

CLUSTER

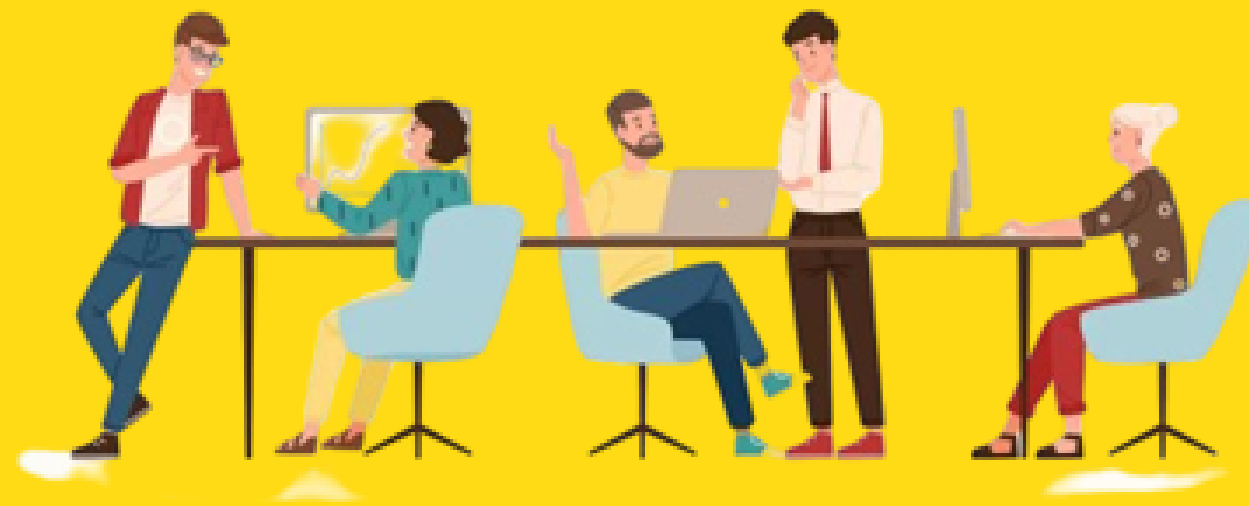


HR

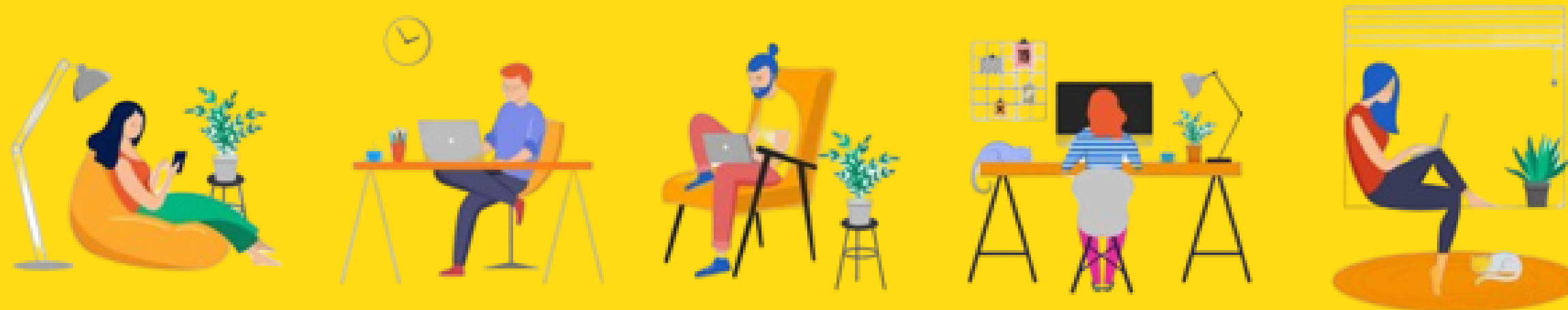


11 สิงหาคม 2565

แผนยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคลากรในอนาคต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570



HYBRID WORK FORCE



Workshop : Brainstorm

วิเคราะห์ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์

วิเคราะห์แผนด้วยเทคนิค **SWOT ANALYSIS** และได้ค่าน้ำหนักโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



28 กุมภาพันธ์ 2565

ออกแบบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ



1 มีนาคม 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล

ป.10 องค์กรสมรรถนะสูงและมีความคล่องตัว (Agile Organization)

ป.11 องค์กรนำอยู่ นำทำงาน และมีธรรมาภิบาล

ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ร้อยละบุคลากรมีความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของกรมอนามัย ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป

คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
การบริหารและพัฒนาอัตรา
กำลังรองรับสังคมการทำงานที่
หลากหลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลาย
สามารถตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
การสร้างความสุขให้กับ
บุคลากรและส่งเสริม
คุณธรรมจริยธรรม



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารและพัฒนาอัตรา กำลังรองรับสังคมการ ทำงานที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ที่ 1 มีอัตรากำลังเพียงพอรองรับสังคมการทำงานที่ หลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของหน่วยงานตามกฎหมายมีอัตรากำลังเพียงพอ
(ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลังกรมอนามัย)

เป้าหมาย

2566	2567	2568	2569	2570
80	85	90	95	100

กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบบริหารกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับสังคมการ
ทำงานที่หลากหลาย

มาตรการ 1. จัดทำแผนบริหารกำลังคนในอนาคตรองรับสังคมการ
ทำงานที่หลากหลาย





ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารและพัฒนาอัตรา

กำลังรองรับสังคมการ

ทำงานที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความคล่องตัว (AGILE)

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยที่พัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย

2566	2567	2568	2569	2570
1 (๘๕%)	2 (๘๕%)	3 (๘๕%)	4 (๘๕%)	5 (๘๕%)

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลกรมอนามัย

เป้าหมาย

2566	2567	2568	2569	2570
81	82	83	84	85

กลยุทธ์ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลง

- มาตรการ**
1. พัฒนาโปรแกรม/แพลตฟอร์มระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 2. ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยที่เหมาะสมกับสังคมการทำงานที่หลากหลาย
 3. พัฒนาระบบงานการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะทักษะที่เหมาะสม และจำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย

เป้าหมาย

2566	2567	2568	2569	2570
10 (๘๘๘)	20 (๘๘๘)	30 (๘๘๘)	40 (๘๘๘)	50 (๘๘๘)

ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยมีสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัล(DIGITAL)

เป้าหมาย

2566	2567	2568	2569	2570
80	85	90	95	95

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาบุคลากรให้มี
ศักยภาพที่หลากหลาย
สามารถตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ 3

สร้างระบบพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

มาตรการ

1. วางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องสังคมนตรีการทำงานที่หลากหลาย
2. สร้างระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย
3. พัฒนาโค้ช (COACHING) เพื่อสอนงานให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานจากรุ่นสู่รุ่น
4. จัดทำ TRAINING ROAD MAP
5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
6. สร้างความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
7. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (DIGITAL)
8. ทบทวนสมรรถนะที่เหมาะสมกับสังคมนตรีการทำงานที่หลากหลาย



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความสุขให้กับ บุคลากรและส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4 บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม
หมายเหตุ : วัดตามข้อกำหนดจริยธรรมกรมอนามัย (ตามค่าเป้าหมายที่กระทรวง สธ กำหนด)

เป้าหมาย	2566	2567	2568	2569	2570
	60	65	70	75	80

ตัวชี้วัดที่ 7 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามระบบการประเมินของ ปปช

เป้าหมาย	2566	2567	2568	2569	2570
	95	95	มากกว่า 95	มากกว่า 95	มากกว่า 95

กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดีเพื่อยกระดับกรมอนามัยเป็นองค์กรคุณธรรม

- มาตรการ
1. ปลุกฝังจิตสำนึกและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกตามจริยธรรมของบุคลากรกรมอนามัย
 2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรเชิงจริยธรรม
 3. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความสุขให้กับ บุคลากรและส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ 5 บุคลากรมีความสุข ความผูกพัน และสมดุลชีวิตกับ การทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยมีความสุขตามเครื่องมือวัดความสุขด้วย
ตนเอง (HAPPINOMETER)

หมายเหตุ : ผลสำรวจ ปี 64 = 67.64, ปี 62= 65.27

เป้าหมาย	2566	2567	2568	2569	2570
	70	-	72	-	75

ตัวชี้วัดที่ 9 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

เป้าหมาย	2566	2567	2568	2569	2570
	75	75	80	80	85

กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

- มาตรการ
1. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่มีคุณภาพเพียงพอ หรือ การดำเนินการ ตามเกณฑ์ HEALTHY WORK PLACE หรือ การจัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
 2. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร



HR 4.0

ARE WE READY FOR THE CHANGE

