

HR & Partnership Management

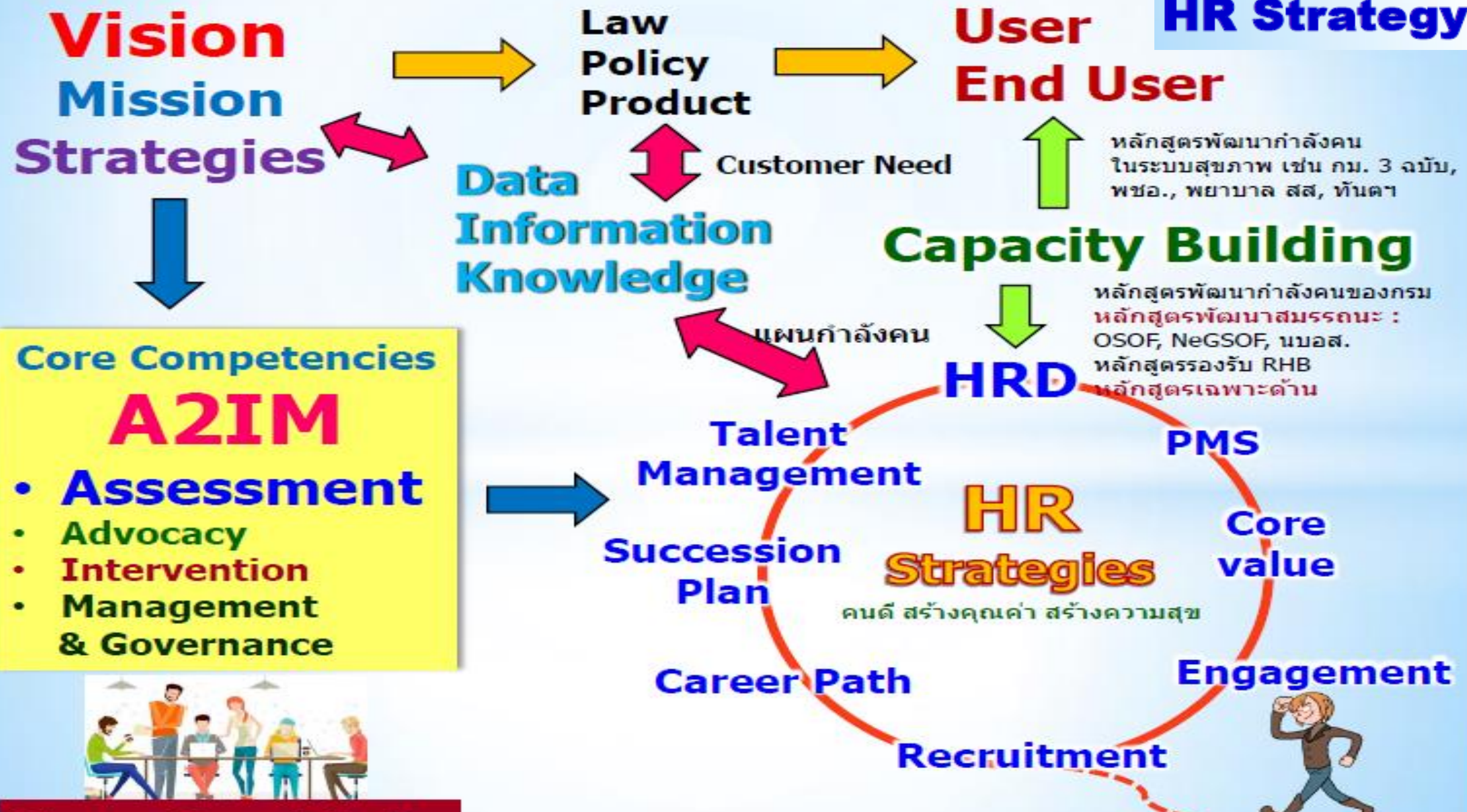


การประชุมเชิงปฏิบัติการ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน

คลัสเตอร์อนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

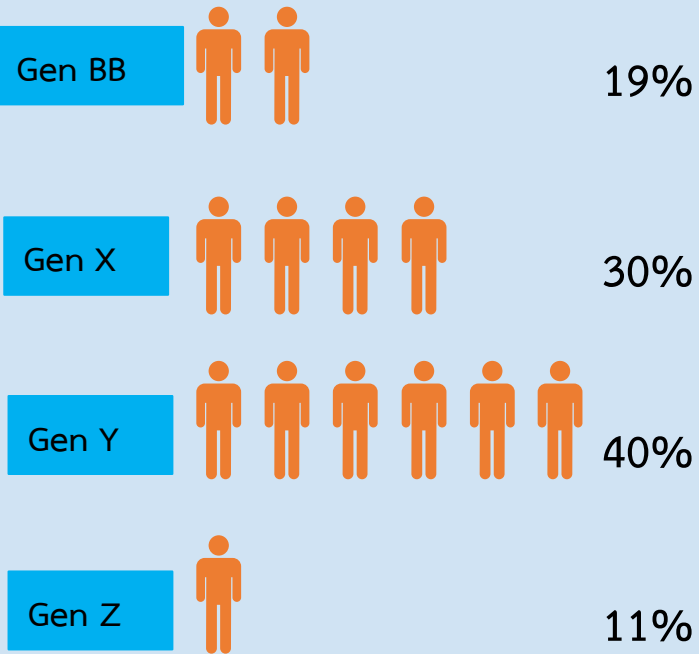
วันที่ 13 มีนาคม 2562

ณ ภูเขางามรีสอร์ท จังหวัดนครนายก

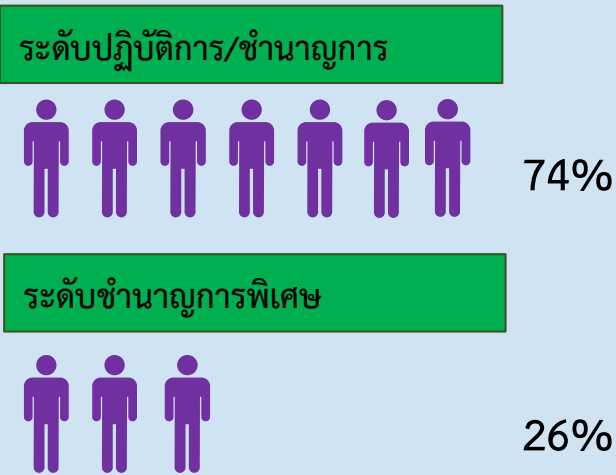


HR Situation สายอนามัยสิ่งแวดล้อม

สัดส่วนบุคลากรสาย อวล. แบ่งตาม Gen



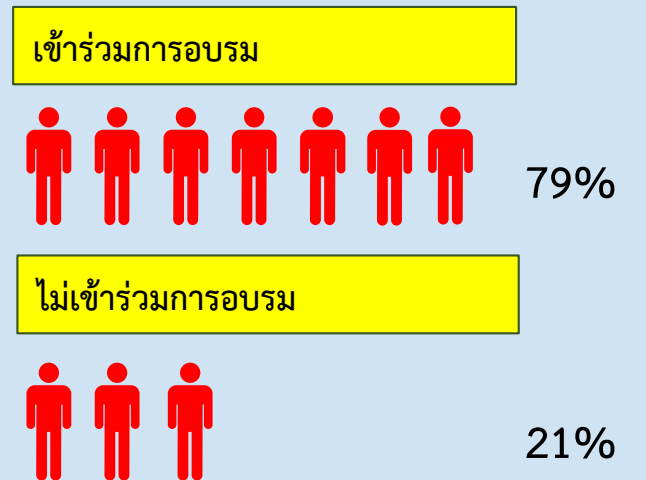
เปรียบเทียบจำนวนตำแหน่ง



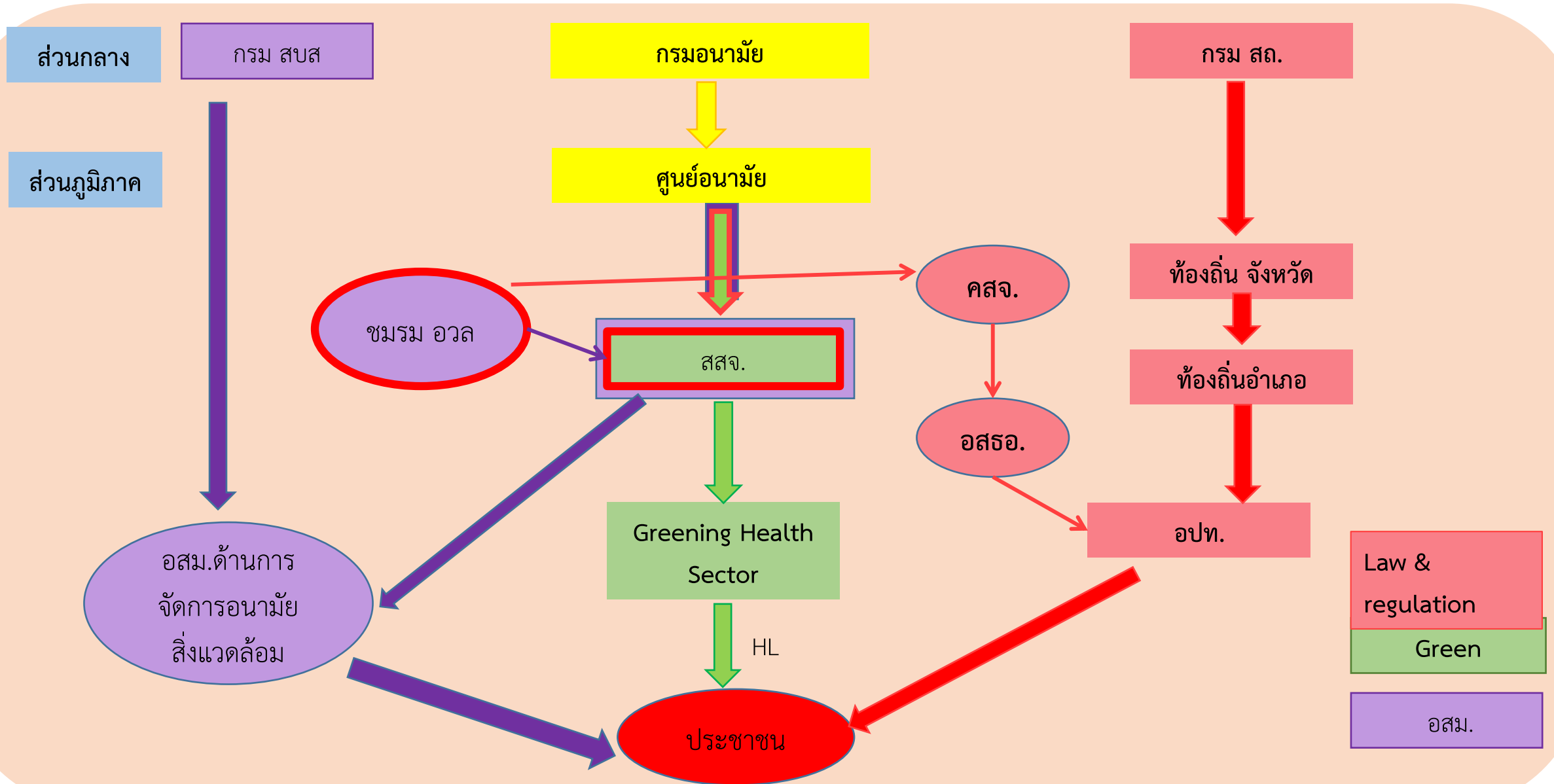
บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกษียณอายุ
ราชการภายใน 5 ปี

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน
2. ผู้อำนวยการ 4 คน
3. ชำนาญการพิเศษ. 21 คน
4. ชำนาญการ 3 คน

ร้อยละบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาศักยภาพตาม Career path



Partnership สายอนามัยสิ่งแวดล้อม



HR

Policy Advisor

- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย/กฎหมาย

Law and Smart Regulator

- ขาดนิติกรที่เป็นข้าราชการ
- ขาดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย

Information System

- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นงานและอื่นๆ

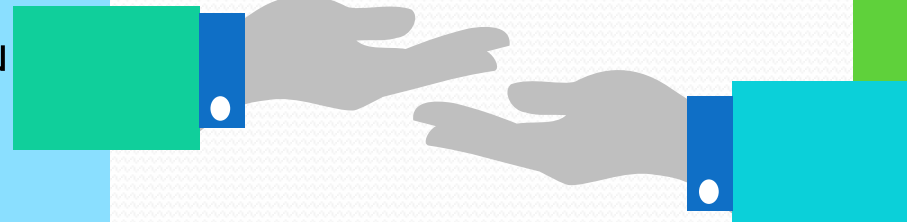
- Gap Generation/ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกษียณอายุราชการ
- Core competency กรมอนามัย
- ขาดทักษะภาษาอังกฤษ การสื่อสารฯลฯ

GAP

HR

&

Partnership Management



Partnership Management

Policy Advisor

- ขาดการวิเคราะห์ความต้องการของภาคีเครือข่าย
- ภาคีเครือข่ายมองภาพการขับเคลื่อนงานเป็นการเพิ่มภาระงาน

Law and Smart Regulator

Information System

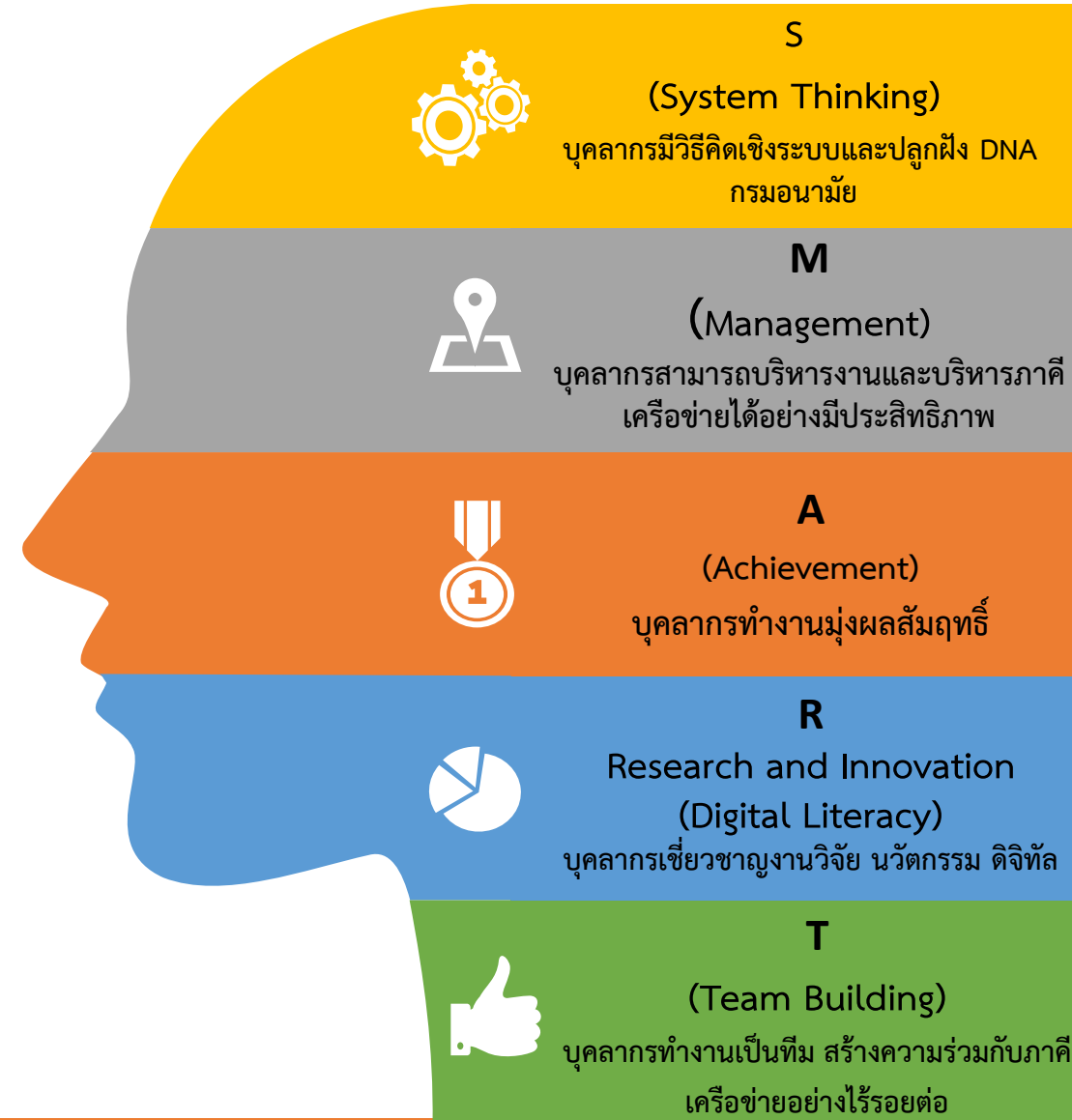
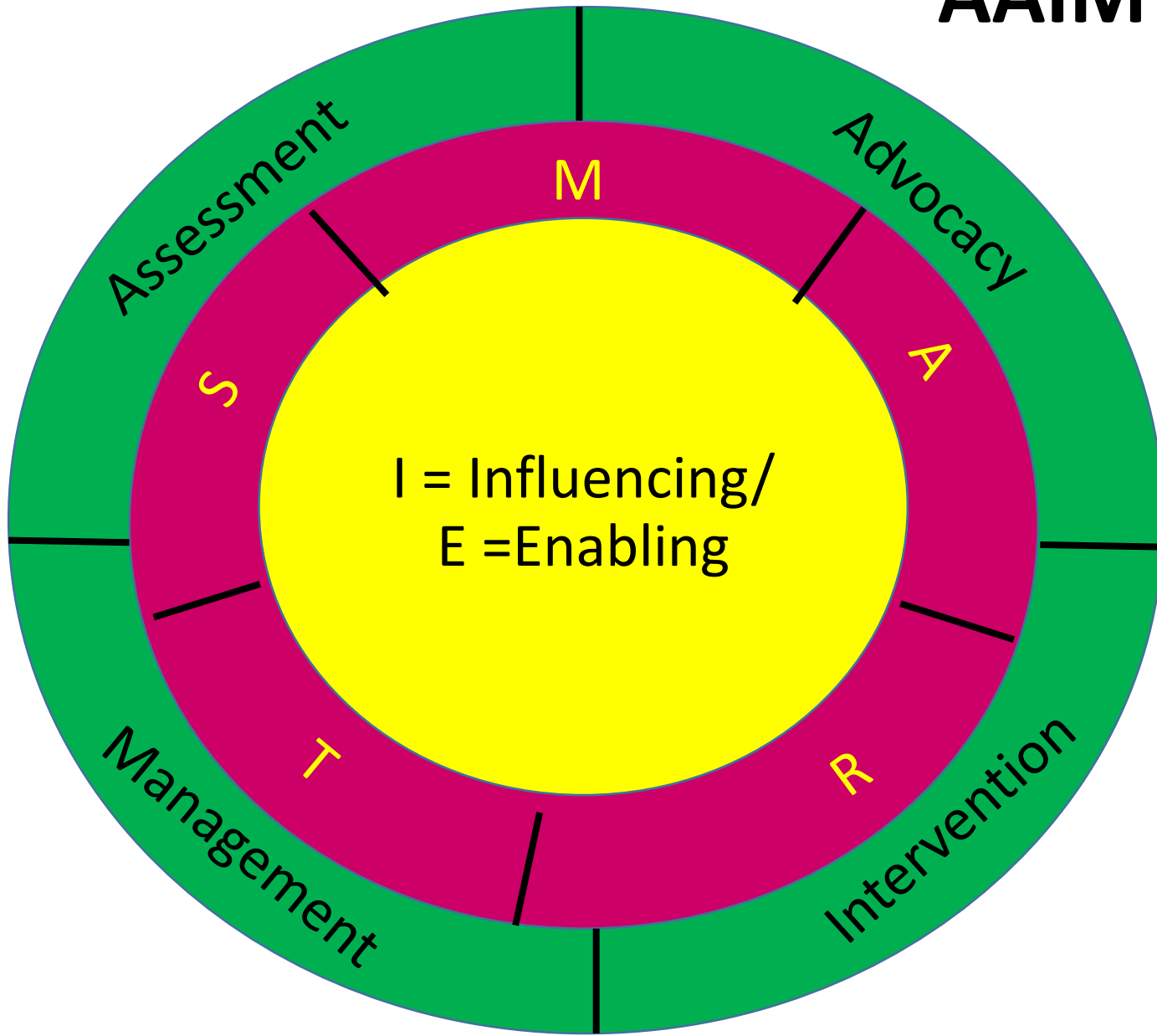
ประเด็นงานอื่นๆ

- การ MOU กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่เกิดการขยายผลให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ขาดการบริหารความสัมพันธ์ภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- ขาดบูรณาการของแต่ละหน่วยงานในการประสานงานกับภาคีเครือข่าย




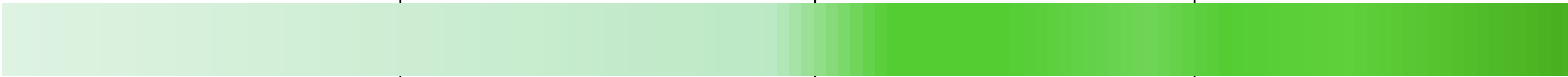

บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (SMART)
สามารถทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างไร้รอยต่อ
และมีประสิทธิภาพ



AAIM & SMART Competencies



กรอบการพัฒนาสมรรถนะตามช่วงอายุ (Generation)

	BB	X	Y	Z
S System Thinking				
M Management				
A Achievement				
R Research and Innovation (Digital Literacy)				
T Team Building				

HR & Partnership Management

Goal : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (SMART) สามารถทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย
อย่างไร้รอยต่อและมีประสิทธิภาพ

Policy Advisor Law and Regulator Information System ประเด็นงานและอื่นๆ

HR

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	- พัฒนาศักยภาพทีม Policy body ทุกระดับ (ส่วนกลาง และศูนย์ฯ)	- พัฒนาบุคลากรเป็น Smart Regulator - พัฒนาหลักสูตรกฎหมาย	- พัฒนากำลังคนด้าน ICT	- การพัฒนาศักยภาพตาม career path / พัฒนาบุคลากรผู้ ข้อมูล Talent Management - พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายภาคประชาชน / อสม เพื่อขับเคลื่อนงานระดับพื้นที่
HOW TO	- สร้างทีม Policy Body	- ค้นหา/พัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย	จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - Job rotation/ Job shadowing - จัดตั้ง Dream team สาย ว. - จัดทำหลักสูตรกลางด้านอสม.

Partnership Management

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	ความสัมพันธ์ภาคีเครือข่ายที่ดี สามารถทำงานกันอย่างไร้รอยต่อ และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน	การขับเคลื่อนงานด้านกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย	- การบูรณาการฐานข้อมูลด้านสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมจากภาคีเครือข่าย เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมของปัญหาต่างๆ ในระดับประเทศ	- ขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยดึงการมีส่วนร่วมของประชาชน (ผ่านอสม)
HOW TO	วิเคราะห์ความต้องการและความสัมพันธ์ในระดับกรม กระทรวง และระดับพื้นที่	ทบทวนกลไกความร่วมมือที่มีอยู่ เช่น กรมสต เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือในระดับพื้นที่	พัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านฐานข้อมูล เพื่อบูรณาการทำงานร่วมกัน	ผลักดันระดับนโยบายให้เกิด อสม. ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม กับกรมสต และขับเคลื่อนในระดับพื้นที่

S (System Thinking) บุคลากรมีวิธีคิดเชิงระบบและปลูกฝัง DNA กรมอนามัย
M (Management) บุคลากรสามารถบริหารงานและบริหารภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
A (Achievement) บุคลากรทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
R Research and Innovation (Digital Literacy) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานวิจัย นวัตกรรม ดิจิทัล
T (Team Building) บุคลากรทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างไร้รอยต่อ

เป้าหมายความสำเร็จ HR

Quick Win (6 เดือน)

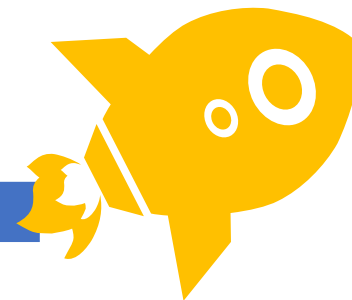
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนกลางและศูนย์ ตามประเด็นสำคัญ
- จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่เชื่อมโยงกันทั้งส่วนกลางและศูนย์ ฯ
- จัดตั้ง Dream team สาย ว. / Policy Body ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เป้าหมายระยะกลาง 2 ปี

- พัฒนาบุคลากรเข้าสู่ Talent Management เช่น โครงการ HIPPS
- Job rotation การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานระหว่างกลุ่มงาน/หน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง
- Job shadowing ในตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- พัฒนาหลักสูตรกลางของสายอนามัยสิ่งแวดล้อม ในประเด็นงานต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรแต่ละระดับ

เป้าหมายระยะยาว 5 ปี

- บุคลากรส่วนกลางและศูนย์ มีสมรรถนะสูง (SMART)
- มีฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่เชื่อมโยงกันทั้งส่วนกลางและศูนย์



เป้าหมายความสำเร็จ Partnership Management

Quick Win (6 เดือน)

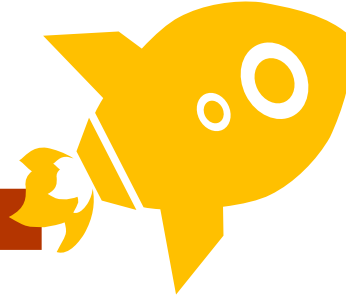
- มีแผนบริหารจัดการภาคีเครือข่าย
อนามัยสิ่งแวดล้อมตามประเด็นงาน
สำคัญ
- ผลักดันให้เกิด อสม.เชี่ยวชาญ
ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายระยะกลาง 2 ปี

- รูปแบบ กลไก และวิธีการทำงาน เพื่อ
ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความ
ร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์กับ
ภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- กลไกความร่วมมือการฝึกอบรมให้
ความรู้ด้านกฎหมายร่วมกับ
มหาวิทยาลัย
- การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย
การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษา
ความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายให้
ยั่งยืน

เป้าหมายระยะยาว 5 ปี

- มี Network ภาคีเครือข่ายด้าน
อนามัยสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็งและ
ยั่งยืน





Thank You