

ทิศทาง
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ด้วยหลักธรรมาภิบาล



ความสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ชาติฯ กับ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็น : บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

**แผนแม่บท
ภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติฯ**

ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย : บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย : ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล

ป.10 องค์กรสมรรถนะสูงและคล่องตัว(Agile Organization)

ป.11 องค์กรนำอยู่ นำทำงาน และมีธรรมาภิบาล



เป้าหมายกำลังคน



คนเก่ง คนดี คนมีความสุข
H E A L T H
 Health Model Ethics Achievement Learning Trust Harmony

1. ร้อยละหน่วยงานตามกฎหมายมีอัตรากำลังเพียงพอ
2. จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยที่พัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลกรมอนามัย
4. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย
5. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

6. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม
7. คะแนนประเมิน ITA ตามระบบการประเมินของ ปปช.
8. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยมีความสุขตามเครื่องมือ (Happinometer)
9. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนา
อัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่
หลากหลาย**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มี
ศักยภาพที่หลากหลายสามารถ
ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง**

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความสุขให้กับ
บุคลากรและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม**



การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



1. ร้อยละบุคลากรมีความสามารถเชิงสมรรถนะหลักครบตั้งแต่ระดับปานกลาง



2. จำนวนองค์กร 1 แห่งความสูงที่มีคุณภาพ



1. ร้อยละหน่วยงานมีอัตรากำลังพอเพียง



2. จำนวนระบบงาน HR ที่ได้รับการพัฒนาด้วย Digital



3. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ HR



4. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย



5. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล



6. ร้อยละบุคลากรมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม



7. คะแนน ITA



8. Happinometer



9. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร

หมายถึง ตัวชี้วัดเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย ปีงบประมาณ 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารและพัฒนาอัตรา
กำลังรองรับสังคมการ
ทำงานที่หลากหลาย

- 1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนากำลังคน 4 ภาค
- 2 จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลงานวิชาการ ร่วมกับทีม กพว.
- 3 ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ ชพ. อว. และ R&D
- 4 ปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในและบทบาทหน้าที่ หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ
ที่หลากหลายสามารถตอบ
สนองต่อการเปลี่ยนแปลง

- 1 การอบรมสัมมนาด้วยกัน "หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ"
- 2 พัฒนาทักษะการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Hybrid)
- 3 เตรียมความพร้อมเป็นนักบริหาร
- 4 ยกระดับข้าราชการกรมอนามัยสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การสร้างความสุขให้กับ
บุคลากรและส่งเสริม
คุณธรรมจริยธรรม

- 1 พัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส
- 2 การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย รางวัลเกียรติยศคนกรมอนามัย และ ประกวดหน่วยงานคุณธรรมและองค์กรแห่งความสูงที่มีคุณภาพ
- 3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงาน ภาครัฐหรือหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ
- 4 นิเทศเยี่ยมเสริมพลังและทอดบทเรียนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการจับคู่เลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน
- 5 กิจกรรม Moral Show Case ถ่ายทอดเมล็ดพันธุ์ความดี

แผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น



แผนการกำหนดตำแหน่งระดับชพ. และอว. (ตามหลักเกณฑ์ ว20/2559) ปีงบประมาณ.69-71



แผนการกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (R&D) ปีงบประมาณ.69-70



เงื่อนไข : มีงบบุคลากรเหลือจ่ายเพียงพอ

การปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในและบทบาทหน้าที่

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลง..

กระทบต่อภารกิจกรม/โครงสร้าง

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) กับ สภาวะโลกร้อน (Global Warming)
- การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ
- การขยายตัวของสังคมเมือง
- โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป
- การเคลื่อนย้ายประชากรและแรงงาน
- พฤติกรรมสุขภาพของประชาชน



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ระยะ: 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570)

เป้าหมายสูงสุด คนบนแผ่นดินไทยมีความมั่นคงด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

วิสัยทัศน์ สร้างสังคมรอบรู้ สุขภาพดีทุกช่วงวัย อนามัยสิ่งแวดล้อมได้มาตรฐาน

Mission "5 P"
อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 11 เป้าประสงค์

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| <p>1 อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>Policy Direction ขั้วทิศทางนโยบาย</p> <p>Platform ทำงานด้วยดิจิทัล</p> | <p>2 ศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>People ประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>Partnership ขยายภาคี</p> | <p>3 ประชาสัมพันธ์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพ</p> <p>Place พื้นที่เป้าหมาย</p> | <p>4 ส่งเสริมสุขภาพพลุ่ณวัย และอนามัยสิ่งแวดล้อมสู่เมืองสุขภาพดี</p> <p>1. ระบบการปกป้องคุ้มครองสิทธิทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>3. ประชาสัมพันธ์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพ</p> | <p>3 สร้างความรู้ด้านสุขภาพ</p> <p>4. ประชาชนทุกช่วงวัย มีความรู้ได้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>5. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี</p> <p>6. ประชาชนในพื้นที่เขตเมือง พื้นที่พิเศษ กลุ่มประชากร/ ชุมชน/แรงงานข้ามชาติ มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี</p> | <p>4 กระตุ้นการมีส่วนร่วมเป็นเลิศและโปร่งใส</p> <p>7. ประชาชนทุกกลุ่มวัย มีความรอบรู้และทักษะในการพัฒนาสุขภาพตนเองตลอดช่วงชีวิต</p> <p>8. สังคม ชุมชน องค์กรมีขีดความสามารถในการจัดระบบให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ</p> <p>9. ศูนย์ความเชี่ยวชาญด้านการดูแลภาวะแบบองค์รวม และการส่งเสริมสุขภาพขั้นสูงของประเทศ</p> <p>10. องค์กรสมรรถนะสูงและมีความคล่องตัว (Agile Organization)</p> <p>11. องค์กรนำอยู่ นำทำงานและบริหารกับกาล</p> |
|--|---|--|---|---|--|



* ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552

องค์ประกอบโครงสร้างการแบ่งงานภายในหน่วยงาน

NEW



บทบาทภารกิจของหน่วยงาน

1.
2.

...

สำนัก/กอง/ศูนย์.....

ขรก.(จำนวน คน).....

พรก.

ลจป.

พกส.

ผู้อำนวยการ.....



ทบทวน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โครงสร้างและอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ



หัวหน้ากลุ่ม (ศพ.) 1 คน.

กลุ่มงาน



หัวหน้ากลุ่ม (อว.) 1 คน.

กลุ่มงาน

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1.
2.
3.

...

ข้าราชการ

ตำแหน่งประสบการณ์ (ศพ.) 1 คน.

ตำแหน่งประสบการณ์ (ศพ.) 1 คน.

ตำแหน่งประสบการณ์ (อว.) 1 คน.

ภายใต้กรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน

1.
2.
3.

...

ข้าราชการ

ตำแหน่งประสบการณ์ (อว.) 1 คน.

ภายใต้กรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง



ต.ค. - ธ.ค. 68

ม.ค. - มี.ค. 69

เม.ย. - มิ.ย. 69

ก.ค. - ส.ค. 69



กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

- ต.ค. 68 แจ้งหน่วยงานทบทวนภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ให้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- พ.ย. 68 ตรวจสอบข้อมูลการแบ่งงานภายในของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน



- ม.ค. 69 เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
- ก.พ. 69 แจ้งหน่วยงานจัดทำบัญชีการจัดตำแหน่งข้าราชการ ตามโครงสร้างการบริหารงาน(ใหม่)
- มี.ค. 69 กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบบัญชีการจัดตำแหน่งข้าราชการให้ถูกต้อง ก่อนเสนอ อ.ก.พ. กรมอนามัย



กรมอนามัย

- เม.ย. 69 เสนอ อ.ก.พ. กรมอนามัย
- พ.ค. 69 จัดทำวาระเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข
- พ.ค.69 แจ้งหน่วยงานระงับการใช้ตำแหน่ง (พ.ค. - ก.ค.69)
- มิ.ย. 69 จัดทำบัญชีจัดคนลงตามกรอบโครงสร้างใหม่ และจัดทำคำสั่งการปรับโครงสร้างพร้อมรายละเอียดบัญชี เสนอกรมลงนาม



- ก.ค.69 บันทึกข้อมูลในระบบ HR และข้อมูล จ. 18 ในระบบของกรมบัญชีกลาง

T H A N K S

A row of six light-colored wooden blocks, each with a single letter in a black serif font, spelling out the word 'THANKS'. The blocks are arranged horizontally on a plush, green velvet cushion. The background is a blurred indoor setting, likely a cafe or office, with people sitting at tables and warm, bokeh-style lighting.