

รายงานการประชุมคณะที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย  
วันอังคารที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสมบูรณ วัชรโรทัย อาคาร ๑ ชั้น ๒ กรมอนามัย

ผู้มาประชุม

๑. นายสุวรรณชัย	วัฒนาอิงเจริญชัย	ประธาน
๒. นายอรรถพล	แก้วสัมฤทธิ์	รองประธาน
๓. นายพิษณุ	แสนประเสริฐ	ที่ปรึกษา
๔. นายสุธา	เจียรณโชติชัย	ที่ปรึกษา
๕. นายดนัย	ธีวันดา	ที่ปรึกษา
๖. นายชาญชัย	พินเมืองงาม	ที่ปรึกษา
๗. นายชลทิศ	อุไรฤกษ์กุล	ที่ปรึกษา
๘. นายชวัลณัฐ	เหล่าพูนพัฒน์	ที่ปรึกษา
๙. นางสาวพรสวรรค์	อยู่สุภาพ	ที่ปรึกษา
๑๐. นายวิเชษฐ	จินานุรักษ์	ที่ปรึกษา
๑๑. นางศิริวรรณ	เมนะโพธิ	ที่ปรึกษา
๑๒. นางนงนุช	ภัทรอนันตนพ	ที่ปรึกษา

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์สุนิสา	ช่อแก้ว	ที่ปรึกษา
-------------------------	---------	-----------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางวรรณภา	กangkan	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. นางปฎิญา	สิทธิพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๓. นางสาวประภาภัส	อัมรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาววาสนา	สงวนหมู่	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕. นายไพสิฐ	โกศลวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖. นางสาวปณิตตา	ผูกพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๗. นางสาวสมหญิง	บานแย้ม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๘. นายวัชชานนท์	ทองสุกดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๙. นายเกียรติคุณ	เจ๊ะมะ	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย (เอกสารแนบ ๑)

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา...

## วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากร กรมอนามัย

**นางวรรณภา กางกั้น** นำเสนอข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย เพื่อประกอบการพิจารณา (เอกสารแนบ ๒)

**นายวัลลภรัฐ เหล่าพูนพัฒน** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- ระบบการทำงาน HRM และ HRD ต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ควรหาปัจจัยหลักที่ทำให้สูญเสียกำลังคน ทบทวนการใช้ ENGAGEMENT ในการขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์
- วิเคราะห์ Pain Point ของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว
- วิเคราะห์ปัจจัยปัจจุบันที่ทำให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ไม่มีประสิทธิภาพ
- มีวิธีการขับเคลื่อนอย่างไรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง Generation ของคน และการส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- การพัฒนาบุคลากรกรมอนามัยต้องบูรณาการร่วมกัน สอดคล้องกับ ENGAGEMENT และแผน HRM

- กองการเจ้าหน้าที่ ต้องเปลี่ยนหน้าที่เป็น Change agent ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร วางรูปแบบของบุคลากรที่ต้องการในอนาคตให้ชัดเจน

**นายพิษณุ แส่นประเสริฐ** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- กำหนดกรอบการพัฒนา ๓ ส่วน
  - ส่วนที่ ๑ พัฒนาให้คนเข้าใจแก่นแกนของกรมอนามัย
  - ส่วนที่ ๒ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สร้างคนกรมอนามัยให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนางานได้
  - ส่วนที่ ๓ กรมอนามัยในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง
- Pain Point คือ ต้องลดช่องว่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากร และต้องรักษาความเป็นตัวตนของกรมอนามัยให้คงอยู่และชัดเจน สร้างคนและรักษาคนให้อยู่กับองค์กร
- กำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะ (Spec) ที่ต้องการของคนกรมอนามัย และวิธีการอย่างไรที่จะให้คนกรมอนามัยมีคุณสมบัติตามที่กำหนด และเติบโตในระบบราชการ โดยรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภายในและภาคีเครือข่าย แผนที่จะพัฒนานี้จะชัดเจนขึ้น
  - รับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานภาคีเครือข่าย เกี่ยวกับความต้องการจากภารกิจกรมอนามัย
  - การนำหลักการ SMART มาตั้งเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
  - ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งหมด มีองค์ประกอบ คือ ผู้ดูแลระบบ ผู้ให้บริการระบบ และหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่สนับสนุน ส่วนใหญ่คือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงและกรมอื่น ๆ

**นายสุธา เจียรณนิโชติชัย** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- กำหนด ๓๐% ของบุคลากรกรมอนามัยเป็นฐานในการขับเคลื่อนการสร้างเปลี่ยนแปลง
- กำหนดแนวโน้มและความก้าวหน้าของบุคลากร จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน และมีเส้นทางการพัฒนาที่เหมาะสม
- Pain Point สำคัญ กรมอนามัยยังคงเป็นผู้นำด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในสายตาของภาคีเครือข่ายอยู่หรือไม่ สำนักรว่าหน่วยงานภายในทั้งหมดมีผลผลิตภาพ (Productivity) อะไรบ้าง ให้กับกรมอนามัย และสะท้อนสู่ภาคีเครือข่ายได้เห็นภาพที่ชัดเจน

**นายคณัย ธีวันดา** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- จัดกลุ่มกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนให้เป็นรูปธรรม การเพิ่มศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน (Back office)
- การเพิ่มสมรรถนะให้กับพนักงานราชการ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญและช่วยปิด ช่องว่างในการปฏิบัติงาน
- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้งานที่หลากหลาย

**นางศิริวรรณ เมนะโพธิ** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- การหา Training Needs ณ ปัจจุบันจะเป็นตัวช่วยในการปิดช่องว่าง พัฒนาและรักษา บุคลากรให้อยู่กับองค์กร

**นายชาญชัย พิณเมืองงาม** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- Pain Point การมีแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว แต่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
- หากกระบวนการทำงานหลักเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงด้วย
- SMART เปลี่ยน S จาก Synergy เป็น sensitive to changing situation

**นายชลทิศ อุไรฤกษ์กุล** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณบุคลากร ศูนย์/เขต ประมาณ ๗๐% ส่วนกลางประมาณ ๓๐% ให้กลุ่มคนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมตั้งแต่ระยะเริ่มแรก ผู้อำนวยการศูนย์ร่วมวางแผน การรักษาบุคลากรสายวิชาชีพ ช่วง ๑๐ ปีแรก เป็นการให้บริการ
- ช่วง ๑๐ ปีที่สอง การให้บริการ ๕๐% พัฒนารูปแบบบริการ ๕๐%
- ช่วง ๑๐ ปีที่สาม ๓ ส่วน คือการให้บริการ พัฒนารูปแบบบริการ และการออกนิเทศพื้นที่
- แผนพัฒนาบุคลากรควรมีความครอบคลุมไปถึงภาคีเครือข่าย กรณีสถาบันบัณฑิต ดำเนินการในส่วนของการพัฒนาร่วมกับภาคีเครือข่าย ให้นำข้อมูลเพิ่มเติมในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมด้วย

**นางนงนุช ภัทรอนันตนพ** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เช่น การถ่ายโอนภารกิจ เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญหา ด้านสุขภาพ เป็นต้น ให้นำมาเป็นองค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- หาจุดเด่นขององค์กร ยกย่องงาน สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร
- สร้างความมีส่วนร่วมในทุก Generation สร้างผู้บริหารที่มีความพร้อม
- การหมุนเวียนงาน เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์...

**นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- CHRO ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- มีแผนและมีการดำเนินงานไปแล้ว แต่ยังไม่ค่อยมีการติดตามผลการดำเนินงาน

**นายวิเชษฐ จินานุรักษ์** ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- กรมอนามัยเป็นหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับท้องถิ่น
- กลุ่มเป้าหมายหลักที่ต้องพัฒนาในอนาคต คือบุคลากรของท้องถิ่น
- การพัฒนาคนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

**HR HOUSE MODEL ๒๐๖๖** มีข้อเสนอแนะดังนี้

**นายวัลลภรัฐ เหล่าพูนพัฒน์**

- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะในปัจจุบัน เป็นเครื่องมืออย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ข้อสังเกตคือ สมรรถนะกับผลงานต้องไปทิศทางเดียวกัน การตั้ง KPI ต่ำเกินไป จะไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงได้
- ข้อมูลที่เป็นจริงคือข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรึกษาหารือกับพื้นที่ ผู้อำนวยการศูนย์ จะทราบปัญหาที่แท้จริง

**นายสุธา เจียรณณีโชติชัย**

- พิจารณาคนและเนื้องานร่วมกับภาคีเครือข่าย ถึงความต้องการและกรมสามารถเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้หรือไม่

**นางศิริวรรณ เมนะโพธิ**

- การจัดกลุ่มความต้องการของบุคคลให้ชัดเจน แผน IDP มีส่วนช่วยคัดแยกได้ โดยตกลงร่วมกันว่าบุคคลจะเติบโตไปทิศทางใด ด้านวิชาการหรือด้านบริหาร
- กำหนด character ของกรมให้ชัดเจน การพัฒนาจะต้องตอบโจทย์ character ที่กำหนด

**นางนงนุช ภัทรอนันตนพ**

- ปรับข้อความ คนดี มีความสุข สร้างคุณค่า

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**วาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)**

- ไม่มี -

**เลิกประชุม** เวลา ๑๖.๐๐ น.

นางสาวสมหญิง บานแย้ม  
ผู้จดยางงานการประชุม

นางสาวประภาภัส อัมรี  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม