

การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย

กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ พ.ศ.2566 - 2570

เป้าหมายสูงสุด

“คนบนแผ่นดินไทยมีความมั่นคงด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี”

วิสัยทัศน์กรมฯ

สร้างสังคมรอบรู้ สุขภาพดีทุกช่วงวัย อนามัยสิ่งแวดล้อมได้มาตรฐาน

มิติที่ 1

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัย
และอนามัยสิ่งแวดล้อมสู่เมืองสุขภาพดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ

ประชาชน

ป.4 ประชาชนทุกช่วงวัยมีสุขภาพะที่ดี เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง
ป.5 ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี
ป.6 ประชาชนในพื้นที่เขตเมือง พื้นที่พิเศษ กลุ่มเปราะบาง/
ชายขอบ/แรงงานข้ามชาติมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

ป.7 ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีความรู้และทักษะในการพัฒนา
สุขภาพตนเองตลอดช่วงชีวิต
ป.8 สังคม ชุมชน องค์กร มีขีดความสามารถในการจัดระบบ
ให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ

มิติที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

คุณภาพระบบ
ส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม

ป.1 ระบบการปกป้องคุ้มครองสิทธิทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ
ป.2 ศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ป.3 ประชาสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพ

มิติที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกย่ององค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล

กระบวนการภายใน

ป. 9 ศูนย์ความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม และการส่งเสริมสุขภาพขั้นสูงของประเทศ

มิติที่ 4

ป.10 องค์กรสมรรถนะสูงและมีความคล่องตัว
(Agile Organization)

การเติบโตฯ

ป.11 องค์กรนำอยู่ นำทำงาน และมีธรรมาภิบาล

Health Model
เป็นต้นแบบสุขภาพ

Ethics
จริยธรรม

Achievement
เป็นไปอย่างยั่งยืน

Learning
เรียนรู้ร่วมกัน

Trust
การลงมือทำร่วมกัน

Harmony
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



A

Assessment
ประเมินสถานการณ์

A

Advocate
สื่อสาร ชี้นำ

I

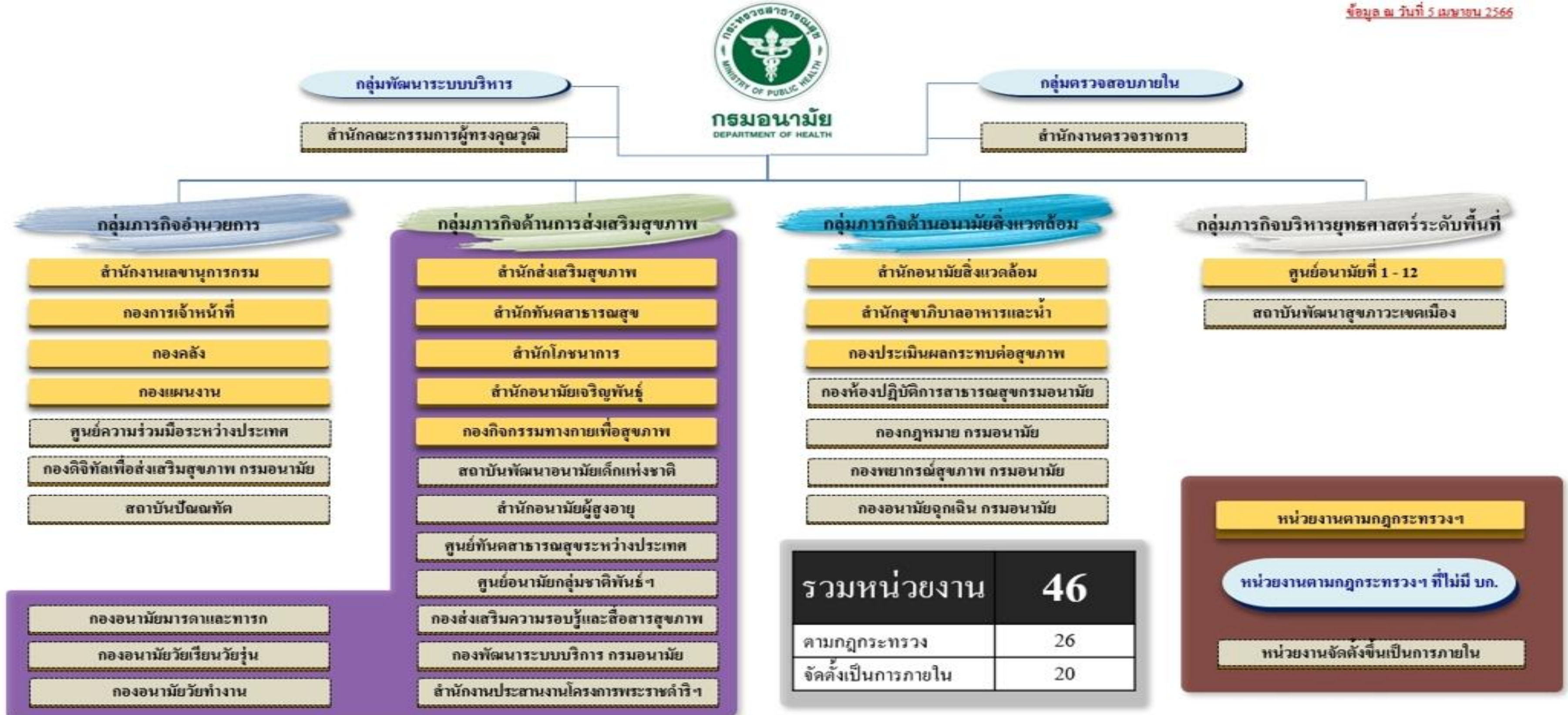
Intervention
วิธีการที่เหมาะสม

M

Managment&Governance
บริหารจัดการและอภิบาลระบบ

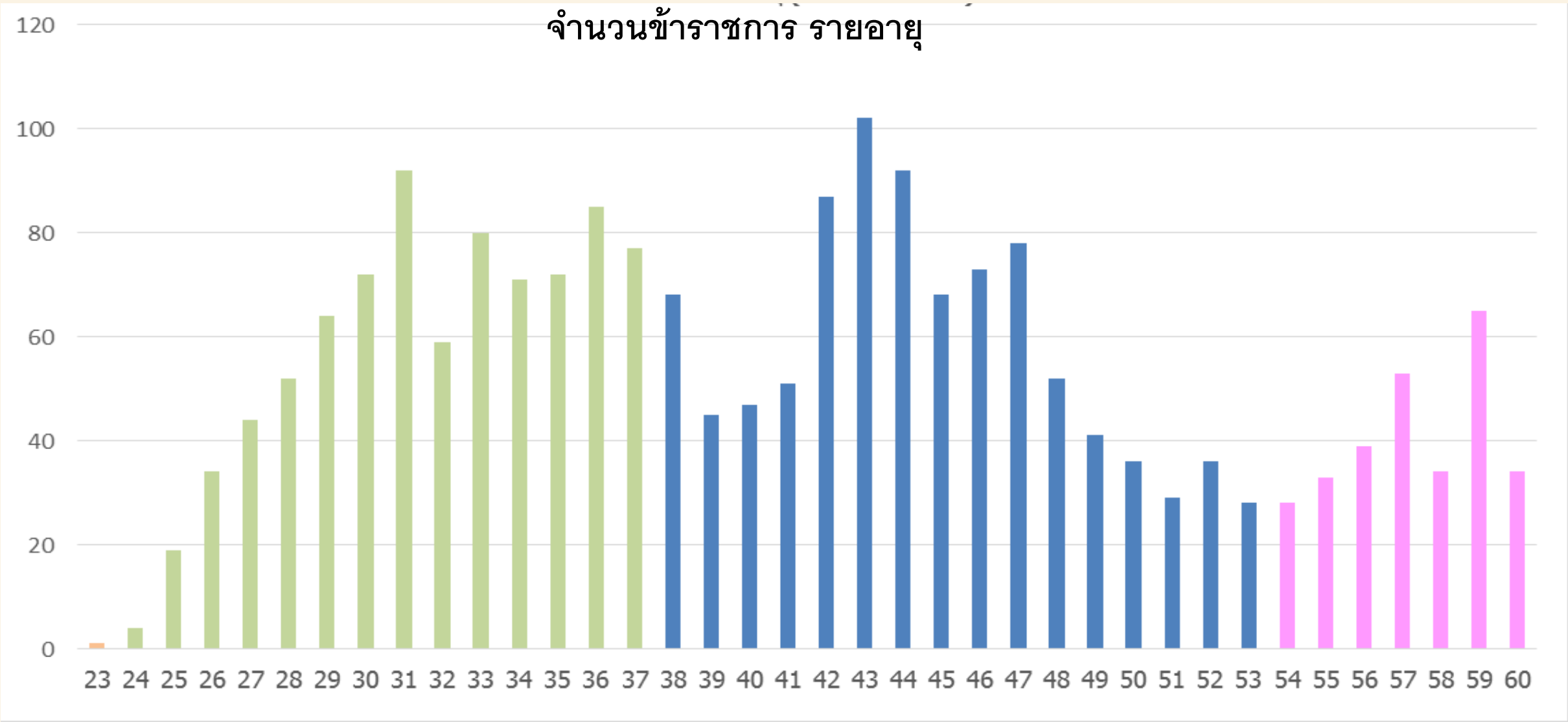
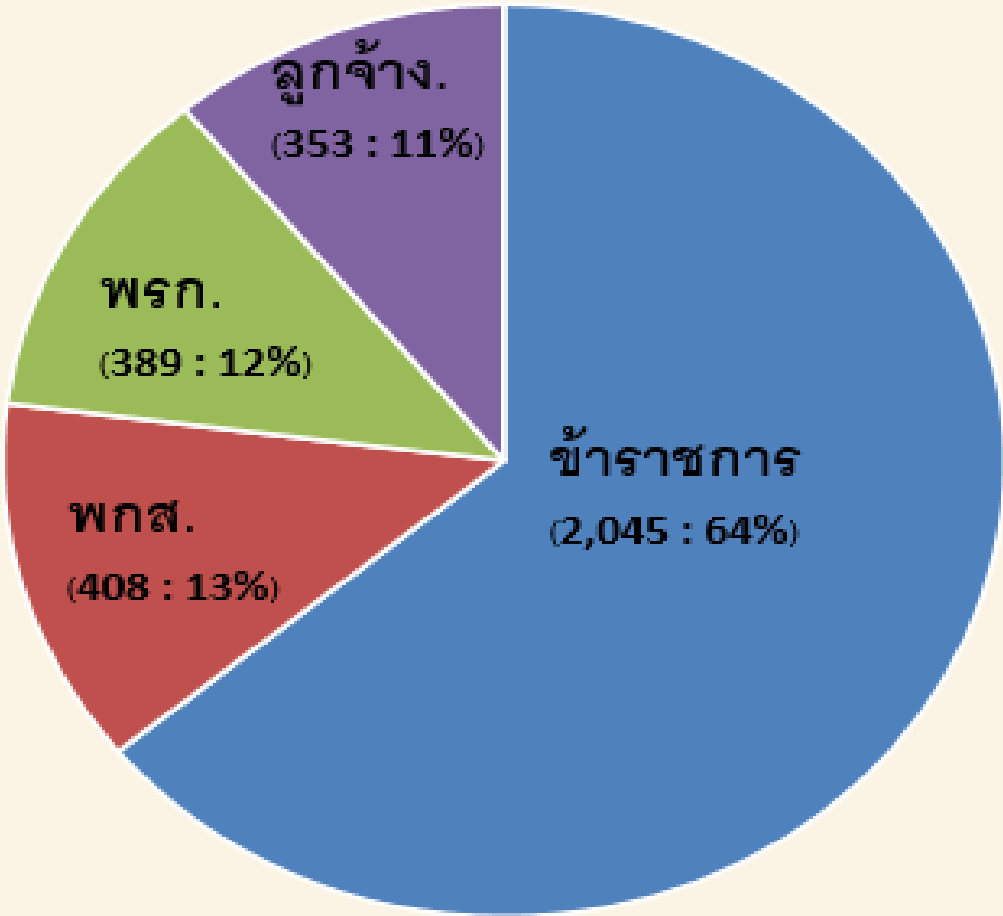
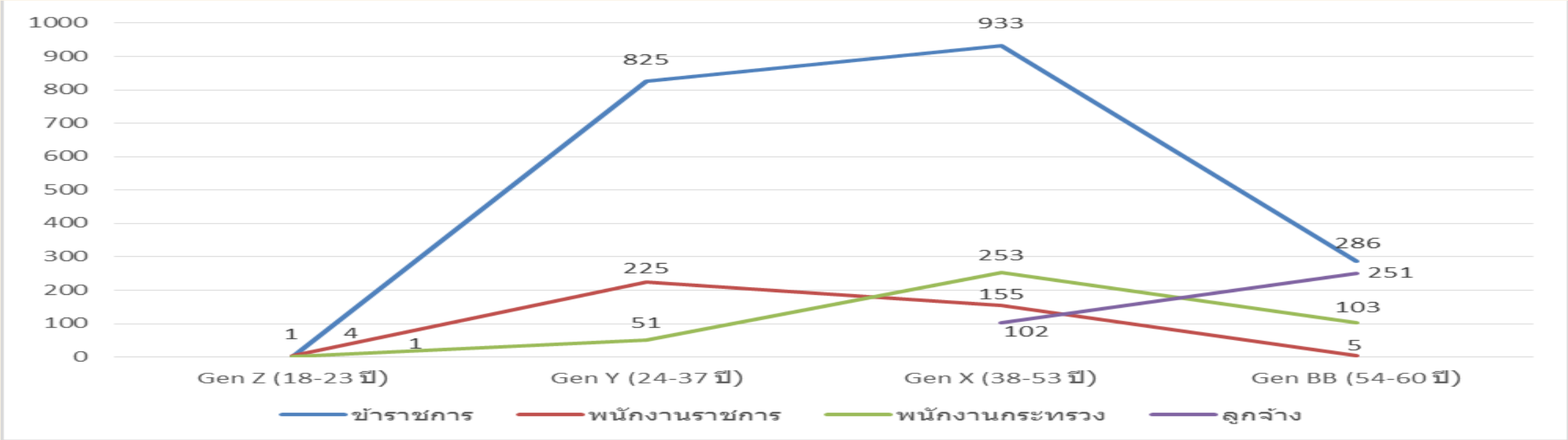
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย

ข้อมูล ณ วันที่ 5 เมษายน 2566

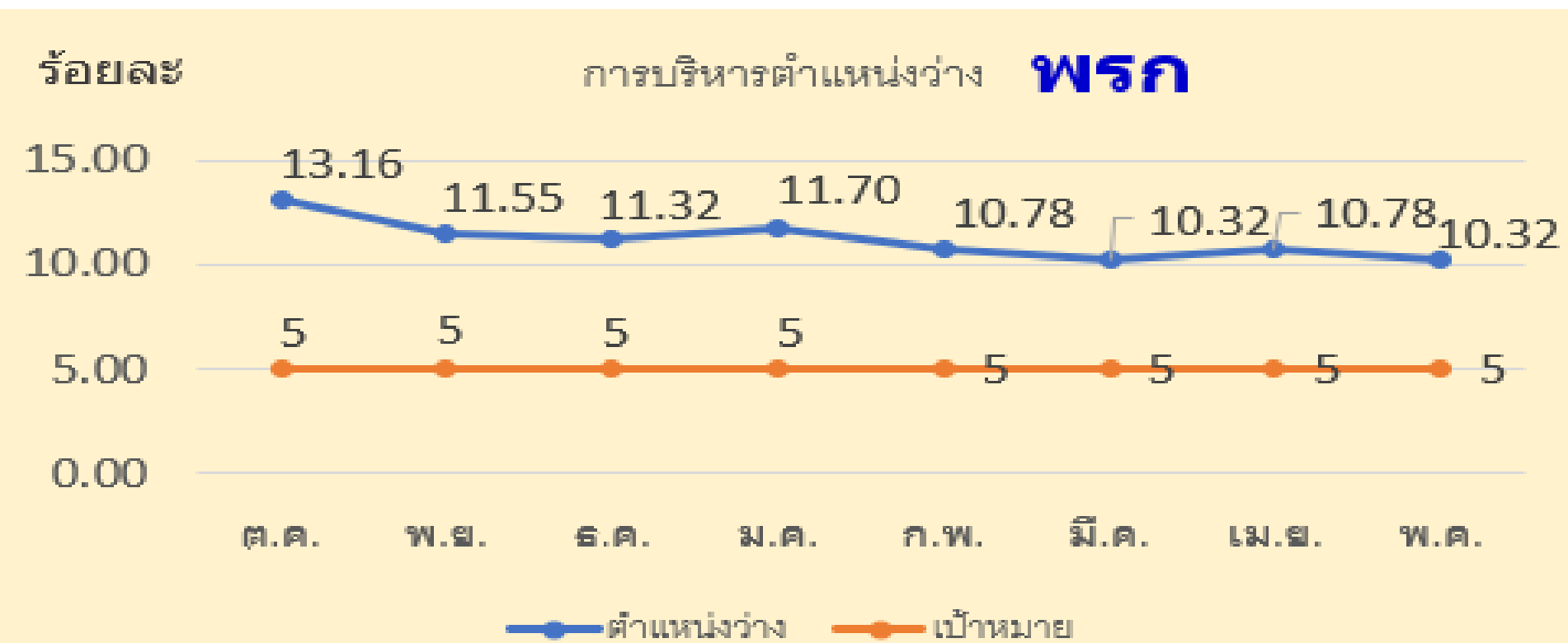
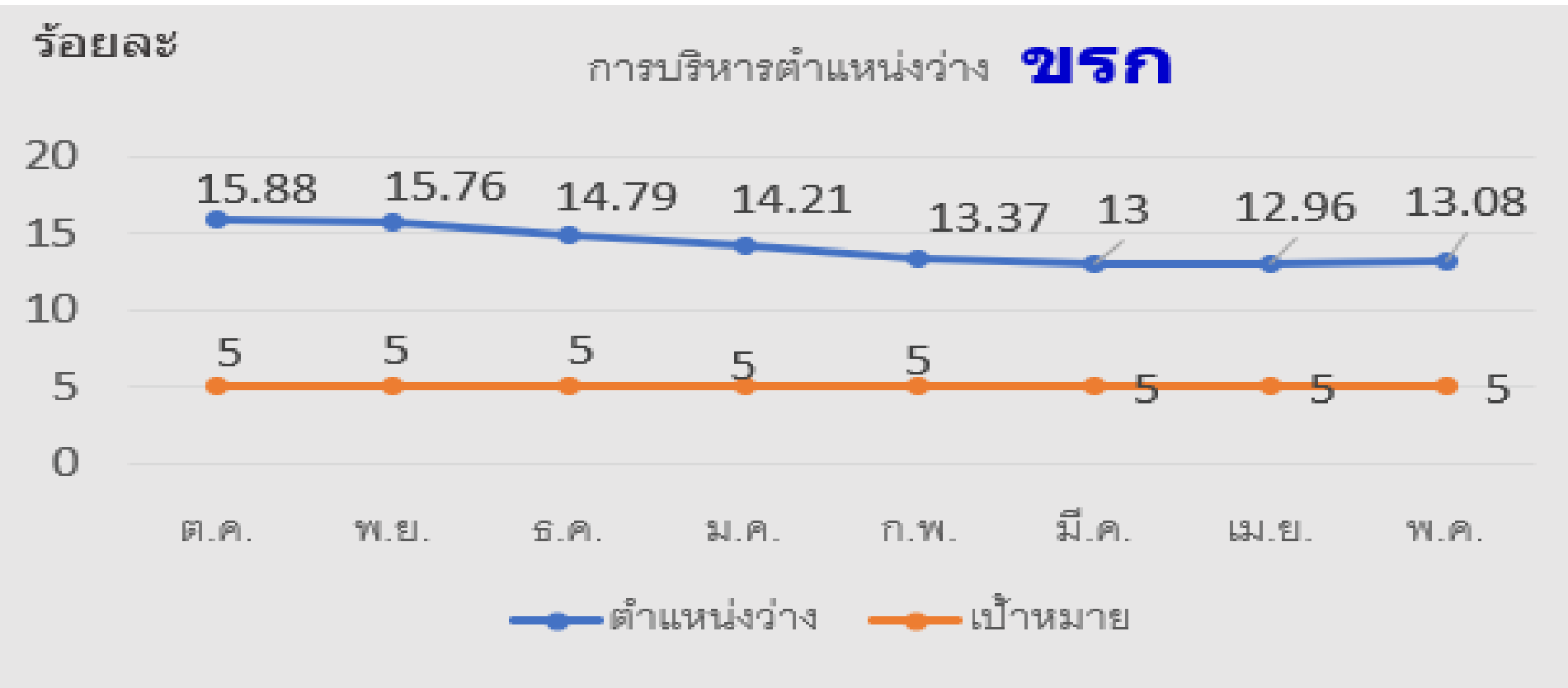


สถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย (3,195 คน) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2566

ชาย 21.47 %
หญิง 78.53 %



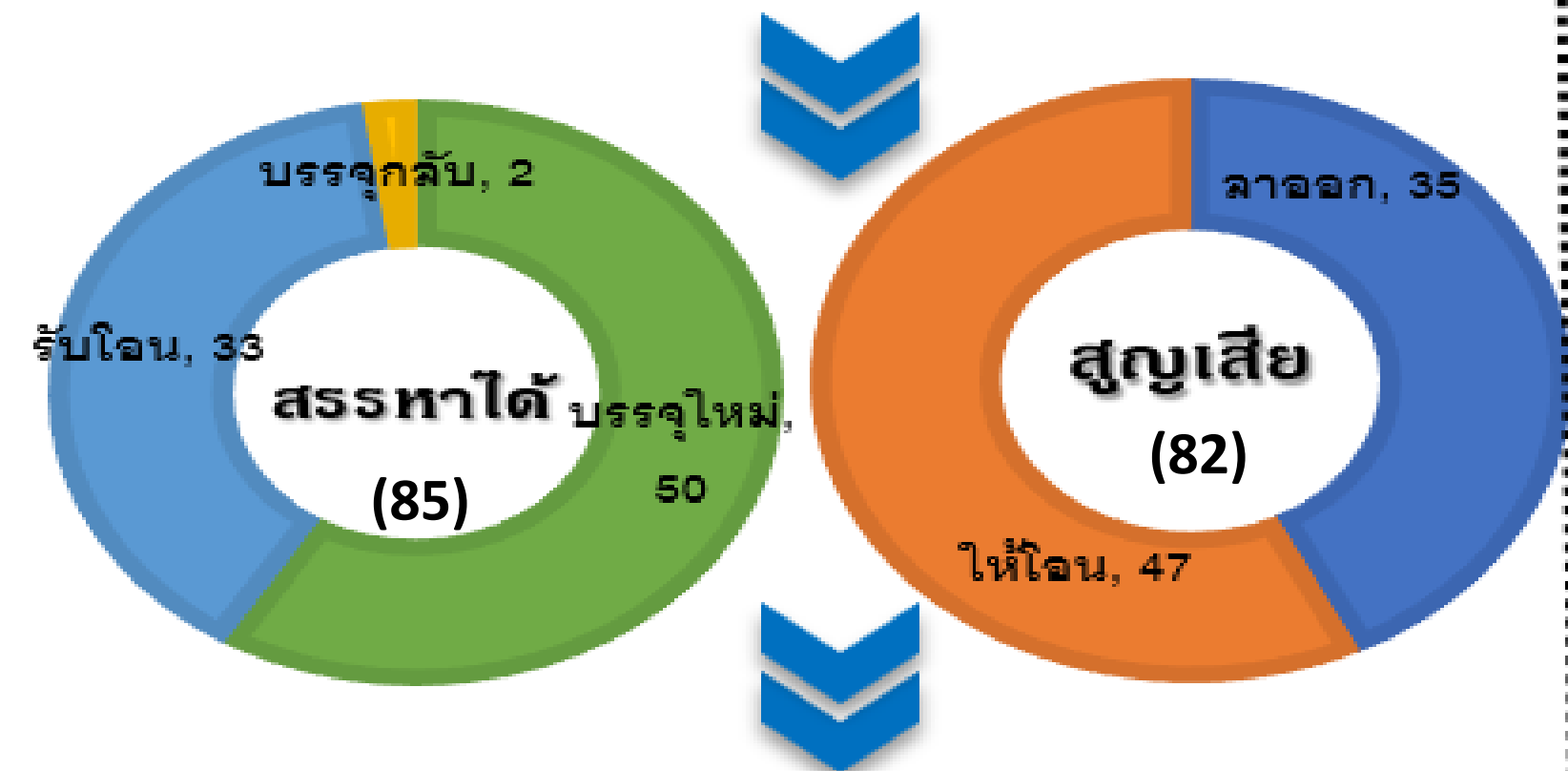
ความพอเพียง >> ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2566



หมายเหตุ 1 มี.ย. 66 จะบรรจุ 16 อัตรา จะทำให้มีอัตราว่างคงเหลือ 6.90%

การดำเนินงานเกี่ยวกับกำลังคนกรม (ต.ค. 65 – พ.ค. 66)

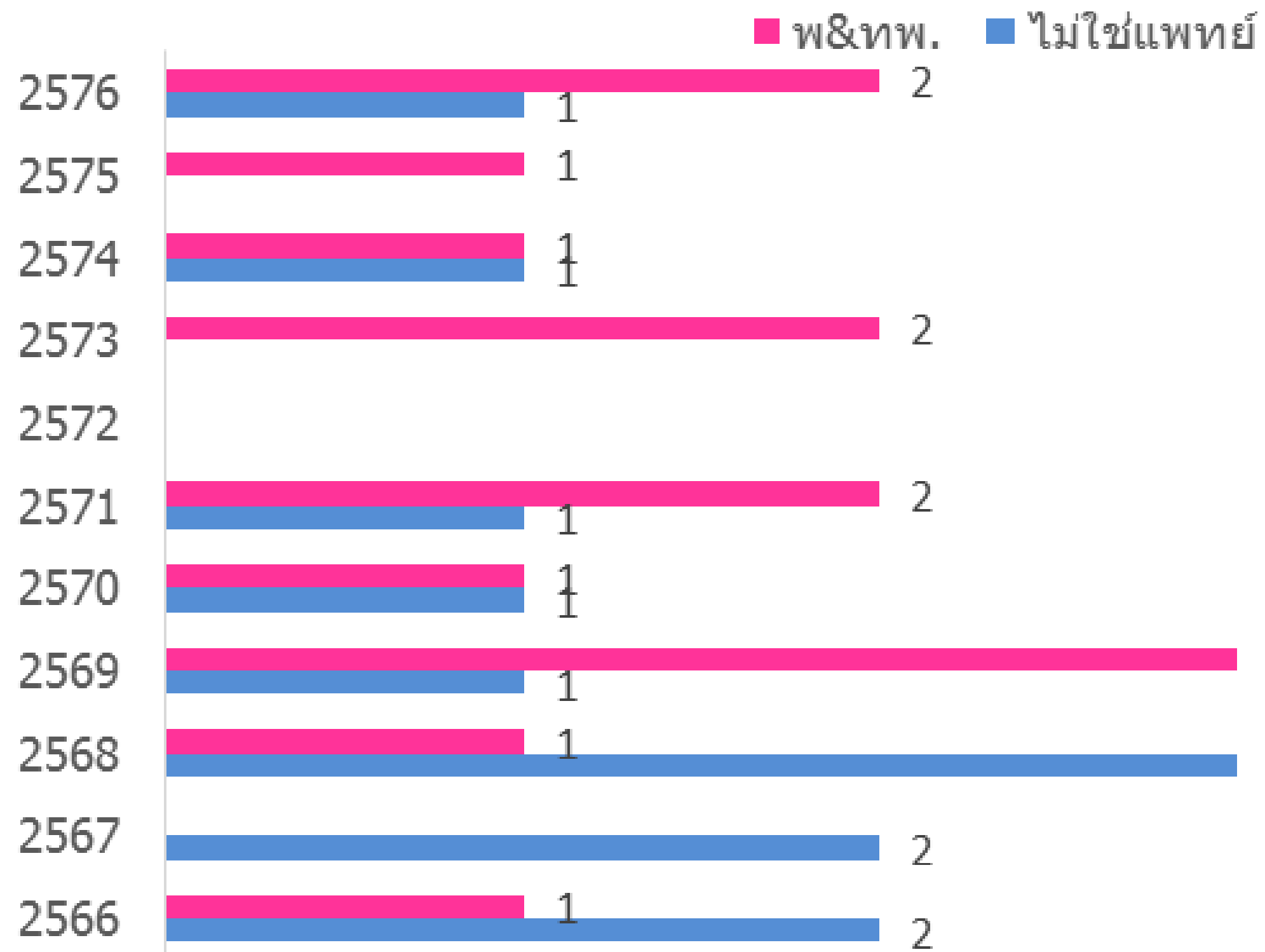
อัตราว่าง ขรก.(378) 1 ต.ค. 2565
ว่าง 378 (15.88%)



อัตราว่าง ขรก. ณ 1 พ.ค. 2566
ว่าง 311 (13.08%)

หมายเหตุ เดือนพฤษภาคม อยู่ระหว่างดำเนินการนำรายชื่อบรรจุ
รับโอน 110 อัตรา ทำให้อัตราว่างจะคงเหลือร้อยละ 8.87

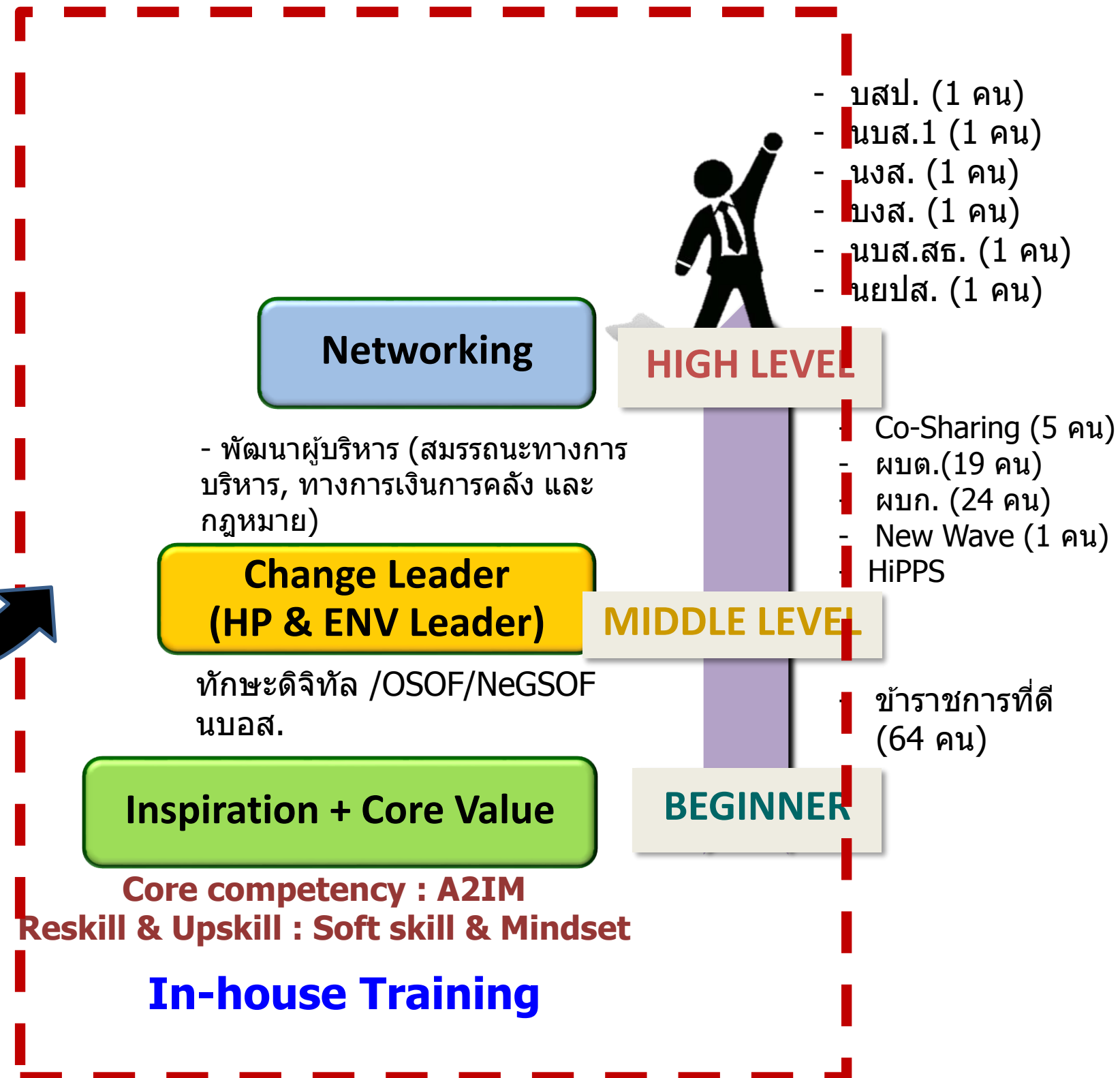
ผู้อำนวยการเกษียณอายุราชการ ตามปีงบประมาณ



HRD

คาม

- การเคลื่อนย้าย & สูญเสียกำลังคน
- Generation Gap
- VUCA World



ทุนการศึกษา



ลาศึกษาต่อ



ป.โท - เอก

ภาพแสดงกรอบเส้นทางกรณสมประสพการณและผลงาน(Career Chart) ทุกสายงา เอกสารแนบ 1



ผลงาน T3

- Job Rotation
- ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลายๆ

หลักสูตร T2

- นบอศ. หรือ NegSOF/นศส. หรือ หลักสูตรออนไลน์(Online training อย่างน้อย 2 เรื่อง)
- การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
- จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
- หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

- ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

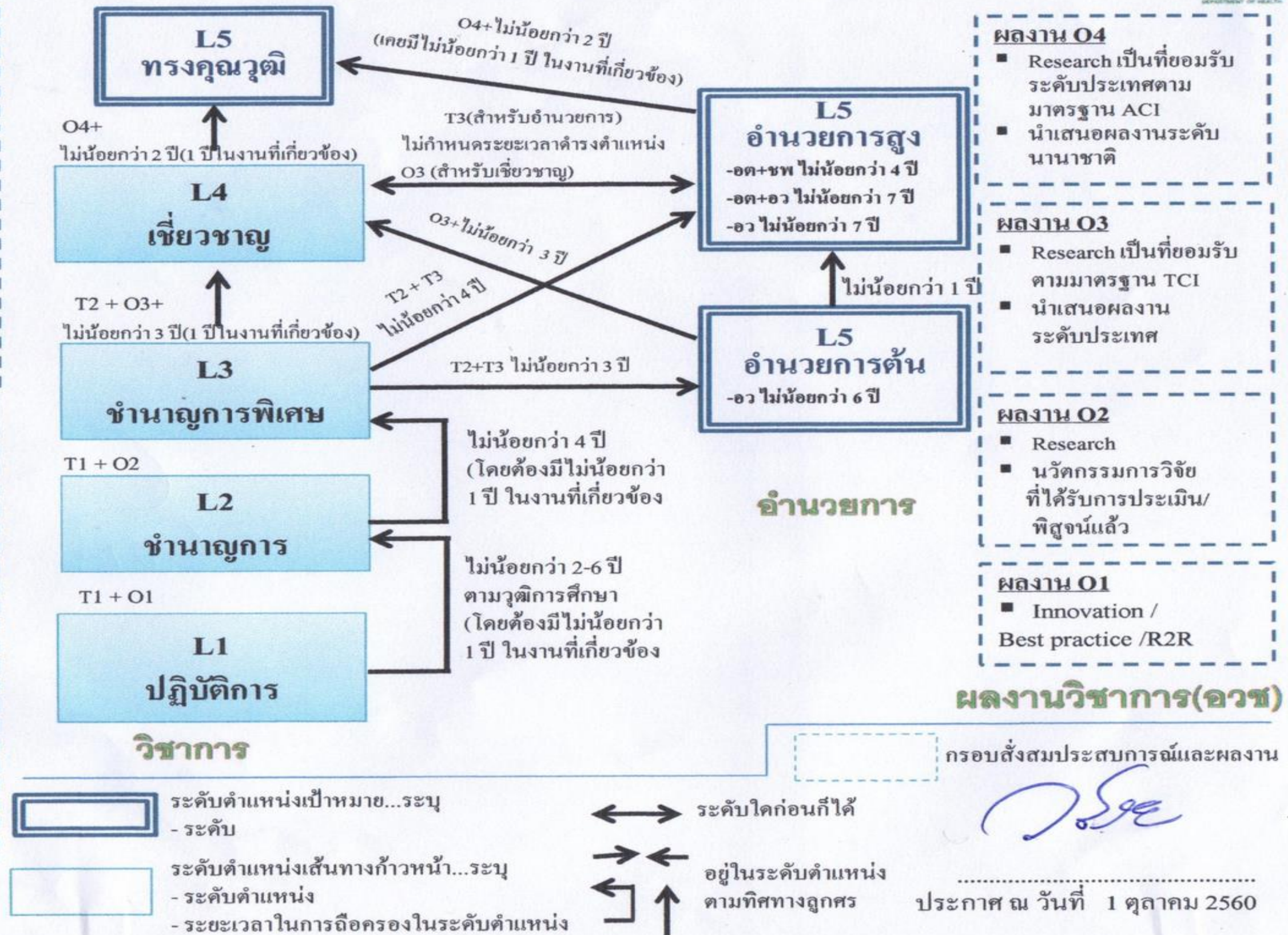
หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

หลักสูตร T1

- หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป(General Management) หรือ
- OSOF หรือ
- ผบค. / ผบก. / นศก. หรือ
- หลักสูตรออนไลน์(Online training อย่างน้อย 5 เรื่อง)
- การจัดการให้บริการ(Customer Experience)
- การบริหารจัดการโครงการ(Project Management)
- การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา(Problem Skill)
- การสร้างทีม(Team Building)
- มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน(Relationship)
- องค์การแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)
- การบริหารความขัดแย้ง(Generation gap)
- การสอนงาน(Coaching)
- ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาเซียน(Online ASEAN)
- หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
- ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

Training & Development Framework



Pain point

* ไม่มีแผนการพัฒนามุคกลางระยะยาว

- กรอบทิศทางในการ Re skills & Up skills & Competency สำหรับอนาคต
- การพัฒนามุคกลางตาม Career Path

* กระบวนการพัฒนามุคกลางกรมอนามัย

- รูปแบบการพัฒนา
- การกำกับติดตามการใช้ประโยชน์ ต่อยอดองค์ความรู้

การพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย

SMART

Synergy

Growth Mindset

Agility skill

Good Response

Trans disciplinary

บริหาร

ภาคีเครือข่าย

อำนวยการ

หัวหน้างาน

มีประสบการณ์

แรกบรรจุ

* กรอบความคิด

* รู้จักองค์กร

* การคิดวิเคราะห์

* ความเชี่ยวชาญ
ในงาน

* ภาวะผู้นำ

* การคิดเชิงกลยุทธ์

* Coach

* สมรรถนะทางการบริหาร
* การเงิน & การคลัง กฎหมาย
* ภาคีเครือข่าย

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

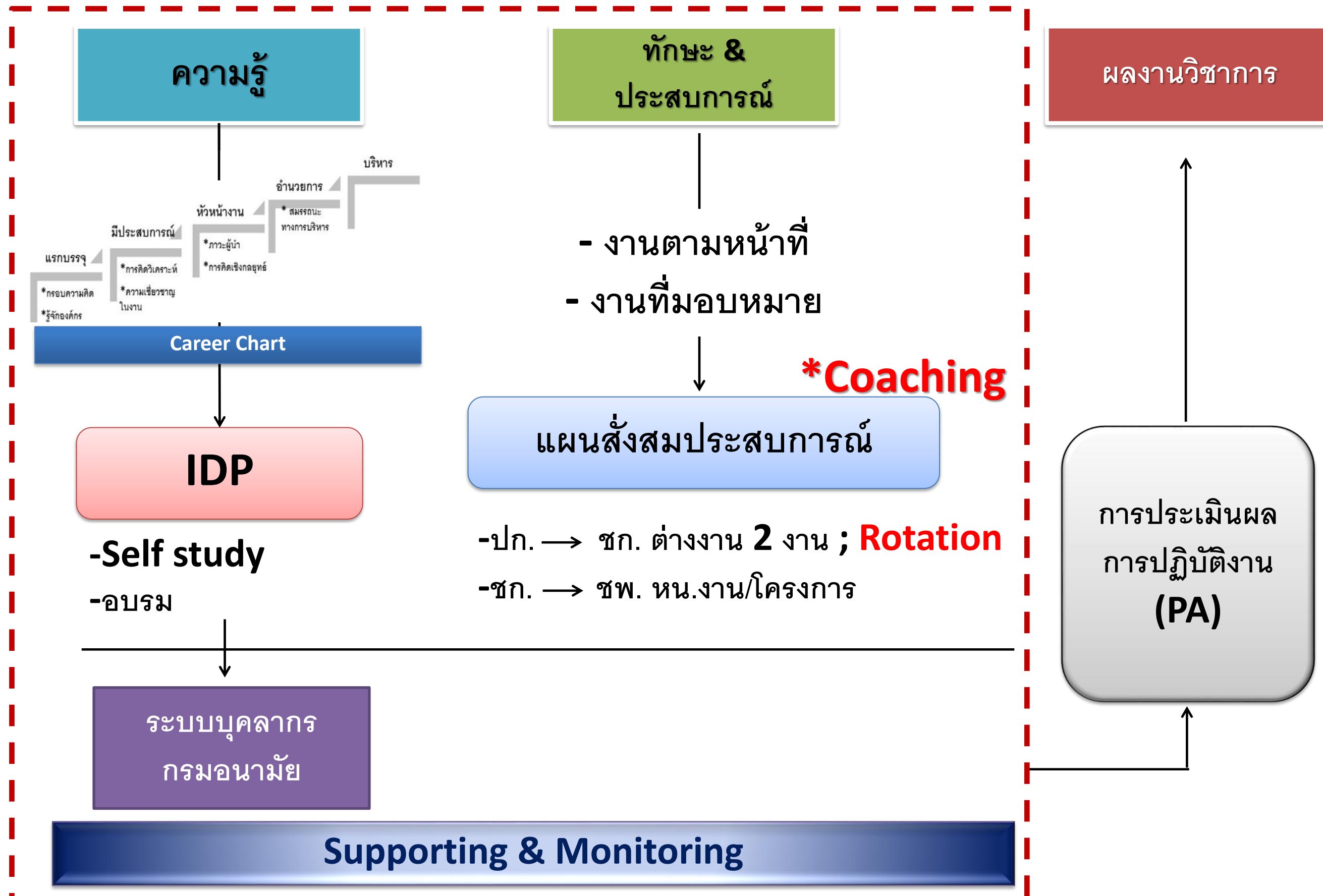


Core Competency ; Assessment Advocate Implementation Management

Skill ; การสื่อสาร /การทำงานเป็นทีม/ความคิดสร้างสรรค์/ปรับตัวเร็ว

จริยธรรม & คุณธรรม

ระบบการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย



* ผู้บริหาร / หน.งาน/CHRO

ขอบคุณค่ะ
