เอกสารหมายเลข ๒

<u>รายงานผลการทบทวนฐานข้อมูล ทบทวนการวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP)/มาตรการ/ข้อเสนอ เพื่อบริหารและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่</u>

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้คนกรมอนามัยเป็น “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” เพื่อเป็นรากฐานการขับเคลื่อนและพัฒนากรมอนามัยอย่างยั่งยืน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน (Strategic Issue) ๔ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปฏิรูประบบการวางแผนการบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and Organization) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใส และ เป็นธรรม โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้อัตรากำลังพอเพียงและมีสมรรถนะเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารกำลังคน (Manpower Management) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม จนสามารถเป็นนวัตกร (Researcher & Innovator) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปฏิรูประบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance Management System) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบการบริหารผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและอำนวยความเป็นธรรม และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุข ในชีวิตการทำงาน (Core Value & Culture Change) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อ เพิ่มความสุขและดุลยภาพชีวิตการทำงานให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ เกิดความผูกพันต่อองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของหน่วยงาน ในรอบ ๖ เดือนหลัง เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๓ (งบดำเนินงาน) ตามการจัดสรรงบประมาณในรอบ ๖ เดือนหลัง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ และบริหารแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ ได้อย่างประสิทธิภาพ โดยได้ทบทวนความรู้ที่ใช้ ตามหนังสือกรมอนามัย ที่ สธ ๐๙๐๕.๐๒/ว ๗๗๖ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการบริหารแผนปฏิบัติการกรมอนามัย (งบดำเนินงาน) หนังสือกรมอนามัย ที่ สธ ๐๙๐๓.๐๒/ว ๘๒๖๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คู่มือการปฏิบัติงานระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน DOC ๔.๐ ความรู้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และเพิ่มเติมความรู้ กฎหมาย/หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อบริหารและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ทบทวนวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ในรอบ ๖ เดือนแรกและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ความรู้หรือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ในรอบ ๖ เดือนหลัง พบว่าช่องว่าง (Gap) ของการบริหารและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

<u>ช่องว่าง (Gap)</u>

๑. บุคลากรในหน่วยงานขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ฯ
๒. กระบวนการขั้นตอนในการบริหารและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ ยังไม่ชัดเจน
๓. การกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๔. รูปแบบการดำเนินการจัดประชุม ของหน่วยงาน

มาตรการ..

มาตรการ

1. สื่อสาร สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ
2. ทบทวนผังกระบวนการขั้นตอนการบริหารและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองการเจ้าหน้าที่ (Flow Chart)
3. ทบทวนรูปแบบการดำเนินการจัดประชุม ของหน่วยงาน ที่รองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
4. กำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าการบริหารและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการ ฯ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกองการเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

หน่วยงานให้ความสำคัญในการดำเนินงาน ทบทวนแผนปฏิบัติการ ฯ เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าการบริหารและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของกองการเจ้าหน้าที่