๑. ชื่อโครงการ : โครงการยกระดับความสามารถกำลังคนและอัตรากำลัง รองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ : ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

๓. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ :

๒๐. การผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒๑. คะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามระบบ ITA โดย ปปท.

๔. Cluster : กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR)

๕. ภายใต้กิจกรรมสำคัญ :

๑๗.๑ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

๑๗.๒ พัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับระบบสุขภาพ

๑๗.๓ ยกระดับองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

๖. แผนการจัดสรรงบประมาณ :

๖.๑ แผน : ๗. แผนงานบูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

๖.๒ ผลผลิต : ๙. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสุขภาวะที่ดี

๗. หลักการและเหตุผล :

สืบเนื่องจากการที่รัฐบาลมีนโยบายมุ่งขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ดังนั้นระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดรับกับบริบทที่จะเกิดขึ้น โดยระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งกรมอนามัยได้ปรับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมในอนาคตในการนำไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยได้มีการจำแนกเป็น ๒ ภารกิจสำคัญ คือ ภารกิจหลัก (Core Function) ๑) กำหนด กำกับ ระบบ กลไก และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข พระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พระราชบัญญัติควบคุมส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Regulator -> Smart regulator/Inspector) ๒) กำหนด พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ ตลอดจนเสริมสร้างสังคมไทยเป็นสังคมรอบรู้ด้านสุขภาพ (Policy Maker -> Policy Advisor) ภารกิจรอง (Non-core function) ๓) พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสุขภาพสภาวะแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ โดยประสานงาน ร่วมมือสนับสนุน นิเทศงานกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทุกระดับ ทั้งในและต่างประเทศ (Facilitator/Enabler -> Facilitator/Enabler) ๔) ศึกษาวิจัย สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีตลอดจนบริหารจัดการความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมภายใต้บริบทเขตเมือง/เขตชนบท และเขตพื้นที่เฉพาะ (Facilitator/Enabler -> Facilitator/Enabler) และ ๕) ถ่ายทอด สื่อสาร เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะกำลังคนที่ตอบสนองการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Operator -> New Operator/Inspector)

กองการเจ้าหน้าที่ ...

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานหลักของกรมอนามัยในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เล็งเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนกรมอนามัยให้ไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ภายใต้บทบาทหน้าที่และภารกิจของกรมอนามัยในอนาคต จึงได้จัดทำโครงการยกระดับความสามารถกำลังคนและอัตรากำลัง รองรับการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อวางระบบการพัฒนาความสามารถกำลังคน (Capacity Building) ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Capability Organization) ด้วยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความสามารถสูง จากกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรผ่านการใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) อุปนิสัย (Trait) บทบาททางสังคม (Social Role) การรับรู้ตนเอง (Self-Image) แรงจูงใจ (Motive) ประสบการณ์ (Experience) และความสามารถ (Abilities) ของแต่ละบุคคล โดยยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ด้วยการยกระดับแผนพัฒนากำลังคนและกระบวนการบริหารกำลังคนสนับสนุนคณะกรรมการนโยบายสุขภาพแห่งชาติ (National Health Policy Board : NHPB) และสนับสนุนคณะกรรมการระดับเขตสุขภาพ (Regional Health Policy Board : RHPB) สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Succession Plan) วางกลไกการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Career chart) พัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับระบบสุขภาพ ด้วยการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้เป็นกำลังทดแทนรองรับการเปลี่ยนแปลง เตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่รองรับนโยบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างเครือข่ายของนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) ยกระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงาน จัดทำ KPI Pooling เพื่อจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด พัฒนาศักยภาพทีมนำในการถ่ายระดับตัวชี้วัด

๘. วัตถุประสงค์ :

กิจกรรมสำคัญที่ ๑ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

๑. เพื่อยกระดับแผนพัฒนากำลังคน และกระบวนการบริหารกำลังคนรองรับ NHPB และ RHB

๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรมเชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกมาได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่กรมกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)

กิจกรรมสำคัญที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับระบบสุขภาพ

๔. เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่กรมอนามัยให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน DoH ๔.๐

๕. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมอนามัยให้สามารถเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม

๖. เพื่อเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่รองรับการขับเคลื่อนงานของกรมอนามัยในอนาคต

๗. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างเครือข่ายของนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)

๘. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)

กิจกรรมสำคัญที่ ๓ ยกระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

๙. เพื่อสุ่มสำรวจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. เพื่อ ...

๑๐. เพื่อจัดทำ KPI Pooling และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

๑๑. เพื่อยกย่อง เชิดชู ประกาศเกียรติคุณ สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลและหน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๙. เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ :

๙.๑ เป้าหมายโครงการ	จำนวน	หน่วยนับ
กิจกรรมสำคัญที่ ๑ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย		
๑. ยกระดับการบริหารกำลังคนรองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ	๑๐๐	คน
๒. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)	๘๐	คน
กิจกรรมสำคัญที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับระบบสุขภาพ		
๓. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมอนามัย : Young Generation Go Beyond the Future	๘๐	คน
๔. พัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V)	๖๐	คน
๕. การอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย (Next Generation Shape Our Future : NEGSOF IV)	๒๐	คน
๖. การอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)	๓๐	คน
๗. พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	๕๐	คน
กิจกรรมสำคัญที่ ๓ ยกระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)		
๘. สุ่มสำรวจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงาน	๑๕	หน่วยงาน
๙. จัดทำ KPI Pooling เพื่อกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดและให้เกิดอำนาจจำแนกในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑	เล่ม
๑๐. พัฒนาศักยภาพทีมนำในการถ่ายระดับ KPI องค์กร สู่บุคคล	๔๐	คน
๑๑. ยกระดับการสร้างความสุข และสร้างความผูกพันองค์กร	๑๐๐/๑๕	คน/หน่วยงาน

๙.๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	จำนวน	หน่วยนับ
เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ	๘๐	ร้อยละ
เชิงคุณภาพ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา	๘๐	ร้อยละ
เชิงเวลา : ผู้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด	๙๐	ร้อยละ

๑๐. วิธี...

๑๐. วิธีการดำเนินงาน :

๑๐.๑ ประชุมวางแผนการดำเนินงานภายในทีมคณะทำงานจัดประชุม/อบรม/สัมมนา
- ศึกษาและวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา
- มอบหมายผู้รับผิดชอบ
- วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ร่วมดำเนินการ
- สื่อสารการดำเนินโครงการแก่กลุ่มเป้าหมาย

๑๐.๒ ประชุม/อบรม/สัมมนา

๑๐.๓ สรุปรายงานการประชุม และสรุปผลการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

๑๐.๔ จัดทำข้อเสนอเพื่อการดำเนินงานครั้งต่อไปเสนอผู้บังคับบัญชา

๑๑. กิจกรรม/เป้าหมายกิจกรรม และประมาณการ(งบประมาณ) :

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
๑	ยกระดับการบริหารกำลังคนรองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ	CHRO, เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์, งานการเจ้าหน้าที่หน่วยงาน	พ.ย. ๒๕๖๑	๕๐๐,๐๐๐
๒	การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)	บุคลากรกรม กองการเจ้าหน้าที่ และผู้แทน ๕ สายงาน(แพทย์, ทันตฯ, สายงานส่งเสริมฯ, สายงานอนามัยสิ่งแวดล้อม และสายงานสนับสนุน)	ม.ค. ๒๕๖๒	๓๑๔,๔๐๐
๓	การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมอนามัย : Young Generation Go Beyond the Future	เตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่กรมอนามัยสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน DOH ๔.๐	ม.ค. และ ก.ค. ๒๕๖๒	๕๐๐,๐๐๐
๔	การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V)	ข้าราชการกรมอนามัยได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	ต.ค. ๒๕๖๑ – มี.ค. ๒๕๖๒	๒,๖๐๐,๐๐๐
๕	การอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย (Next Generation Shape Our Future : NEGSOF IV)	ข้าราชการกรมอนามัยได้รับการพัฒนาศักยภาพรองรับการขับเคลื่อนงานกรมอนามัยในอนาคต	ม.ค. – พ.ค. ๒๕๖๒	๗๕๐,๐๐๐
๖	การอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)	ข้าราชการกรมอนามัยได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะและการสร้างเครือข่าย	ม.ค. – มี.ค. ๒๕๖๒	๑,๕๐๐,๐๐๐
๗	พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	พ.ย. ๒๕๖๑	๓๕๐,๐๐๐
๘	สุ่มสำรวจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงาน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงาน	มิ.ย. – ก.ค. ๒๕๖๒	๕๐,๐๐๐

ลำดับ ...

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
๙	จัดทำ KPI Pooling เพื่อกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดและให้เกิดอำนาจจำแนกในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	จัดทำ KPI Pooling เพื่อกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด	พ.ย. ๒๕๖๑	๒๕๐,๐๐๐
๑๐	พัฒนาศักยภาพทีมนำในการถ่ายระดับ KPI องค์กร สู่บุคคล	ทีมนำสามารถถ่ายระดับ KPI องค์กรสู่บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
๑๑	ยกระดับการสร้างความสุข และสร้างความผูกพันองค์กร	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประกวดหน่วยงานคุณธรรม/คนดีศรีอนามัย	ต.ค. ๒๕๖๑ – ก.ค. ๒๕๖๒	๒๐๐,๐๐๐
รวมเป็นเงิน				**๗,๐๑๔,๔๐๐**

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้

๑๒. งบประมาณ : จำนวน ๗,๐๑๔,๔๐๐ บาท (เจ็ดล้านหนึ่งหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน)
เงินงบประมาณ ๗,๐๑๔,๔๐๐ บาท (เจ็ดล้านหนึ่งหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน)
(เบิกจ่ายจากงบประมาณกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

๑๓. ระยะเวลาดำเนินการ :
ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ – กันยายน ๒๕๖๒

๑๔. พื้นที่เป้าหมาย / สถานที่ดำเนินโครงการ :
หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

๑๕. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ร่วมดำเนินการ : ประกอบด้วย
๑๕.๑ ผู้บริหาร
๑๕.๒ วิทยากร
๑๕.๓ บุคลากรกรมอนามัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกิจกรรม
๑๕.๔ แขกผู้มีเกียรติ ผู้สังเกตการณ์ และคณะทำงาน

๑๖. กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์/ผู้รับบริการ (ถ้ามี) :
ผู้บริหารและบุคลากรกรมอนามัย

๑๗. ประโยชน์ ...

๑๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. กรมอนามัยและหน่วยงานในสังกัดมีแผนพัฒนากำลังคน และกระบวนการบริหารกำลังคนสนับสนุนคณะกรรมการนโยบายสุขภาพแห่งชาติ(NHPB) โดยเชื่อมโยงระบบและกลไกไปหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยสามารถวางระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนคณะกรรมการระดับเขตสุขภาพ(RHB)

๒. กรมอนามัยมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career chart) ที่เป็นรูปธรรม

๓. กรมอนามัยมีกลไกการเชื่อมโยงทางก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกมาได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่กรมกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)

๔. บุคลากรใหม่ของกรมอนามัยมีความพร้อมในการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน DoH ๔.๐

๕. บุคลากรกรมอนามัยได้รับการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะสามารถเป็นกำลังคนทดแทนที่มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๖. บุคลากรกรมอนามัยกลุ่มผู้มีศักยภาพ(Talent/Successor) ได้รับการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่รองรับนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัยในอนาคต

๗. ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างเครือข่ายของนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)

๘. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถเป็นต้นแบบด้านการเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และขยายผลต่อไปยังบุคลากรกรมอนามัย

๙. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพิ่มศักยภาพหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. กรมอนามัยมี KPI Pooling เป็นมาตรฐานและเกิดอำนาจจำแนกในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๑๑. บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดได้รับการยกย่อง เชิดชู ประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลและหน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๑๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ :

๑.	นางสมเวียง ไชยพรรค	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒.	นางสาววาสนา สงวนหมู่	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๓.	นางกัญญ์วณัฏฐชนก สุขสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔.	นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕.	นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิรินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖.	นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๗.	นางสาวอุไรภรณ์ ไทรทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘. นาย ...

๘.	นายขจรศักดิ์ สุขเปรม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๙.	นายไพสิฏฐ์ โกศัลวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๐.	นายณฐรักษ์ สุวรรณรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๑.	นางสาวอังคณา ลิลา	นักทรัพยากรบุคคล

๑๙. ผู้เสนอโครงการ :

(นางปฏิญญา สิทธิพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒๐. ผู้เห็นชอบโครงการ :

(นายดำรง ธำรงเลาหะพันธุ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๒๑. ผู้อนุมัติโครงการ :

(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

แผนการดำเนินงานและการเบิกจ่ายเงินท้ายโครงการ

โครงการยกระดับความสามารถกำลังคนและอัตรากำลัง รองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ งบประมาณ ๗,๐๑๔,๔๐๐ บาท หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ (๑)	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (๒)	หน่วยนับ (๔)	ช่วงเวลาดำเนินการ (๕)	แผนงาน/แผนเงิน (๖)												แผนงาน/งบประมาณรวม (๗)
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	โครงการยกระดับความสามารถกำลังคนและอัตรากำลัง รองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ															
	๑. ยกระดับการบริหารกำลังคนรองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ	บาท			๕๐๐,๐๐๐											๕๐๐,๐๐๐
	๒. การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)	บาท					๓๑๔,๔๐๐									๓๑๔,๔๐๐
	๓. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมอนามัย : Young Generation Go Beyond the Future	บาท					๒๕๐,๐๐๐						๒๕๐,๐๐๐			๕๐๐,๐๐๐
	๔. การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V)	บาท		๕๒๕,๐๐๐	๔๗๘,๐๐๐	๕๐๒,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐							๒,๖๐๐,๐๐๐
	๕. การอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย (Next Generation Shape Our Future : NEGSOF IV)	บาท					๒๗๐,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐			๒๙๕,๐๐๐					๗๕๐,๐๐๐
	๖. การอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)	บาท					๑,๕๐๐,๐๐๐									๑,๕๐๐,๐๐๐

ลำดับ (๑)	ชื่อโครงการ/กิจกรรม (๒)	หน่วยนับ (๔)	ช่วงเวลาดำเนินการ (๕)	แผนงาน/แผนเงิน (๖)											
				ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๗.พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)				๓๕๐,๐๐๐										
	๘. สุ่มสำรวจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงาน	บาท										๕๐,๐๐๐			
	๙. จัดทำ KPI Pooling เพื่อกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดและให้เกิดอำนาจจำแนกในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	บาท			๒๕๐,๐๐๐										
	๑๐. พัฒนาศักยภาพทีมนำในการถ่ายระดับ KPI องค์กร สู่บุคคล	บาท													
	๑๑. ยกระดับการสร้างความสุข และสร้างความผูกพันองค์กร	บาท		๒,๓๒๕		๑๑,๕๖๕	๑,๙๖๕	๑๑๘,๘๘๐	๓๓,๘๔๐			๒๙,๑๐๐	๒,๓๒๕		
รวม				๕๒๗,๓๒๕	๑,๕๗๘,๐๐๐	๕๑๓,๕๖๕	๒,๖๘๖,๓๖๕	๖๒๓,๘๘๐	๔๕๘,๘๔๐	๐	๒๗๕,๐๐๐	๗๙,๑๐๐	๒๕๒,๓๒๕	๐	๐

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่

โครงการยกระดับความสามารถกำลังคนและอัตรากำลัง รองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)x(๕)			
๑	ยกระดับการบริหารกำลังคนรองรับการปฏิรูประบบสุขภาพ	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด	๒	๒	๔	๒	- วางแผนการดำเนินงานและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน - จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายทราบ	กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง
๒	การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Development Plan) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ(Succession Plan)	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด	๒	๒	๔	๒	- วางแผนการดำเนินงานและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน - จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายทราบ	
		- การจัดทำแผนพัฒนาการสั่งสมประสบการณ์ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์	๑	๔	๔	๒	- ออกแบบกิจกรรมให้ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ - กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้กเข้าร่วมให้ตรงกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	
๓	การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมอนามัย : Young Generation Go Beyond the Future	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเข้าร่วมอบรมในโครงการอาจไม่เป็นไปตามที่กำหนด	๔	๔	๑๖	๒	แจ้งประชาสัมพันธ์รายละเอียดหลักสูตรและเหตุผลความจำเป็นที่ต้องเข้าร่วมหลักสูตร	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		การสอดแทรกเนื้อหาภายใต้กิจกรรมให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	๔	๓	๑๒	๒	ขอความร่วมมือจากวิทยากรภายในที่เข้าใจในบริบทการทำงานของกรมและสามารถสื่อสารในรูปแบบกิจกรรมได้อย่างมืออาชีพ	

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)x(๕)			
		ผู้เข้าอบรมไม่เห็นภาพของการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง	๓	๕	๑๕	๒	ออกแบบรูปแบบกิจกรรมให้เห็นภาพบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จทั้งภายในกรมและบุคคลภายนอกที่เป็นผู้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V)	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้	๓	๓	๙	๒	- จัดทำแผนการพัฒนาในภาพรวม และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ - วางแผนและพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด	
		กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	๓	๒	๖	๒	- การกำหนดให้โครงการนี้เป็นวาระสำคัญในการดำเนินงานของกรมอนามัย - การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของกลุ่มเป้าหมาย	
๕	การอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย (Next Generation Shape Our Future : NEGSOF IV)	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้	๓	๓	๙	๒	- จัดทำแผนการพัฒนาในภาพรวม และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ - วางแผนและพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด	

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)x(๕)			
		กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	๓	๒	๖	๒	- การกำหนดให้โครงการนี้เป็นวาระสำคัญในการดำเนินงานของกรมอนามัย - การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖	การอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้	๓	๔	๑๒	๒	- จัดทำแผนการพัฒนาในภาพรวม และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ - วางแผนและพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด	
		กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	๒	๓	๖	๒	- การกำหนดให้โครงการนี้เป็นวาระสำคัญในการดำเนินงานของกรมอนามัย - การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของกลุ่มเป้าหมาย	
๗	พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด	๒	๒	๔	๒	- วางแผนการดำเนินงานและกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน - จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายทราบ	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ลำดับ (๑)	กิจกรรมภายใต้โครงการ (๒)	ปัจจัยเสี่ยง (๓)	การประเมินความเสี่ยง			กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง (๗)	แนวทางการจัดการความเสี่ยง (๘)	ผู้รับผิดชอบ (๙)
			โอกาส (๔)	ผลกระทบ (๕)	ระดับ (๖)=(๔)x(๕)			
๘	สุ่มสำรวจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงาน	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด	๒	๔	๘	๒	- จัดทำแผนการดำเนินงานในภาพรวมและจัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ - จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน และสื่อสารให้หน่วยงานทราบเพื่อวางแผนการดำเนินงาน - ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
๙	จัดทำ KPI Pooling เพื่อกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดและให้เกิดอำนาจจำแนกในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด	๑	๔	๔	๒	- จัดทำแผนการดำเนินงานในภาพรวมและจัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ - จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน และสื่อสารให้หน่วยงานทราบเพื่อวางแผนการดำเนินงาน	
๑๐	พัฒนาศักยภาพทีมนำในการถ่ายระดับ KPI องค์กร สู่บุคคล							
๑๑	ยกระดับการสร้างความสุข และสร้างความผูกพันองค์กร	จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เป็นไปตามที่กำหนด	๒	๒	๔	๒	จัดทำหลักเกณฑ์คู่มือ แจ้งหน่วยงานภายในไตรมาสที่ ๑ เพื่อให้หน่วยงานวางแผนและดำเนินการ เสร็จสิ้นภายในไตรมาสที่ ๒	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(๔) โอกาส ให้คะแนนดังนี้

๑ = เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่น่าเกิด

๒ = เกิดขึ้นได้บ้าง

๓ = เกิดขึ้นปานกลาง

๔ = เกิดขึ้นบ่อย

๕ = เกิดขึ้นประจำ

(๕) ผลกระทบ ให้คะแนนดังนี้

๑ = น้อยมากหรือไม่ส่งผลกระทบ

๒ = น้อย

๓ = ปานกลาง

๔ = สูง

๕ = สูงมาก

(๗) กลยุทธ์ มีดังนี้

๑. หลีกเลี่ยง/กำจัดความเสี่ยง

๒. ควบคุมความเสี่ยง

๓. ยอมรับความเสี่ยง

๔. ถ่ายโอนความเสี่ยง