

สรุปประเด็นจากที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
ในวันอังคารที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๙.๐๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสมบุญ วัชรโรทัย อาคาร ๑ ชั้น ๒ กรมอนามัย

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ	นายแพทย์สุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย อธิบดีกรมอนามัย เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖	-
ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม คณะกรรมการขับเคลื่อน การส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖	รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมกรมอนามัย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่วันอังคารที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยข้อมูลรายงาน ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย <u>วาระที่ ๓</u> เรื่องสืบเนื่อง คือ รายงานความก้าวหน้าการขับเคลื่อนยกระดับความร่วมมือ(MOU) ร่วมกับ ๑๒ กระทรวง “เด็กไทยในศตวรรษที่ ๒๑” และรายงานความก้าวหน้าการจัดการขยะมูลฝอย <u>วาระที่ ๕</u> ประกอบด้วย ๔ กลุ่ม คือ ๑. กลุ่มวัยทำงาน ๒. กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย และ ๓. กลุ่มส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ	ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง	-	-
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ	-	-
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา	๕.๑ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ Cluster ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยข้อมูลรายงาน ณ สิ้นเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ๕.๑.๑ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน ● House Model ๒๕๖๖ - เป้าหมาย : เป็นคนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข เราขับเคลื่อนโดยแผนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย ๕ ปี - ยุทธศาสตร์ HR ประกอบด้วย ๑. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย กลยุทธ์ : พัฒนาระบบบริหารกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับสังคมการทำงานที่หลากหลาย ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. การสร้างความสุขให้กับบุคลากรและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- ที่ประชุมรับทราบ มีข้อสั่งการและข้อเสนอแนะ ดังนี้ <u>ข้อสั่งการ</u> ๑. มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้ ๑.๑ ทารือร่วมกับกองแผนงานและกองพยากรณ์สุขภาพในการทบทวนยุทธศาสตร์และ House Model ในด้านต่างๆเพื่อให้สอดคล้องสถานการณ์ปัจจุบันและมองอนาคตคนใน ๑ ปี, ๓ ปี, ๕ ปี และ ๑๐ ปี ๑.๒ ร่างภาพรวมการดำเนินงานทั้งหมด วิเคราะห์งานในส่วนต่างๆที่ทำแล้วส่งผลกระทบต่อระบบ และให้รายงานในการประชุมคลัสเตอร์ครั้งถัดไป ๑.๓ สื่อสารกับหน่วยงานในกรมเพื่อขับเคลื่อนงานด้าน ITA ให้

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ : - สร้างระบบพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง - ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดีเพื่อยกระดับกรมอนามัยเป็นองค์กรคุณธรรม - ขับเคลื่อนผ่านโครงการสำคัญ ๒ โครงการ ๑. การยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การยกระดับการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กรมอนามัย - ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ ๑- ๓ มีการดำเนินงาน ดังนี้ ๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่าย HR ๒. พัฒนาสมรรถนะนักธรรมาภิบาลและสร้างสุของค์กร ๓. พัฒนาการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาล และคุณธรรมความโปร่งใส(ITA) ๔. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร รุ่น ๑-๓ ๕. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานชมรมจริยธรรมและองค์กรต้นแบบ ๖. คัดเลือกคนดีศรีอนามัยประจำปี ๖๕ ๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่พัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ๘. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน ๙. ปรับปรุง Career chart ๑๐. ออกแบบและพัฒนาชุดสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานแบบ Hybrid ๑๑. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (การบริหารการเงินการคลัง และ กฎหมาย) ● ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย มี ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. ร้อยละของหน่วยงานตามกฎหมายมีอัตรากำลังเพียงพอ(ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลังกรมอนามัย) ได้ร้อยละ ๕๗.๖๙ (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐) ๒. จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยที่พัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ ๒ ระบบงาน (เป้าหมาย ๑ ระบบงาน) ๓. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลกรมอนามัย ได้ร้อยละ ๘๑.๗๐ (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๑) - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	เป็นไปตามแผนที่กำหนด ๑.๔. ทบทวนประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และทบทวนแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น Up-skills, Re-skills, on the job training, อบรมหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น ๑.๕ ประสานงานกับสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัยเรื่องแนวทางการสร้างความมั่นคงทางการเงิน(Happy Money) ๑.๖ วางแนวทางสำหรับผู้เกษียณอายุราชการแต่ยังมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อกรม ๑.๗หารือร่วมกับสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม หาแนวทางการดำเนินงานด้าน healthy workplace/ความปลอดภัยในการทำงาน ๑.๘ หารือร่วมกับกองคลัง กพร. และกลุ่มตรวจสอบภายใน เรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร/การปลูกจิตสำนึก(coverage governance) ตามหลักธรรมาภิบาล ๑.๙ มอบกองการเจ้าหน้าที่ให้ใช้ประโยชน์จากห้องประชุมคลาสรูมใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมาพูดในประเด็นต่างๆ เช่น จัดเวทีเพื่อพบอธิบดี ๒. มอบกองพัฒนาระบบบริการเรื่องการจัดการบริการในกรมเพิ่มเติม ๓. มอบกองคลังหารือร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหารให้มาเสนอแนวคิด/วิธิดีเรื่องจริยธรรม/การควบคุมภายใน/การบริหารความเสี่ยงเพื่อให้มีระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ๔. มอบกลุ่มตรวจสอบภายใน วางแนวทางการตรวจสอบฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต/ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	มี ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะรองรับการทำงานที่หลากหลาย – กำลังวางระบบเพื่อเก็บข้อมูล ๒. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยมีสมรรถนะ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital) – อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความสุขให้กับบุคลากรและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มี ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้ร้อยละ ๘๓.๙๒ (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐) ๒. คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามระบบการประเมินของ ปปช. – รอบการประเมินของ ปปช. อยู่ในเดือน ส.ค. ๖๖ (เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕) ๓. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยมีความสุขตามเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง(Happinometer) ได้ร้อยละ ๖๘.๙๙ (เป้าหมาย ร้อยละ ๗๐) ๔. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๗๐.๙๖ (เป้าหมาย ร้อยละ ๗๕) ● HRP & HRM - ความพอเพียงของบุคลากร ณ วันที่ ๑ พ.ค. ๖๖ : ตำแหน่งว่างข้าราชการอยู่ที่ร้อยละ ๑๓.๐๘, ตำแหน่งว่างพนักงานราชการอยู่ที่ร้อยละ ๑๐.๓๒ - การกำหนดตำแหน่งระดับสูง - ดำเนินการแล้ว : นายแพทย์ (ทว) (สูงอายุ) จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป (ขพ) (หนก.) จำนวน ๒ อัตรา - อยู่ระหว่างดำเนินการ : นายแพทย์ (ทว) (แม่&เด็ก) จำนวน ๑ อัตรา ทันตแพทย์ (ทว) (สูงอายุ) จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการสาธารณสุข (ขช) (ปม-๑, ออกกำลังกาย-๑, อวล-๓) จำนวน ๕ อัตรา ทันตแพทย์ (ขช) (ศ.๗,๑๑,ศทป) จำนวน ๓ อัตรา ● HRD - มีการดำเนินการอบรมให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ เช่น อบรมข้าราชการที่ดี จำนวน ๖๔ คน, ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๘๑ คน, การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๗๓ คน, พัฒนาผู้บริหาร (สมรรถนะทางการบริหาร, ทางการเงินการคลัง และกฎหมาย) จำนวน ๑๐๖ คน เป็นต้น - ทวนการศึกษา : ทุนรัฐบาล ๒๕๖๖ (ตามความต้องการของส่วนราชการ) (รับสมัครถึง มี.ค. ๒๕๖๗) - ปริญญาเอก สาขา Gerodontology (ทันตกรรมผู้สูงอายุ) (รอมหาวิทยาลัยตอบรับ)	๕. ให้ทุกหน่วยงานกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดสมรรถนะที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน <u>ข้อเสนอแนะ</u> ๑. กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานที่กรมอนามัย

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	- ปริญญาโท สาขา Health Policy and Health Economics (อยู่ระหว่างการสรรหาผู้สมัคร) - การลาเพื่อศึกษาต่อ มีจำนวน ๒๘ คน ประกอบด้วย ป.โท จำนวน ๗ คน, ป.เอก จำนวน ๙ คน และแพทย์ประจำบ้าน จำนวน ๑๒ คน ● ผลคะแนนการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก เทียบกับ ปี ๒๕๖๕ (ประเมินโดย ปปช.) ได้ร้อยละ ๘๘.๕ (ปี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๙๓.๐๕) ● ร้อยละบุคลากรกรมอนามัยที่มีความสุข ความผูกพัน และมีสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน - ความสุขโดยรวม ได้ร้อยละ ๖๘.๙๙ (ปี ๖๕ ได้ร้อยละ ๖๗.๖๔) - ความผูกพัน ได้ร้อยละ ๗๐.๙๖ (ปี ๖๕ ได้ร้อยละ ๗๐.๓๐) - สมรรถนะชีวิตกับการทำงาน ได้ร้อยละ ๕๓.๐๕ (ปี ๖๕ ได้ร้อยละ ๕๑.๑๕) ● แผนการดำเนินงานรอบ ๔ เดือนหลัง - เดือนมิถุนายน ๖๖ - วิเคราะห์หัตถรากำลังกรมอนามัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) - ประชุมกรอบการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย - ทบทวน Career chart เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรม - นิเทศติดตามการบริหารงานทรัพยากรบุคคล - เดือนกรกฎาคม ๖๖ - สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลและหน่วยงาน (มอบประกาศหน่วยงานคุณธรรม) (ก.ค.) - เยี่ยมเสริมพลังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานจริยธรรม (ก.ค.) - ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลัก (A๒IM) (ก.ค.) - เดือนสิงหาคม ๖๖ - ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ส.ค.) - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพเข้าสู่วัยสูงอายุ - เดือนกันยายน ๖๖ - แผนขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๗	

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	๕.๑.๒ กลุ่มกฎหมาย ● ผลการดำเนินงานกิจกรรมสำคัญ Cluster Laws (รอบ ๖ เดือนแรก) มี ๔ ด้าน ๑. การพัฒนากฎหมายระดับอนุบัญญัติ และคำแนะนำ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ๑) พ.ร.บ.ควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๐ ➢ จัดทำ (ร่าง) ป.สธ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบริจาดอาหารสำหรับทารกหรืออาหารสำหรับเด็กเล็กที่มีวัตถุประสงค์พิเศษและการบริจาดในกรณีจำเป็น แก่หน่วยบริการสาธารณสุข (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เสนอต่อ คสทพ. จำนวน ๑ ฉบับ ➢ จัดทำ (ร่าง) ป.สธ. เรื่อง การกำหนดอาหารอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการใช้เลี้ยงเด็กเล็ก พ.ศ. เสนอต่อ คกก. พัฒนากฎหมายฯ จำนวน ๑ ฉบับ ๒) พ.ร.บ. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ➢ (ร่าง) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ (เสนอรมว.สธ.) ➢ (ร่าง) พระราชบัญญัติควบคุมการตลาดอาหารและเครื่องดื่มที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเด็ก พ.ศ. ๓) พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕และที่แก้ไขเพิ่มเติม ➢ จัดทำ (ร่าง) กฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขเสนอคณะกรรมการสาธารณสุข จำนวน ๔ ฉบับ ➢ จัดทำมาตรการการระงับเหตุรำคาญที่เกิดจากการกระทำให้เกิดกลิ่น หรือควันกัญชา กัญชง หรือพืชอื่นใดโดยออกเป็นประกาศกระทรวงสาธารณสุข ๒. การขับเคลื่อนการบังคับใช้กฎหมาย ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) : มีจังหวัดคุ้มครองสิทธิของประชาชนตามกฎหมายด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรบ.สธ., พรบ.ตั้งครรภ์, พรบ.นมผง) จำนวน ๓๑ จังหวัด ๓. การพัฒนา Digital Platform ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ๑) ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลด้านกฎหมาย : จัดทำผัง/ขั้นตอน/หน้าจอการใช้งานระบบเรียบร้อยแล้ว ๒) ด้านบทบัญญัติกฎหมาย : ระยะสั้น-ร่างประกาศกรมอนามัย ใช้อำนาจ ม. ๑๓ (๒) พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ๒๕๖๕ / ระยะยาว-แก้ไข พ.ร.บ. สธ.อยู่ระหว่างดำเนินการ	- ที่ประชุมรับทราบ มีข้อสั่งการและข้อเสนอแนะ ดังนี้ <u>ข้อสั่งการ</u> ๑. มอบหมายกองกฎหมาย ดังนี้ ๑.๑ ดำเนินการร่วมกับกองดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสุขภาพและหน่วยงานที่ดำเนินงานสิ่งแวดล้อม ให้แยกกลุ่มผู้ใช้งานใน Digital Platform เป็น ๔ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มเจ้าพนักงาน (มีฐานข้อมูลในการออกบัตรฯ) ๒) ประชาชนทั่วไป (health book) ๓) ผู้ประกอบกิจการที่เคยลงทะเบียนจากการขออนุญาตฯ ๔) ผู้ยังไม่เคยลงทะเบียน เพื่อลดขั้นตอนการลงทะเบียนเพื่อเข้าใช้งาน และกำหนดระยะเวลาในการรายงานข้อมูล ๑.๒ เร่งรัดการทดลองใช้แพลตฟอร์มด้านการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อลดอุปสรรคการดำเนินกิจการทางธุรกิจและการจัดประชุมชี้แจงการใช้งานโปรแกรมบัตรเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ๑.๓ หากีหรือร่วมกับกองแผนงานหาแนวทางการจัดสรรทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ (ตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมอนามัย) ๑.๔ วางแผนการดำเนินการปรับปรุงพรบ.สาธารณสุข และออกพรบ.ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑.๕ หากีหรือร่วมกับกองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ เรื่องการสร้างสื่อเพื่อให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำคลิปสั้น ๑.๖ ให้พิจารณาการบังคับใช้กฎหมายตามลำดับ ๑) สั่งการ ๒) ขอความร่วมมือ ๓) สร้างแรงจูงใจ และการส่งข้อมูลคืนให้ผู้รายงาน ๑.๗ หากข้อดี-ข้อเสียของการตั้ง/ไม่ตั้งกฎหมายที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้รายงานความก้าวหน้าใน ๒ หรือ ๓ เดือน (ตามรอบการรายงาน)

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	๓) ระบบบัตรเจ้าพนักงานตามกฎหมาย : ระบบบัตรพร้อมใช้งาน ชี้แจง/ทดลองใช้แล้วครั้งที่ ๑ (๑๐ ก.พ. ๖๖) ๔) ด้านทบทวนฎีกาฎหมาย : (ร่าง) กฎกระทรวงแบบบัตร จพง. ฯ อยู่ระหว่างเสนอตามขั้นตอนของกฎหมาย ๔. การเปรียบเทียบคดีตามพรบ. ควบคุมการส่งเสริมการตลาดฯ และพรบ.สาธารณสุข ๑) ผลการพิจารณาเปรียบเทียบคดีตามกฎหมายนพวงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เมษายน ๒๕๖๖) ได้รับเรื่องร้องเรียน ๑๘ เรื่อง (เปรียบเทียบปรับ ๑๐ ราย, แจ้งร้องทุกข์ต่อพนักงาน ๑ เรื่อง, ยุติการดำเนินคดี ๗ เรื่อง) ๒) ผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เมษายน ๒๕๖๖) ได้รับเรื่องร้องเรียน ๙๖ เรื่อง (ยกอุทธรณ์ ๕๐ เรื่อง, เพิกถอน ๘ เรื่อง, จำหน่ายอุทธรณ์ ๘ เรื่อง, ไม่รับอุทธรณ์ ๑๖ เรื่อง) ● GAP/LAG ๑. การพัฒนากฎหมายระดับอนุบัญญัติ และคำแนะนำของคณะกรรมการ - ปัญหา/อุปสรรค : ๑) ความพร้อมของข้อมูล ทำให้การพิจารณาในแต่ละขั้นตอนไม่เป็นไปตามกำหนด ๒) เอกสารประกอบการเสนอร่างกฎหมายมีเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น ข้อมูลการวิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมาย และต้องรับฟังความเห็นผ่านระบบกลางกฎหมาย - ข้อเสนอแนะ : ๑) จัดทำฐานข้อมูลการบังคับใช้กฎหมาย/วิชาการและกฎหมาย ของกรมอนามัย ๒) เพิ่มนักกฎหมายจากทฤษฎี เป็นองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการฯ ๒. การขับเคลื่อนการบังคับใช้กฎหมาย - ปัญหา/อุปสรรค : ๑) ขาดการรายงานข้อมูลจากพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ ๒) ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายในส่วนภูมิภาค - ข้อเสนอแนะ : ๑) เร่งรัดพัฒนาเทคโนโลยีแพลตฟอร์มฯ ฐานข้อมูลแบบ Real Time ๒) มินโยบายกรมอนามัย พัฒนาทักษะด้านกฎหมายของบุคลากรกรมอนามัย อาทิ ให้หัวหน้า	๒. มอบกองดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสุขภาพสื่อสารกับสำนัก/กอง เรื่องการกำหนดกรอบระยะเวลาการรายงาน/บันทึกข้อมูลใน Digital Platform ๓. มอบหมายกองดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสุขภาพทดสอบสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสำนัก/กองในที่ประชุมกรมอีก ๒ เดือนข้างหน้า ๔. มอบกองการเจ้าหน้าที่ให้คัดเลือกบุคลากรจากกองกฎหมาย/ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายไปอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมอนามัย เช่น หลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, หลักสูตรของศาลปกครอง(บสป.), หลักสูตรของสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ๑. บุคลากรในกรม(โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงาน)ที่ต้องใช้กฎหมายในการทำงานควรมีการเรียนรู้/มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ๒. กองกฎหมายควรกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้มีความสมดุลระหว่างประชาชนและผู้ประกอบกิจการ โดยที่กิจการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีภาระมากเกินไป และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ๓. กลไกการจัดทำร่างกฎหมายต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/หน่วยงานกลางที่ได้รับการยอมรับ ๔. ควรมีการวัดผลการใช้กฎหมายของผู้ประกอบการ/ประชาชน และมีการผลิตสื่อที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าใจง่าย สะดวก และช่องทางในการปรึกษา

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	กลุ่มงาน/ นวท.ที่เกี่ยวข้องให้สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/วิทยากร ๓. พัฒนา Digital Platform ด้านการบังคับใช้กฎหมาย - ปัญหา/อุปสรรค : การแก้ไขบทบัญญัติกฎหมายตามขั้นตอนกระบวนการออกกฎหมายล่าช้าอาจไม่ทันต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีด้านการบังคับใช้กฎหมาย - ข้อเสนอแนะ : ๑) เร่งรัดพัฒนาบทบัญญัติกฎหมาย ทั้งระยะสั้น-ระยะยาว ๒) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ/ขอความร่วมมือให้ใช้ระบบแพลตฟอร์มเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ๔. การเปรียบเทียบคดีตามพรบ.นมผง และพรบ.สธ. - ปัญหา/อุปสรรค : ๑) เจ้าหน้าที่ขาดทักษะความเชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน/สืบสวนคดี ๒) ตัวบทกฎหมายไม่ชัดเจน - ข้อเสนอแนะ : ๑) พัฒนาเครื่องมือ/ แพลตฟอร์มออกคำสั่งทางปกครอง ๒) จัดทำคู่มือ/ กรณีศึกษาการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นมผง ๓) มุ่งเน้นพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ด้านสืบสวนการกระทำความผิดทางเทคโนโลยี ๔) ปรับปรุงกระบวนการเปรียบเทียบคดี พ.ร.บ. ควบคุมฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕) แก้ไขบทบัญญัติกฎหมายให้ชัดเจน ครอบคลุมปัญหาในปัจจุบัน ● แผนการดำเนินงาน (รอบ ๖ เดือนหลัง) ๑. แผนพัฒนากฎหมายระดับอนุบัญญัติ และคำแนะนำของ คกก.ตามกฎหมาย - ติดตามการเสนอ (ร่าง) กฎกระทรวงแบบบัตร จพท. ฯ อยู่ระหว่างหารือกับกฤษฎีกา - (ร่าง) กฎกระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข จำนวน ๓ ฉบับ - (ร่าง) ประกาศ สธ. ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข จำนวน ๓ ฉบับ - (ร่าง) คำแนะนำของคณะกรรมการสาธารณสุขตามกฎหมาย สธ. จำนวน ๒ ฉบับ - (ร่าง) ประกาศ สธ. เรื่อง การกำหนดอาหารอื่นที่มีจุดมุ่งหมายในการใช้เลี้ยงเด็กเล็ก พ.ศ. เพื่อเสนอ คกก. พัฒนากฎหมายฯ (มี.ย. – ก.ค. ๒๕๖๖) - (ร่าง) ประกาศกรมอนามัย เรื่อง การขอรับใบอนุญาต ขอรับหนังสือรับรองการแจ้ง และยื่นอุทธรณ์	๕. ควรมีการบูรณาการด้านกฎหมาย/การบังคับใช้กฎหมายร่วมกับสำนัก/กองวิชาการที่เกี่ยวข้อง ๖. สำนัก/กองที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ควรมีการพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้ ๑) พัฒนากลไกทำงาน ๒) พัฒนาระบบต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดประชุม และ ๓) วิธีการทำงาน

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๖ / ระยะยาว-แก้ไข พ.ร.บ. สธ. - จัดทำร่างกรอบสาระสำคัญและแผนการปรับปรุง พรบ.สธ. ๒. แผนการขับเคลื่อนการบังคับใช้กฎหมาย - พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษาเป็นประจำทุกเดือน / การจัดประชุมคณะทำงานคลินิกกฎหมาย เป็นต้น - ปรับปรุงหลักสูตรอบรม จพส. / เพิ่มการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงสื่อความรู้/ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน You Tube เป็นต้น - ขับเคลื่อนหลักสูตรอบรมตามกฎหมาย ๓ หลักสูตร ให้ส่วนกลาง, คอ.๑-๑๒ ,สสม. จัดอบรมแบบลงทะเบียน และ จัดทำ (ร่าง) หลักสูตรการออกคำสั่งทางปกครอง - การสนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น คลัสเตอร์กฎหมาย การนิเทศงาน Line Group เป็นต้น ๓. แผนพัฒนา Digital Platform ด้านการบังคับใช้กฎหมาย - เร่งรัดและกำกับติดตามการพัฒนาแพลตฟอร์มฯ อย่างต่อเนื่อง - ทดลองใช้แพลตฟอร์มด้านการบังคับใช้กฎหมาย ก.ค.- ส.ค. และกำหนดแล้วเสร็จ ธ.ค. ๖๖ - จัดประชุมชี้แจงการใช้งานโปรแกรมบัตรเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ครั้งที่ ๒ (ก.ค. ๖๖) ๔. แผนการเปรียบเทียบคดีตามกฎหมายนวมผง และการพิจารณาอุทธรณ์ - จัดทำคู่มือ/กรณีศึกษาการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. นวมผง - เพิ่มขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ รวบรวมหลักฐานเอกสารเสนอเพื่อชี้มูลความผิดตามกฎหมายนวมผง (เดือน พ.ค./มิ.ย.)	
	๕.๑.๓ กลุ่มพัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เมื่อประชาชนมีความรู้ด้านสุขภาพ แล้วต้องนำไปสู่การปฏิบัติเข้าถึงบริการ Health Promotion Service เพื่อเป้าหมายการมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน และลดอัตราการเกิดโรค โดย LM Service จะเป็นไปแนวทางเดียวกับ core service เดิมที่เป็นการพัฒนาทุกกลุ่มวัยในส่วนภูมิภาค และสามารถพัฒนาไปพร้อมกับ excellent service ของศูนย์อนามัย - โครงสร้างการพัฒนา แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้ ๑. Service Delivery : จัดตั้งหน่วยบริการ Lifestyle Clinic เพื่อการเข้าถึงการส่งเสริมสุขภาพครอบคลุมทั้งกลุ่มด็กกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มป่วยต่อการเป็นโรค	- ที่ประชุมรับทราบ มีข้อสั่งการและข้อเสนอแนะ ดังนี้ <u>ข้อสั่งการ</u> ๑. มอบ คอ. ๕ บริหารจัดการอาคารที่ไม่ได้ถูกใช้งานให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น จัดบริการ LM, HL-Hospital, one health hospital เป็นต้น และด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายควรต่อยอดให้สามารถวัดผลได้ ๒. มอบ คอ. ๗ ประสานงานกับคณะแพทยศาสตร์ ม.ขอนแก่น เพื่อสร้างความร่วมมือด้าน LM ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	๒. R&D : เพื่อให้เกิดหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ๓. Human Resources : พัฒนากำลังคนด้านเวชศาสตร์วิถีชีวิต แพทย์และสหสาขาวิชาชีพ (สถาบันปณิทัต) ๔. Governance : ยุทธศาสตร์สร้างกลไกระดับชาติสร้างกำลังคน สร้างมาตรฐาน Lifestyle medicine ตอบโจทย์การยกระดับสาธารณสุข ● Pillars of LM ประกอบด้วย ๑. diet and nutrition ๒. sleep health ๓. physical activity ๔. emotional and mental well-being ๕. tobacco cessation and toxic exposure ๖. sexual health and relationship ● Service Deliver ที่ได้มีการดำเนินการมาแล้วในส่วนภูมิภาค มีดังนี้ ๑. คลินิกเวชศาสตร์วิถีชีวิต : กรมอนามัย, สสม., ศอ.๑, ศอ.๓ และศอ.๗ ๒. Sleep Lab (นำร่องและกำลังพัฒนา) : ศอ.๑, ศอ.๓ ,ศอ.๗, ศอ.๙ และ ศอ.๑๐ ● แผนยกระดับระบบบริการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสู่ความเป็นเลิศในปีพ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ มีแผนจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านบริการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมใน ๕ สาขา ดังนี้ ๑. ศูนย์เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพองค์รวมและการส่งเสริมสุขภาพขั้นสูง ๒. ศูนย์เชี่ยวชาญด้านทันตกรรมในผู้สูงอายุและผู้ที่มีความต้องการพิเศษ ๓. ศูนย์เวชศาสตร์วิถีชีวิต ๔. ศูนย์ปฏิบัติการด้านภาวะวิกฤตสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕. ศูนย์ห้องปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ● การดำเนินงาน LM Clinic ของกรมอนามัย - มีบริการฝังเข็ม และคลินิกกายภาพ - ผลการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ บุคลากรกรมอนามัย จำนวน ๓๗๒ คน มีผลการตรวจดังนี้ ๑. น้ำหนักปกติ ร้อยละ ๔๘.๗ ๒. น้ำหนักเกิน ร้อยละ ๑๕.๓ ๓. มีปัญหาเรื่องอ้วน Level.๑,๒,๓ ร้อยละ ๒๕.๘, ๙.๑ และ ๑.๑ ตามลำดับ	๓. มอบ ศอ. ๑๒ ออกแบบการให้บริการเพื่อเป็นการสร้างเป็นอัตลักษณ์ของศอ. เนื่องจากเป็นพื้นที่ ๓ จ.ชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ๑. การดำเนินงานด้าน LM ควรจัดทำแผนการดำเนินงาน, สร้างกำลังคน และ สร้างต้นแบบบริการ ตามลำดับ ๒. ควรใช้หลักการของ LM เป็นเครื่องมือช่วยให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย มีสุขภาพที่ดี

วาระการประชุม	สรุปประเด็น	มติ/ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะ
	● Next Step ๑. ทำ Model development and Healthy Personnel : Slim and Smart, Smart Gym, Smart Exercise, Smart Ergonomy ๒. LM Service : Lifestyle Clinic, Thai traditional massage ๓. Anamai Media: Healthy Lifestyle ๔. Internet of Medical Things (IoMT) พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพ เพื่อสะดวกในการบันทึกติดตาม และติดต่อนัดหมายรับบริการ รวมถึง Telemedicine	
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ	๖.๑ การนัดหมายการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ● การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ นัดหมายการประชุมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ จะแจ้งวัน เวลา ในการประชุมให้ทราบต่อไป	