

รายงานการวิเคราะห์

สมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ตามที่กรมอนามัย ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมอนามัย ระดับบุคคล ให้ข้าราชการในสังกัดทุกหน่วยได้ถือปฏิบัติ และเพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมอนามัยมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับบทบาทของกรมและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงกำหนดสมรรถนะและระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับการประเมินของข้าราชการในแต่ละระดับ ตั้งแต่รอบประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากร ซึ่งหมายถึง สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ สำหรับประเมินบุคลากรที่ขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน และรองผู้อำนวยการ สังกัดกรมอนามัย

โดยหลักกำหนดสมรรถนะและระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะไม่มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละรายการสมรรถนะ และกำหนดให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙

หลักการกำหนดสมรรถนะ

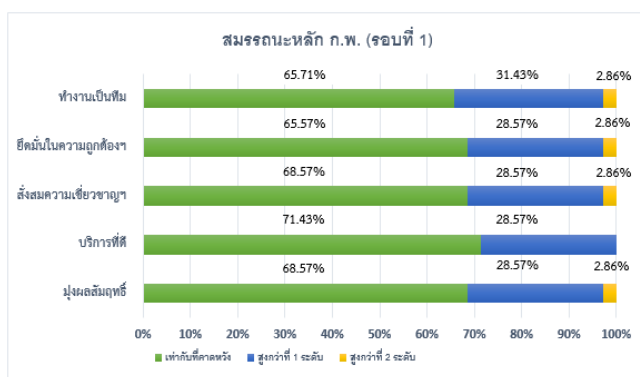
สมรรถนะหลัก ก.พ.	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะหลักกรมอนามัย
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. สถานะผู้นำ	๑. การประเมิน
๒. บริการที่ดี	๒. วิสัยทัศน์	๒. การขึ้นนำเชิงกลยุทธ์
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ
๕. การทำงานเป็นทีม	๕. ควบคุมตนเอง	
	๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน	

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง สำหรับการประเมิน

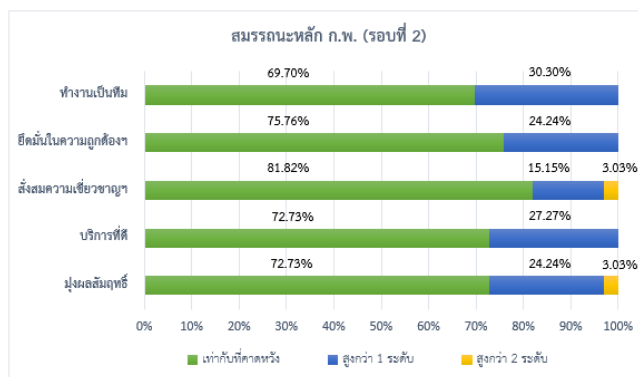
ประเภท/สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก ก.พ.	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะหลักกรมอนามัย
ประเภทบริหาร			
ระดับสูง	5	4	5
ระดับต้น	5	3	4
ประเภทอำนวยการ			
ระดับสูง	4	2	4
ระดับต้น	3	1	3
ประเภทวิชาการ			
ระดับทรงคุณวุฒิ	5	3	5
ระดับเชี่ยวชาญ	4	2*	4
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	1*	3

*สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ

และเมื่อนำการประเมินสมรรถนะของกลุ่มเป้าหมาย ในผลปฏิบัติราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น ๒ รอบการประเมิน ได้แก่ รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (เมษายน ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๔) และจำแนกออกเป็น ๓ สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ก.พ. สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะหลักกรมอนามัย



แผนภูมิที่ ๑ สมรรถนะหลัก ก.พ. รอบที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

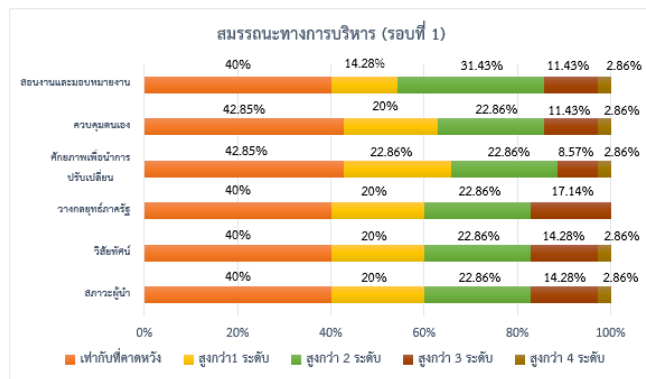


แผนภูมิที่ ๒ สมรรถนะหลัก ก.พ. รอบที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

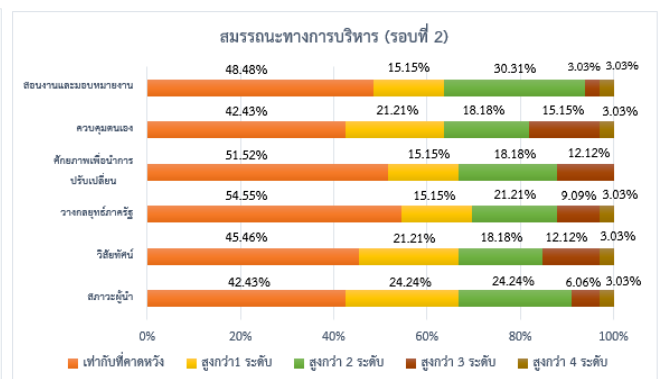
จากการเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะหลัก ก.พ. รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒ พบว่า โดยส่วนใหญ่ระดับสมรรถนะที่สังเกตพบของกลุ่มเป้าหมายเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ซึ่งรอบที่ ๑ มีสมรรถนะด้านบริการที่มากที่สุด (ร้อยละ ๗๑.๔๓) และรอบที่ ๒ มีสมรรถนะด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มากที่สุด (ร้อยละ ๘๑.๘๒) ลำดับถัดมาคือ สูงกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ โดยพบในสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มากที่สุด ทั้งรอบที่ ๑ (ร้อยละ ๓๑.๔๓) และรอบที่ ๒ (ร้อยละ ๓๐.๓๐) และสูงกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ

โดยรอบที่ ๑ พบใน ๔ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ ๒.๘๖) และรอบที่ ๒ พบใน ๒ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ร้อยละ ๓.๐๓)

ทั้งนี้ สมรรถนะหลัก ก.พ. ด้านการบริการที่ดี **ไม่มี**ระดับสมรรถนะที่สังเกตพบสูงกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ในการประเมินทั้ง ๒ รอบของปี พ.ศ. ๒๕๖๔

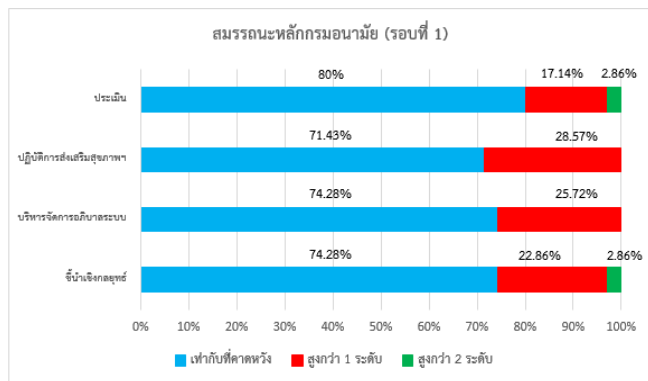


แผนภูมิที่ ๓ สมรรถนะทางการบริหาร รอบที่ ๑ ปี พ.ศ.๒๕๖๔

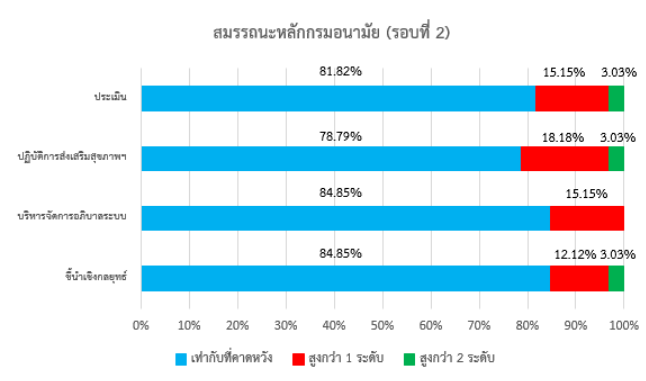


แผนภูมิที่ ๔ สมรรถนะทางการบริหาร รอบที่ ๒ ปี พ.ศ.๒๕๖๔

จากการพิจารณาการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร รอบที่ ๑ พบว่า สมรรถนะที่สังเกตเห็นพบเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง โดยเห็นพบมากที่สุด คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านควบคุมตนเอง (ร้อยละ ๔๒.๘๕) สูงกว่าที่คาดหวัง ๑ ระดับ คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (ร้อยละ ๒๒.๘๖) สูงกว่าที่คาดหวัง ๒ ระดับ คือ การสอนงานและการมอบหมายงาน (ร้อยละ ๓๑.๔๓) สูงกว่าที่คาดหวัง ๓ ระดับ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๑๗.๑๔) และสูงกว่าที่คาดหวัง ๔ ระดับ ซึ่งพบใน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (ร้อยละ ๒.๘๖) และพิจารณา รอบที่ ๒ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะยังคงเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ซึ่งสังเกตเห็นพบมากที่สุด ในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๕๔.๕๕) สูงกว่าที่คาดหวัง ๑ ระดับ คือ ด้านสภาวะผู้นำ (ร้อยละ ๒๔.๒๔) สูงกว่าที่คาดหวัง ๒ ระดับ สังเกตพบมากที่สุด คือ ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (ร้อยละ ๓๐.๓๑) สูงกว่าที่คาดหวัง ๓ ระดับ คือ ด้านการควบคุมตนเอง (ร้อยละ ๑๕.๑๕) และสูงกว่าที่คาดหวัง ๔ ระดับ พบใน ๕ ด้าน เท่ากัน ได้แก่ ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านควบคุมตนเอง และด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน (ร้อยละ ๓.๐๓)



แผนภูมิที่ ๕ สมรรถนะหลักกรมอนามัย รอบที่ ๑ ปี พ.ศ.๒๕๖๔



แผนภูมิที่ ๖ สมรรถนะหลักกรมอนามัย รอบที่ ๒ ปี พ.ศ.๒๕๖๔

การวิเคราะห์สมรรถนะหลักกรมอนามัย พบว่า ในภาพรวม ระดับสมรรถนะที่สังเกตเห็นพบเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ทั้ง ๒ รอบ โดยรอบที่ ๑ คือ ด้านการประเมิน (ร้อยละ ๘๐) และรอบที่ ๒ คือ ด้านการชี้แจงกลยุทธ์ และด้านการบริหารจัดการอภิบาลระบบ (ร้อยละ ๘๔.๘๕) ลำดับถัดมา คือ สังเกตเห็นพบสูงกว่าที่คาดหวัง ๑ ระดับ ในด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งพบใน ๒ รอบการประเมิน (ร้อยละ ๒๘.๕๗ และ ร้อยละ ๑๘.๑๘) และสังเกตเห็นพบสูงกว่า ๒ ระดับ ในรอบที่ ๑ คือ ด้านการชี้แจงกลยุทธ์ และด้านการประเมิน (ร้อยละ ๒.๘๖) รอบที่ ๒ ได้แก่ ด้านการชี้แจงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และด้านการประเมิน (ร้อยละ ๓.๐๓)

ทั้งนี้ สมรรถนะหลักกรมอนามัย ด้านการบริหารจัดการอภิบาลระบบ **ไม่มี**ระดับสมรรถนะที่สังเกตเห็นพบสูงกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ในการประเมินทั้ง ๒ รอบของปี พ.ศ. ๒๕๖๔

การประเมินระดับสมรรถนะของกลุ่มเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้ง ๓ สมรรถนะ โดยภาพรวมระดับสมรรถนะจะสังเกตเห็นพบเท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และในบางด้านไม่มีสมรรถนะที่สังเกตเห็นพบสูงกว่าที่คาดหวังไว้ ๒ ระดับ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินสมรรถนะที่สังเกตพบมีระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ ในการบริหารและขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ และเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จึงขอเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายพัฒนาผู้บริหารหน่วยงาน (ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ) ให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยเสริมสร้างประสิทธิภาพระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร และส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ รวมถึงกำหนดให้มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและภารกิจของกรม ดังนั้น จึงกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายมาตรการ และนำประเด็นความรู้ที่จำเป็นมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ดังนี้

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

พัฒนาผู้บริหารหน่วยงาน (ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ) ให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

มาตรการ

- เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- กำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นข้อมูล

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะ และแผนพัฒนารายบุคคล จึงได้กำหนดประเด็นข้อมูล ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

ลำดับ ที่	ที่อยู่ อินเทอร์เน็ต	ผู้แต่ง/ผู้ผลิต	วันที่ค้นหา	รายการที่ นำมาใช้	ชื่อความรู้	ชื่อเรื่อง/บทความ	ชื่อหนังสือ/นิตยสาร/ วารสาร	ปีที่พิมพ์ /ปีที่ผลิต
1	https://bit.ly/3xTx4d4	สำนักพัฒนา ระบบจำแนก ตำแหน่งและ ค่าตอบแทน	18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	การกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก	การกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก	เว็บไซต์ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	2553
2	https://bit.ly/3lnCZY0	สำนักพัฒนา ระบบจำแนก ตำแหน่งและ ค่าตอบแทน	18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	การกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะ ทางการบริหาร	การกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะ ทางการบริหาร	เว็บไซต์ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	2553
3	https://bit.ly/3l4peHX		18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล	หลักเกณฑ์วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล	เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	
4	https://bit.ly/3lbXwc0		18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	สมรรถนะหลักของนัก บริหารระดับสูง	สมรรถนะหลักของนัก บริหารระดับสูง	เว็บไซต์ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	
5	https://bit.ly/3d5GFcd		18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	

ลำดับ ที่	ที่อยู่ อินเทอร์เน็ต	ผู้แต่ง/ผู้ผลิต	วันที่ค้นหา	รายการที่ นำมาใช้	ชื่อความรู้	ชื่อเรื่อง/บทความ	ชื่อหนังสือ/นิตยสาร/ วารสาร	ปีที่พิมพ์ /ปีที่ผลิต
6	https://bit.ly/3EihEqU		18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ	คู่มือแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563 - 2565	เว็บไซต์ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	
7	https://bit.ly/3EflsEo	รศ.ดร.สุรสิทธิ์ วชิรจร	18/11/2564	ข้อมูลและ ความรู้	การติดตาม และการ ควบคุม	การติดตาม และการ ควบคุม (Monitoring and Control)	เว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	

แผนปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารหน่วยงานให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อน
 ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารหน่วยงานให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม								
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565								
ข้อเสนอเชิงนโยบาย	มาตรการ	ประเด็นความรู้	แผนงาน/ขั้นตอนกิจกรรม	เป้าหมาย		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
				จำนวน	หน่วยนับ			
พัฒนาผู้บริหารหน่วยงาน (ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ) ให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อน ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	1. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ระบบพัฒนาบุคลากร	1. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก	วิเคราะห์สถานการณ์สมรรถนะของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย	1	ครั้ง	พ.ย.64	กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ	
		2. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร						
		3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล	พัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย	1	ครั้ง	พ.ย.64 -ก.พ.65	กลุ่มพัฒนาฯ	
		4. สมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูง						
	2. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหาร ให้ได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบ ที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ	1. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	1	ครั้ง	พ.ย.64 -ก.พ.65	กลุ่มพัฒนาฯ	
		2. คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 -2565	สรุปทบทวนการประเมินสมรรถนะของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ครั้งที่ 1	1	ครั้ง	ก.พ. 65	กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ	
			ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร กลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะในการขับเคลื่อน ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	1	ครั้ง	มี.ค. - ก.ค. 65	กลุ่มพัฒนาฯ	
			สรุปทบทวนการประเมินสมรรถนะของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ครั้งที่ 2	1	ครั้ง	มิ.ย. - ก.ค. 65	กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ	
	3. กำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง	1. การติดตาม และการควบคุม (Monitoring and Control)	กำกับและติดตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากร มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริม สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	9	ครั้ง	พ.ย. 64 - ก.ค. 65	กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ	