บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๔๓๕ **วันที่** ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการเข้าร่วมประชุมขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง)

ตามหนังสือกรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/ว ๔๕๙๖ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระหว่างวันที่ ๒๙ – ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมลองบีช การ์เด้น โฮเต็ล แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี นั้น

ในการนี้ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ได้อนุมัติส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามวันและเวลาดังกล่าว ผู้เข้ารับการอบรมได้จัดทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ขอส่งรายงานผลการเข้าร่วมฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเป็นข้อมูลในการรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (รอบ ๖ เดือนหลัง) และเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองต่อไป รายละเอียดตามแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางวิไลพร สงเคราะห์)
นักจัดการงานทั่วไป

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

เห็นควรเผยแพร่ลงเว็บไซต์ตามเสนอ

13 ส.ค. 68

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

(นายชลพันธ์ ปิยถาวรอนันต์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

แบบฟอร์ม ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

แบบฟอร์มรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/**นางสาว**) นางสาวรัตนา โพยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และ นางสาวโสรยา หนูรอด นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน
ได้รับอนุมัติเข้ารับการฝึกอบรม / **ประชุม** / สัมมนา / ศึกษาดูงาน เรื่อง การประชุมขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย
ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ รวมระยะเวลา ๒ วัน
ณ โรงแรมลองบีช การ์เด้น โฮเต็ล แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี
หน่วยงานผู้จัด กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
งบประมาณที่ใช้จ่าย จำนวนรวม ๓,๙๑๐ บาท (สามพันเก้าร้อยสิบบาทถ้วน)

สรุปสาระสำคัญ

รายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย ปี ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย

-มีอัตรากำลังเพียงพอ บริหารกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับสังคมงานที่หลากหลาย
-ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรองการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโปรแกรม/แพลตฟอร์มระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม พัฒนากระบวนงานการรบริหารบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

ผลการดำเนินงาน

ร้อยละหน่วยงานมีอัตรากำลังเพียงพอ > เป้าหมาย ๘๐ ผลลัพธ์ ๕๐
จำนวนระบบงาน HR ที่ได้รับการพัฒนาด้วย Digital > เป้าหมาย ๓ (สะสม) ผลลัพธ์ ๕ (ระบบ)
ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการงาน HR > เป้าหมาย ๘๔ ผลลัพธ์ ๘๔.๒๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบคุลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

-กำลังคนมีสมรรถนะ ทักษะ ที่เหมาะสมและจาเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
-สร้างระบบพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพทหี่ลายหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินงาน

ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย > เป้าหมาย ๓๐ (สะสม) ผลลัพธ์ ๙๘.๔๐
ร้อยละบุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะด้านดิจิทัล > เป้าหมาย ๙๐ ผลลัพธ์ ๙๓.๐๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความสุขให้กับบุคลากรและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

-บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม
-บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสมดุลชีวิตกับการทำงาน
-ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดีเพื่อยกระดับกรมอนามัยเป็นองค์กรคุณธรรม
-ส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

ผลการดำเนินงาน

ร้อยละบุคลากรมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม > เป้าหมาย ๙๓ ผลลัพธ์ ๙๕.๑๔
คะแนน ITA > เป้าหมาย มากกว่า ๙๕ ผลลัพธ์อยู่ระหว่างประเมินจาก ปปช
Happinometer > เป้าหมาย ๗๒ ผลลัพธ์ ๗๓.๒๖
ร้อยละความผูกพันของบุคลากร > เป้าหมาย ๘๐ ผลลัพธ์ ๗๖.๒๗

ปัญหา/ช่องว่างสำคัญ และแนวทางแก้ไข

๑. อัตรากำลังไม่เพียงพอ ⟶ จ้างเหมารายปี/แผนกำลังคนใหม่
๒. สมรรถนะดิจิทัลต่ำ ⟶ จัดอบรมตามแผน IDP

๓. คะแนน ITA ต่ำ ⟶ HR Clinic + หลักสูตรพัฒนา

๔. ความผูกพันต่ำ ⟶ สื่อสารชัดเจน + Happy ๘ / คุณธรรม ๕

HR ยุคใหม่ ต้องตอบโจทย์ "คนเก่ง คนดี คนมีความสุข"

กรมอนามัยและ กทม. ต่างมุ่งสร้างองค์กรที่ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบครบมิติ ได้แก่

-Health (สุขภาพดี)

-Ethics (คุณธรรม จริยธรรม)

-Achievement (มีผลงาน)

-Learning (เรียนรู้ต่อเนื่อง)

-Trust & Harmony (มีความผูกพันและไว้วางใจ)

ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและนวัตกรรม HR

๑. ด้านการบริหารจัดการ

-วางแผนกำลังคน รองรับบริบทใหม่

-ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง

-พัฒนาระบบ HR ดิจิทัล

-ปรับระบบประเมินผล-ค่าตอบแทน

๒. ด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากร

-พัฒนา Soft skill + Digital Skill

-ส่งเสริม e-Learning, Micro-learning

-Career path ชัดเจน

-Coaching / IDP

๓. ด้านการสร้างความผูกพัน:

-Happy Organization: สุขภาพจิต/การเงิน/ผ่อนคลาย

-Happinometer (๗๖.๒๗) และ Engagement (๗๓.๒๖)

-ลด Silent Resignation

แนวทางขับเคลื่อนแบบมีส่วนร่วม (ADKAR)

A - Awareness: สื่อสารให้รู้เป้าหมาย

D - Desire: สร้างแรงจูงใจผ่านกิจกรรม

K - Knowledge: สร้างความรู้ผ่าน e-Learning

A - Ability: เสริมทักษะให้ลงมือทำได้

R - Reinforcement: ติดตาม/เสริมแรง

การปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในและบทบาทหน้าที่ของศูนย์อนามัย

-แยกภารกิจชัดเจน: สนับสนุน/นวัตกรรม/เขตสุขภาพ

-วางมาตรฐานสมรรถนะใหม่ตามระดับงาน

-ใช้โครงสร้าง Agile เพื่อความคล่องตัว

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (๒๕๖๘–๒๕๗๐)

-บุคลากรมีทักษะ ทันสมัย มีความสุข

-องค์กรโปร่งใส ทันสมัย ดึงดูดคนเก่ง

-ระบบ HR ดิจิทัล ยืดหยุ่น ครอบคลุม

-ก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณธรรมและความเป็นเลิศ

ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมขับเคลื่อนโยบายและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

๑. ได้ทราบผลลัพธ์การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ได้ทราบการปรับโครงสร้าง การแบ่งงานภายในและบทบาทหน้าที่ของศูนย์อนามัย

๒.๑ หน้าที่และอำนาจศูนย์อนามัยที่ ๑ - ๑๒ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๒ โครงสร้างการบริหารงานศูนย์อนามัยที่ ๑ – ๑๒ (ปัจจุบัน)

๒.๓ โครงสร้างการบริหารงานศูนย์อนามัยที่ ๑ – ๑๒ (ร่าง) จากที่ประชุมทบทวนการปรับโครงสร้าง

๒.๔ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๕ การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ

๒.๖ กรอบการดำเนินการของกรมอนามัย

๓. ได้รับความรู้ในเรื่อง HR Innovation Hackathon ของกรุงเทพมหานคร

- บริบทการเปลี่ยนแปลง ของกรุงเทพมหานคร
- บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร
- สภาพปัญหาของกรุงเทพมหานคร
- เป้าหมายขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
- นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (VRBMA)
- แนวทางขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐
- นวัตกรรมด้าน HR (HR Innovation)

ประโยชน์ที่ได้รับและนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

๑. ได้ทราบทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยในอนาคต

๒. ทราบผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินงานภายในหน่วยงาน

๓. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และนำมาพัฒนางานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน
(นางสาววัตนา โพธนาถ)

ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน
(นางสาวโสภา หนูรอด)

ลงชื่อ.....หัวหน้ากลุ่ม
(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการฯ
(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ลงชื่อ.....ผู้อำนวยการฯ
(นายชลพันธ์ ปิยถาวรอนันต์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

หมายเหตุ กรุณาบันทึกตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ครบถ้วน และเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและส่งไปยังกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน เพื่อรายงานผู้อำนวยการฯ และบันทึกในทะเบียนประวัติส่วนบุคคล