๕. การเตรียมความพร้อมรองรับการพัฒนาองค์กร แนวทางการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแผนและภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้าน รวมถึงการพัฒนารูปแบบบริการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการและสร้างรายได้ขององค์กรในอนาคต

๒.๔ ครั้งที่ ๔ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง (สสม.) นำเสนอผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมโยงการบริหารกำลังคนกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้วิสัยทัศน์ **"เป็นสถาบันชั้นนำด้านวิจัยและนวัตกรรม เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของเมือง ภายในปี ๒๕๗๐"** มุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการในอนาคต

ด้านการบริหารอัตรากำลัง หน่วยงานได้ปรับบทบาทจากการเป็นหน่วยงานที่มุ่งให้บริการ (Service Provider) สู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการวิจัยและนวัตกรรม (Research & Innovation) พร้อมปรับโครงสร้างองค์กรเป็น Flat Organization เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ มีการจัดทำ Strategic Workforce Plan และ Succession Planning ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙–๒๕๗๓) เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และการเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารบนฐานข้อมูล

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวคิด People-Centric Organization เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น Smart People และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (High Learning Organization : HLO) โดยส่งเสริมการ Reskill และ Upskill ด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI การพัฒนาทักษะการเป็นโค้ช (Coaching) และการสร้างงานวิจัยผ่านกระบวนการ Routine to Research (R๒R) บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตาม Individual Development Plan (IDP) พร้อมจัดทำ Career Path ครอบคลุมทุกสายงาน เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

ด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุขและธรรมาภิบาล หน่วยงานดำเนินงานภายใต้แนวคิด "คนเก่ง คนดี และมีความสุข" โดยส่งเสริมการสร้าง Happy Workplace ตามแนวทาง Happy ๘ ผ่านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับผลการประเมิน ITA ระดับ AA ต่อเนื่อง ๓ ปี และดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูบุคลากรผ่านโครงการ "คนดีศรีอนามัย" เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้ง Urban Creative Space เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมใช้ช่องทางสื่อดิจิทัลในการสื่อสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่งานวิจัย นวัตกรรม และบทความวิชาการผ่าน Urban Health Journal เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาวะเขตเมือง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลัง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาระบบสวัสดิการและการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลังและตำแหน่งงาน หน่วยงานได้หารือแนวทางการสนับสนุนตำแหน่งนิติกรและนักเทคนิคการแพทย์เพื่อรองรับภารกิจเฉพาะด้าน โดยกองการเจ้าหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเปลี่ยนตำแหน่ง การบริหารกำลังคนร่วมกับกองกฎหมาย และแนวทางการสรรหาบุคลากรภายใต้กรอบอัตรากำลังของกรมอนามัย

๒. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แลกเปลี่ยนแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) พร้อมเน้นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะดิจิทัล ภาษาอังกฤษ และการพัฒนาศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การพัฒนาระบบสวัสดิการและการปฏิบัติงาน ได้หารือแนวทางเพิ่มสิทธิ์การใช้งานระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของหน่วยงาน รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔. การสร้างองค์กรแห่งความสุขและธรรมาภิบาล ได้แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารความขัดแย้งในองค์กร การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบ Adaptive Leadership การทำงานแบบบูรณาการ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และการดำเนินการตามขั้นตอนการร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. สรุปประเด็นสำคัญ ความท้าทาย และแนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน ๔ ภาค พบว่าหน่วยงานมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ความท้าทาย และแนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

๓.๑ ประเด็นสำคัญจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑) การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง มุ่งบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจรองรับการเกษียณอายุราชการ และปรับโครงสร้างตำแหน่งให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ ทักษะดิจิทัล เทคโนโลยี และ AI รวมถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓) การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนการเลื่อนระดับตำแหน่ง การจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๔) การสร้างองค์กรแห่งความสุขและธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและความผูกพันองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

๓.๒ ความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง ส่งผลต่อการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้หน่วยงานต้องบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒) ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรบุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง เนื่องจากขาดความมั่นใจหรือความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการ

๓) การสร้างผลงานวิชาการและนวัตกรรมการพัฒนาผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ เทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต

๓.๓ แนวทางขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์ โดยเชื่อมโยงกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของกรมอนามัยในระยะยาว

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา และการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานวิชาการอย่างเป็นระบบ

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล เทคโนโลยี และ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. ส่งเสริมการสร้างผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานและสร้างคุณค่าต่อองค์กร

๕. สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและความเข้มแข็งขององค์กร

๖. สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และการพัฒนางานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๔. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการ

๔.๑ ผลการประเมินความพึงพอใจภาพรวม

ผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง ๔ ครั้ง จำนวน ๑๕๐ คน ตอบแบบประเมินจำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๖ โดยภาพรวมผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการอยู่ใน**ระดับมากที่สุด** มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดโครงการโดยภาพรวมร้อยละ ๙๔.๖๗ การประชาสัมพันธ์โครงการร้อยละ ๙๓.๒๓ และความครบถ้วนของเนื้อหา ระยะเวลา และรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมร้อยละ ๙๓.๓๐ รายละเอียดตามตารางที่ ๑

ประเด็นคำถาม	ครั้งที่ ๑ (ศอ.๑)	ครั้งที่ ๒ (ศอ.๙)	ครั้งที่ ๓ (ศอ.๖)	ครั้งที่ ๔ (สสม.)	เฉลี่ยรวม
ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการโดยภาพรวม	๙๐.๔๘	๙๗.๕๐	๙๖.๐๐	๙๔.๖๙	๙๔.๖๗
การประชาสัมพันธ์โครงการ	๘๕.๔๕	๙๗.๕๐	๙๔.๖๗	๙๔.๒๙	๙๓.๒๓
ความครบถ้วนของเนื้อหา/ระยะเวลา/รูปแบบที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	๘๖.๖๗	๙๖.๒๕	๙๖.๐๐	๙๔.๒๙	๙๓.๓๐

๔.๒ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้

ภายหลังการเข้าร่วมประชุม ผู้เข้าร่วมมีระดับความรู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีความรู้ก่อนการประชุมเฉลี่ยร้อยละ ๕๖.๐๔ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘๘.๗๗ หลังการประชุม นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ใน**ระดับมากที่สุด** คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๕ สะท้อนให้เห็นว่าโครงการสามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดตามตาราง ที่ ๒

ประเด็นคำถาม	ครั้งที่ ๑ (ศอ.๑)	ครั้งที่ ๒ (ศอ.๙)	ครั้งที่ ๓ (ศอ.๖)	ครั้งที่ ๔ (สสม.)	เฉลี่ยรวม
ก่อนการประชุมท่านมีความรู้ในเรื่องนี้	๕๐.๔๘	๓๓.๗๕	๔๘.๐๐	๕๕.๙๒	๕๖.๐๔
หลังการประชุมท่านมีความรู้ในเรื่องนี้	๘๗.๖๒	๙๒.๕๐	๘๘.๐๐	๘๗.๓๕	๘๘.๗๗
ความรู้จากการประชุมสามารถนำไปปฏิบัติในการทำงาน	๙๒.๓๘	๙๖.๒๕	๙๔.๖๗	๙๒.๖๕	๙๓.๑๕

๔.๓ ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม

- ได้รับความรู้และความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
- วิทยากรและผู้ตอบข้อซักถามให้ข้อมูลชัดเจน เข้าใจง่าย
- ควรจัดกิจกรรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง
- เป็นการให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและตอบคำถามได้อย่างตรงไปตรงมา สามารถให้ความรู้เพิ่มเติมได้ดีมาก ทำให้ทราบถึงปัญหาอย่างตรงจุด และให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานทันที

๕. ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน ๔ ภาค จำนวน ๔ ครั้ง ได้รับงบประมาณทั้งสิ้น ๑๔๐,๓๔๐ บาท และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๙๘,๗๒๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๕ ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยสามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบตามแผนที่กำหนด

รายการ	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน) (ไม่รวมหน่วยงานพื้นที่)	ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)
ครั้งที่ ๑ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๙๐,๐๐๐	๖๒,๗๑๖	๑๑	๕,๗๐๑.๔๕
ครั้งที่ ๒ ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๑๘,๙๐๐	๑๗,๙๖๐	๑๕	๑,๑๙๗.๓๓
ครั้งที่ ๓ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๒๑,๔๔๐	๑๘,๐๕๒	๑๓	๑,๓๘๘.๖๑
ครั้งที่ ๔ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง	๑๐,๐๐๐	-	๑๓	๐
รวมทั้งโครงการ	๑๔๐,๓๔๐	๙๘,๗๒๘	-	๘,๒๘๗.๓๙

หมายเหตุ

๑. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการที่ใช้ในการคำนวณงบประมาณ หมายถึงเฉพาะคณะผู้เดินทางเข้าร่วมการตรวจเยี่ยมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่รวมบุคลากรของหน่วยงานเจ้าภาพที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่จัดโครงการ

๒. การจัดกิจกรรมครั้งที่ ๔ ณ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรุงเทพมหานคร ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการ จึงไม่มีค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมตามกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๖. ภาพกิจกรรมโครงการ

- กิจกรรมครั้งที่ ๑ ณ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

- กิจกรรมครั้งที่ ๒ ณ ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา

- กิจกรรมครั้งที่ ๓ ณ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี

- กิจกรรมครั้งที่ ๔ ณ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

"พัฒนาคน พัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กร สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน"