



กรมอนามัย
ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ ความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6
ปีงบประมาณ 2564



จัดทำโดย กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และ
พัฒนากำลังคน งานพัฒนาบุคลากร



รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2564

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2564 นี้ เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อสำรวจสถานการณ์ความเครียดและความวิตกกังวล และแนวทางการจัดการความเครียดและความวิตกกังวลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการวิเคราะห์สถานการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยเสนอเป็นนโยบายของหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนาตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ (Career path) ผ่านการอบรมหลักสูตรออนไลน์

1. รายงานการประเมิน "ความเครียดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019"

พบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความเครียดเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 (ระดับความเครียดน้อย) แบ่งเป็นระดับเครียดน้อยร้อยละ 73.97 รองลงมาคือ เครียดปานกลาง เครียดมากที่สุด และเครียดมาก ร้อยละ 17.81, 5.48 และ 2.74 ตามลำดับ โดยกลุ่มอายุที่มีระดับเครียดมากที่สุดคือ อายุ 30 – 49 ปี ร้อยละ 8.16

ความเครียดเกิดจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วนมากที่สุด ร้อยละ 53.42 รองลงมาคือการเดินทางมาปฏิบัติของท่านมีความเสี่ยง ร้อยละ 34.25 หน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 27.40 การได้รับมอบหมายให้ทำงานเสี่ยงต่อสุขภาพ ร้อยละ 26.03 ปฏิบัติงานโดยมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ร้อยละ 21.92 และได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ร้อยละ 9.59

2. ความวิตกกังวลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ต่อสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ระดับความวิตกกังวลของศูนย์อนามัยที่ 6 โดยแบ่งเป็นระดับกังวลปานกลางมากที่สุดร้อยละ 73.97 รองลงมาคือกังวลสูง ร้อยละ 20.55 และระดับกังวลเล็กน้อย ร้อยละ 5.48 โดยกลุ่มอายุที่มี

ระดับความกังวลสูงคือ อายุต่ำกว่า 35 ปีร้อยละ 12.33 มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 35 – 44 ปี, อายุ 45 – 54 ปี และอายุ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.48, 1.37 และ 1.37

ความวิตกกังวลด้านต่างๆ พบว่าบุคลากรมีความกังวลมากต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ร้อยละ 49.32 รองลงมาคือความกังวลที่ต้องการออกนอกบ้าน, ความกังวลต่อโอกาสติดเชื้อ, ความกังวลการเตรียมตัวเพื่อป้องกันการติดเชื้อ และการนอนไม่หลับ/มีปัญหาการนอน ร้อยละ 24.66, 21.92, 15.07 และ 6.85 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านต่างๆ พบว่าบุคลากรมีความกังวลในความเสี่ยงระดับมากที่สุด ด้านความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ร้อยละ 32.88 รองลงมาคือความเสี่ยงในการเดินทางมาทำงาน และความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย ร้อยละ 15.07 และ 10.93 ตามลำดับ

พฤติกรรมในการป้องกันโรค COVID – 19 พบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมการสวมหน้ากากอนามัย มากที่สุด ร้อยละ 91.78 รองลงมาคือการล้างมือบ่อยๆ, ลดการสัมผัส, เลี่ยงพื้นที่เสี่ยง และเว้นระยะห่าง ร้อยละ 69.86, 58.90, 50.68 และ 47.95 ตามลำดับ

ความเครียดของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีระดับความเครียดมากที่สุด ร้อยละ 5.48 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วนมากที่สุด ร้อยละ 53.42 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และลักษณะงาน/กิจกรรมที่ปฏิบัติที่ทำให้เกิดความเครียดมาจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วนมาก/มากที่สุด ร้อยละ 19.18 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมาคือความเครียดจากการเดินทางที่มีความเสี่ยง และบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความวิตกกังวลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ส่วนใหญ่วิตกกังวลปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 73.97 โดยมีความกังวลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมากที่สุด ร้อยละ 49.32 รองลงมาคือความกังวลที่ต้องออกนอกบ้าน, ความกังวลต่อโอกาสติดเชื้อ, ความกังวลการเตรียมตัวเพื่อป้องกันการติดเชื้อ และการนอนไม่หลับ/มีปัญหาการนอน ร้อยละ 24.66, 21.92, 15.07 และ 6.85 ตามลำดับ ความกังวลด้านความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมากที่สุด ร้อยละ 32.88 รองลงมาคือความเสี่ยงในการเดินทางมาทำงาน และความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย ร้อยละ 15.07 และ 10.93 ตามลำดับ และมีพฤติกรรมในการสวมหน้ากากอนามัยมากที่สุด ร้อยละ 91.78 รองลงมาคือการล้างมือบ่อยๆ, ลดการสัมผัส, เลี่ยงพื้นที่เสี่ยง และเว้นระยะห่าง ร้อยละ 69.86, 58.90, 50.68 และ 47.95 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ความเครียด ความวิตกกังวล ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นำมาสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรเพิ่มมาตรการองค์กร เพื่อป้องกันควบคุมโรค COVID-19 เช่น ดกกิจกรรมรวมกลุ่ม, สวมหน้ากากตลอดเวลา, จัดจุดคัดกรองเข้า-ออก, ทำความสะอาดเครื่องมือ/อุปกรณ์ โดยเฉพาะจุดสัมผัสร่วม การประเมินพฤติกรรม/อาการเบื้องต้น ด้วยแอปพลิเคชัน “THAI SAVE THAI” อย่างสม่ำเสมอ และการปฏิบัติตามมาตรการ D-M-H-T-T: Distancing (อยู่ห่างไว้) Mask

wearing (ใส่มาสก์กัน) Hand washing (หมั่นล้างมือ) Testing (ตรวจให้ไว) ThaiChana (ใช้ไทยชนะ และ หมอชนะ) อย่างเคร่งครัด เป็นต้น

งานเร่งด่วนของหน่วยงาน ปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการดำเนินงาน และสนับสนุนให้บุคลากร มีการปรับตัวตามภารกิจของหน่วยงาน เพิ่มทักษะเฉพาะด้านให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล เพื่อจัดการข้อมูล ข่าวสาร และตอบสนองงานได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการจัดลำดับของงาน เพื่อ การจัดสรรงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บุคลากรไม่เพียงพต่อการปฏิบัติงาน จ้าง outsource ในงานที่มีทักษะเฉพาะบางงานเพื่อ ลดคนทำงานและประหยัดเวลา และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งให้คนรุ่นหลังได้เตรียมความพร้อมใน การเข้าสู่ตำแหน่ง (Career path) ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมที่ สำคัญในการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรออนไลน์ใน สถานการณ์การแพร่ระบาดโรค COVID-19

การเดินทางมาปฏิบัติงาน/งานเสี่ยงต่อสุขภาพ มีนโยบายเพิ่มอัตราการ Work Form Home ของหน่วยงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ปฏิบัติตามมาตรการองค์กร เพื่อป้องกันควบคุม โรค COVID-19 และมาตรการ D-M-H-T-T อย่างเคร่งครัด เพื่อลดการแพร่ระบาด

3. แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาด (ระลอกใหม่) ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ความเครียด และความวิตกกังวลภายใต้การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สรุปได้ว่านอกจากบุคลากรมีภาวะเครียดจากการทำงาน ด้านงานเร่งด่วนของหน่วยงาน และบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว การเดินทางมา ปฏิบัติงาน/งานที่เสี่ยงต่อสุขภาพยังเป็นประเด็นสำคัญให้เกิดภาวะเครียด ส่วนความวิตกกังวลพบว่า บุคลากรมีความกังวลในการดำเนินชีวิตประจำวัน การต้องออกนอกบ้าน ความเสี่ยงในการเดินทางมา ทำงาน และความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมที่พำนักอาศัย/หน่วยงาน ดังนั้นศูนย์อนามัย ที่ 6 จึงมีนโยบาย การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยต้อง ปฏิบัติตามมาตรการองค์กรและมาตรการ D-M-H-T-T อย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันและลดการแพร่ ระบาดของโรค COVID-19

ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งด้วยระบบแอปพลิเคชัน Jarviz ในการติดตามบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกการลงเวลาเช็คอิน – เช็คเอาท์ ด้วยการระบุตำแหน่งที่ตั้งและภาพถ่ายที่บุคลากร ปฏิบัติงานอยู่ และการรายงานงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันโดยสังเขปเพื่อเป็นหลักฐานและมาตรฐาน

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้นในเขตสุขภาพที่ 6 โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีที่เป็นพื้นที่สีแดงในการระบาดหลายระลอก ทำให้เกิดความเครียดและความกังวล จึงมีนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่คือการเดินทางไปอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามหน่วยงานต่าง เช่น หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future: OSOF) หลักสูตรโครงการผู้บริหารยุคใหม่ (NeGSOF) เป็นต้น ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องดำเนินต่อไปด้วยเนื่องจากจะมีการสูญเสียบุคลากรเกษียณอายุราชการ จึงต้องมีบุคลากรสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่สามารถเดินทางไปอบรม สัมมนาตามสถานการณ์ปกติ การอบรมผ่านระบบออนไลน์จึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ (E-learning) ดังนั้นงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องจัดทำหลักสูตรแบบออนไลน์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจากการวิเคราะห์สถานการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในหัวข้อต่อไป

4. รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

ด้านความรู้ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ มีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนาด้าน K3 Cluster วัยรุ่น, K4 (Cluster วัยทำงาน) และ K5 (Cluster วัยผู้สูงอายุ) มากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 21.05 รองลงมาคือ K1 (Cluster แม่และเด็ก), K2 (Cluster วัยเรียน) และ K8 (HR) กับ K11 ความรู้อื่นๆ หลักสูตรผู้นำด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 15.79, 10.53 และ 5.26 ตามลำดับ

กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม พบว่ามีบุคลากรในกลุ่มมีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนา โดยมี K9 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบูรณาการจัดการความรู้ข้อมูลและเฝ้าระวัง (KM & IT & Surveillance) (KISS) มากที่สุดร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ K6 (Cluster อนามัยสิ่งแวดล้อม) ร้อยละ 20.00 และ K7 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายสาธารณสุข (LAW) ร้อยละ 20.00

กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีบุคลากรในกลุ่มมีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนา โดยมี K4 (Cluster วัยทำงาน) และ K5 (Cluster วัยผู้สูงอายุ) ร้อยละ 15.79 มากที่สุด รองลงมาคือ K2 (Cluster วัยเรียน) ร้อยละ 10.53 และ K1 (Cluster แม่และเด็ก), K3 (Cluster วัยรุ่น), K6 (Cluster อนามัยสิ่งแวดล้อม) กับ K11 ความรู้อื่นๆ ด้านกฎหมาย พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560, วิธีการใช้ยาในห้องฉุกเฉินในโรงพยาบาล, การสร้างเสริมความรอบรู้

ด้านสุขภาพผู้รับบริการโรคติดเชื้อ, การดูแลผู้ป่วยภาวะซึมเศร้า, สถิติสาธารณสุขมาใช้ในการงานวิชาการ และ การจัดระบบเวชระเบียนผู้ป่วยในโรงพยาบาล ร้อยละ 5.26

กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกำลังคน พบว่ามีบุคลากรในกลุ่มมีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนาเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ การพัฒนาบุคลากร และพัฒนาระบบและโปรแกรมต่างๆ โดยมี K11 ความรู้อื่นๆ ด้านการใช้โปรแกรมมัลติมีเดีย, การพัฒนาเว็บไซต์ มากที่สุดร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ K9 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบูรณาการจัดการความรู้ข้อมูลและเฝ้าระวัง (KM & IT & Surveillance) (KISS) ร้อยละ 27.27 และ K8 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กำลังคน (HR), K11 ความรู้อื่นๆ แนวคิด / หลักการความรู้ด้านสุขภาพ, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนงาน ร้อยละ 9.09

กลุ่มอำนวยการ มีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนา เกี่ยวกับ K10 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการคลังและงบประมาณ (FIN) และ K 11 ความรู้อื่นๆ ด้านระเบียบงานสารบรรณ, งานเจ้าหน้าที่ และงานธุรการ มากที่สุดร้อยละ 27.27 รองลงมาคือ K 11 ความรู้อื่นๆ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดทำบัญชี, ระเบียบพัสดุ, การประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง, ความรู้ในการใช้ระบบบำเหน็จบำนาญในระบบ e-pention และ การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงด้วยเงินงบประมาณ ร้อยละ 9.09

ทักษะ มีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนา ได้แก่ ด้าน S4 การจัดการข้อมูล มากที่สุด ร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ S2 การใช้ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 25.9 และ S1 การใช้คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 18.5

สมรรถนะ มีประเด็นเรื่องที่จะพัฒนา ได้แก่ ด้าน C16 การวิจัยและพัฒนา มากที่สุด ร้อยละ 14.2 รองลงมาคือ C3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ 10.7, C9 ศักยภาพ เพื่อ้นำการปรับเปลี่ยน, C12 การวางแผนและการจัดการ, C14 การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ และ C21 การคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 10.7

จากรายงานการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 อยากรจะพัฒนา ได้แก่ ความรู้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน ทักษะ ได้แก่ ด้าน S4 การจัดการข้อมูล, S2การใช้ภาษาอังกฤษ และ S1 การใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากการปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานด้านสุขภาพ มีภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน และสมรรถนะ ได้แก่ C16 ด้านการวิจัยและพัฒนา, C3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากข้อสรุปข้างต้นงานพัฒนาบุคลากรจะนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรแบบออนไลน์ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ไม่สามารถรวมกลุ่มหรือเดินทางในการอบรมได้ รวมถึงเป็นการพัฒนาทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย

กรอบเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)
ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ สายงานแพทย์ พยาบาล และ นักวิชาการสาธารณสุข
กรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตามที่กรมอนามัยได้ทบทวนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย สามารถวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และเป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้สัมประสมประสบการณ์และผลงาน ซึ่งได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้แทนหน่วยงานในแต่ละสายงาน ผ่านกระบวนการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการ และจัดทำกรอบเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการ เพื่อให้การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนของการพัฒนา (Training & Development Framework) และการกำหนดเอกสารทางวิชาการ (อวช.) ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ และสร้างความโปร่งใสเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ให้เกิดการสัมประสมผลการปฏิบัติงานที่สูง (High Performance) และเป็นการจัดเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพให้เป็นคนเก่งและดี

ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้วิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในอีก 5 ปีข้างหน้า ในอัตราที่สูงมาก ซึ่งควรจะต้องมี การดำเนินการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ โดยกรอบเส้นทางสัมประสม ประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการดำเนินการในการเข้าสู่ระดับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ทุกสายงาน ดังนี้

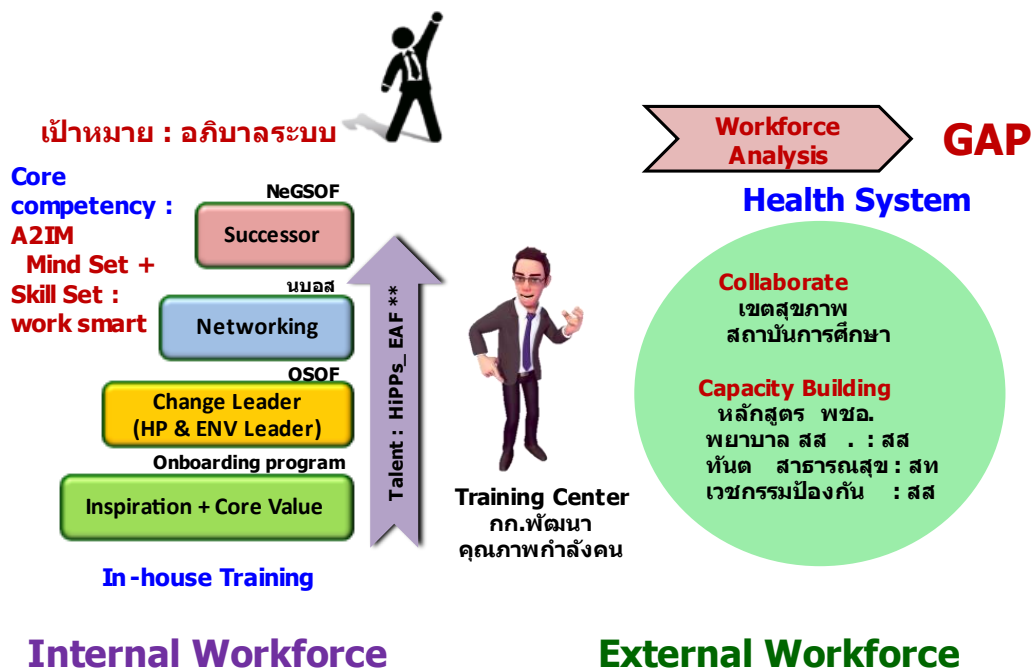
(1) ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ ที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมอนามัย โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางสัมประสมประสบการณ์ และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมา ก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่าง สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

(2) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือกรมอนามัย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่ม จากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไป ดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูงมีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายใน ระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ

โดยศูนย์อนามัยได้เห็นความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของศูนย์อนามัย
2. กำหนดมาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของศูนย์อนามัย
3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในศูนย์อนามัยเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
4. เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายใน ที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

กรอบการพัฒนากำลังคน



นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านส่งเสริมสุขภาพ) - ระดับทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมระยะเวลา_๑๕_ปี

เชี่ยวชาญ	หัวหน้าวิจัยและ นำเสนองานวิจัย ระดับชาติ และนานาชาติ อย่างน้อย ๒ เรื่อง	ที่ปรึกษาวิจัย/ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ระดับชาติ	ประธาน คณะกรรมการ ระดับหน่วยงาน	วิทยากร ระดับประ เทศ	เป็นหัวหน้าทีม ตรวจราชการ/ นิเทศ	มีผลสอบ Toefl ๕๕๐ คะแนน	↑ T 3 ๑.หลักสูตรการ วิเคราะห์ระบบ สารสนเทศ (ชช) ๒. หลักสูตร Future Analysis (ชช) ๓. หลักสูตร นักวิจัยชั้นสูง (ชช)
ชำนาญการ พิเศษ	หัวหน้าทีม วิจัย	การ บริหาร โครงการ ระดับเขต	หัวหน้างาน หรือได้รับ มอบหมายให้ เป็นหัวหน้า งานสำคัญ	วิทยากร ระดับเขต	ร่วมทีม คณะกรรมการ ตรวจราชการ/ นิเทศ	ภาษาอังกฤษ ขั้นสูง (ฟัง พูด อ่าน เขียน)	๑.ระบดวิทยา (ชพ) ๒. หลักสูตรผู้นำ นโยบายสาธารณะ (ชพ)
ชำนาญการ	ผู้นำโครงการงาน ประจำสำนักงานวิจัย (R2R) หรือร่วมทีมวิจัย	ได้รับร่วมเป็น เลขาโครงการ ระดับหน่วยงาน	เป็นหัวหน้า งาน	วิทยากร ระดับ หน่วยงาน	เลขา คณะกรรมการ ระดับหน่วยงาน	ภาษาอังกฤษ แบบสื่อสารได้	↑ T 2 หรือ ป.เอก , หรือหลักสูตรเวช ศาสตร์ป้องกัน ระยะสั้น (Inter)
ปฏิบัติการ	ร่วมทีมวิจัย หรือผู้นำ โครงการ	พัฒนา คุณภาพงาน อย่างต่อเนื่อง (CQI)	รับผิดชอบงาน ส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ระดับหน่วยงาน	การวิเคราะห์ ข้อมูล สังเคราะห์งาน สาธารณสุข	ร่วมเป็น คณะกรรมการ/ คณะทำงาน	ภาษา อังกฤษ พื้นฐาน	

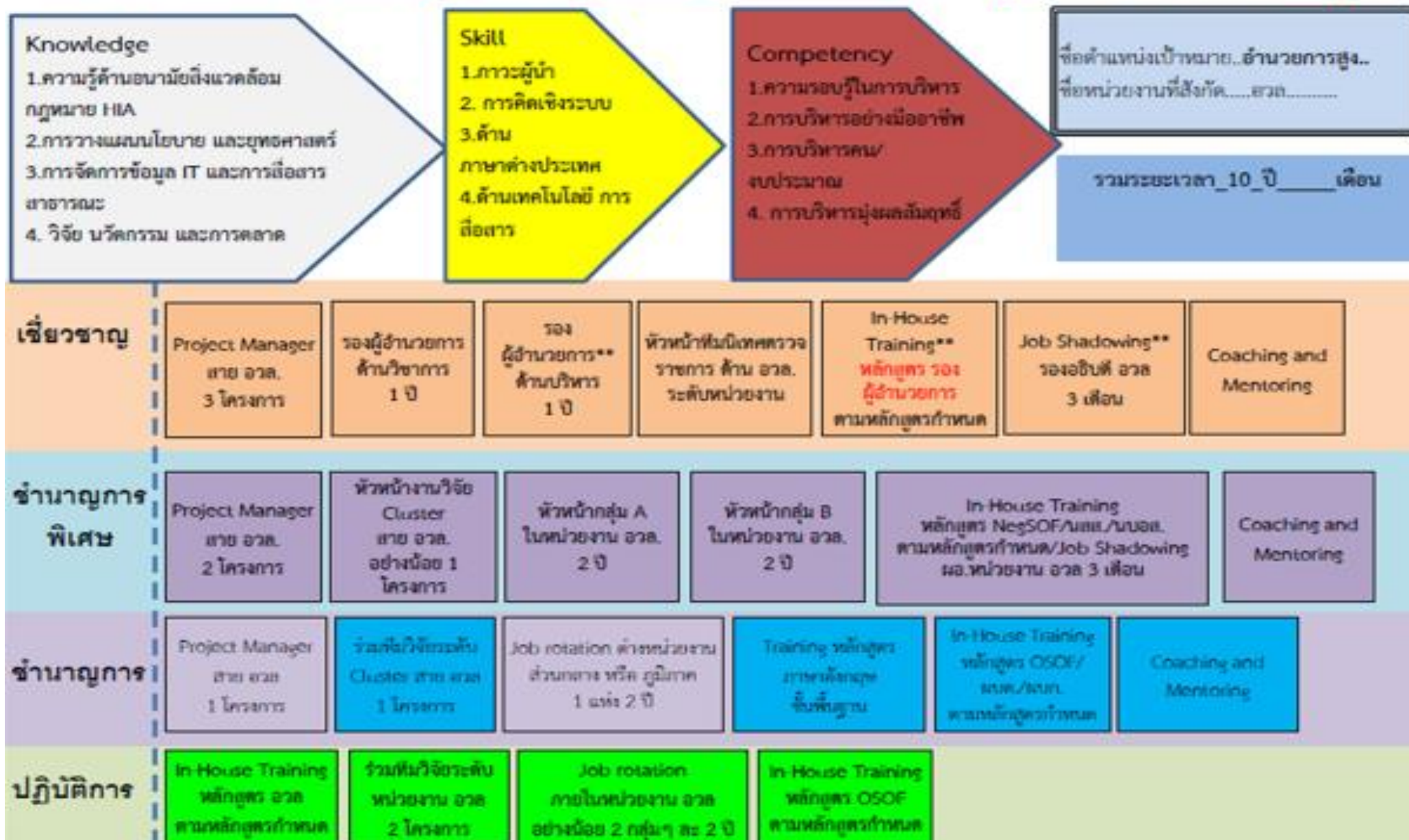
นายแพทย์ - ผู้ทรงคุณวุฒิ



นายแพทย์ - ผู้อำนวยการระดับสูง



นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม) - ผู้อำนวยการระดับสูง



นักโภชนาการเชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญ

- หัวหน้าโครงการวิจัยด้านโภชนาการระดับหน่วยงาน อย่างน้อย 2 โครงการ / นำเสนอผลงานระดับประเทศ/นานาชาติประเทศ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- ทีมวิจัยระดับกรม/ประเทศ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- เป็นผู้แทนกรมในการตรวจราชการกระทรวง
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- เป็นที่ปรึกษาด้านโภชนาการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- Coaching ด้านโภชนาการให้กับนักโภชนาการชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

ชำนาญการพิเศษ

- หัวหน้าโครงการวิจัยด้านโภชนาการระดับกลุ่มงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง / นำเสนอผลงานระดับประเทศ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโภชนาการ (สำนักโภชนาการเป็นผู้กำหนดหลักสูตร)
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- เข้าร่วมประชุม workshop ด้านโภชนาการระดับนานาชาติ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย
- อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

- ร่วมทีมนิเทศศูนย์อนามัย/ตรวจราชการกระทรวง
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย
- อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

ชำนาญการ

- เป็นผู้ร่วมทีมวิจัยด้านโภชนาการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย
- อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง.

- ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโภชนาการ (สำนักโภชนาการเป็นผู้กำหนดหลักสูตร)
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- เข้าร่วมประชุม workshop ด้านโภชนาการระดับนานาชาติ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย
- อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

- หัวหน้าโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

ปฏิบัติการ

- เป็นผู้ร่วมทีมวิจัยด้านโภชนาการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย
- อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

- ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโภชนาการ (สำนักโภชนาการเป็นผู้กำหนดหลักสูตร)
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย.

- อบรมภาษาอังกฤษหลักสูตร ฟัง พูด อ่าน เขียน ระดับพื้นฐาน
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัย

- หัวหน้าโครงการอย่างน้อย 1 โครงการ
- ส่วนกลาง/ศูนย์อนามัยระยะเวลา

ภาพแสดงกรอบเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career Chart)



ผลงาน O3

- Job Rotation
 - ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

หลักสูตร T2

- นบอศ. หรือ NegSOE/นบส หรือ Online training (อย่างน้อย 2 เรื่อง)
 - Negotiation
 - Change Management
 - Persuasion
- Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

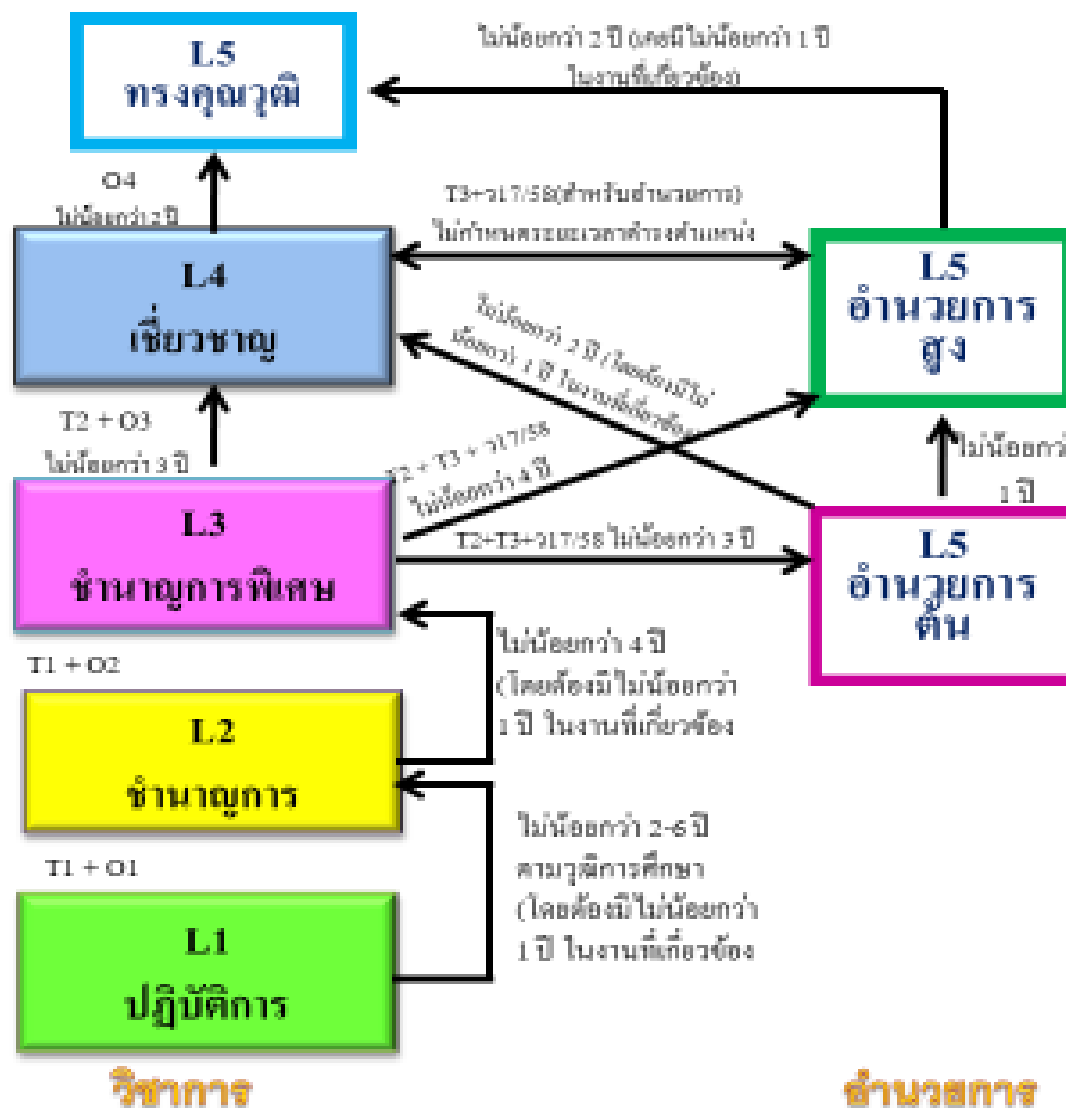
หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

หลักสูตร T1

- หลักสูตรด้าน Leadership หรือ GM หรือ
 - OSOF หรือ
 - สบค. / สบค. / นสค. หรือ
 - Online training (อย่างน้อย 5 เรื่อง)
 - Customer Experience
 - Project Management
 - Problem Skill
 - Team Building
 - Relationship
 - Learning Organization
 - Generation gap
 - Coaching
 - Online เรื่อง ASEAN
- Online ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

Training & Development Framework



ผลงาน O4

- Research เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI และมีการอ้างอิง
- นำเสนอผลงานระดับนานาชาติ

ผลงาน O3

- Research เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการอ้างอิง
- นำเสนอผลงานระดับประเทศ

ผลงาน O2

- Research
- นวัตกรรมการวิจัยที่ได้รับการประเมิน/ตีพิมพ์แล้ว

ผลงาน O1

- Innovation / Best practice / R2R

ผลงานวิชาการ(อวช)



ระดับตำแหน่งเป้าหมาย...ระบุ
- ระดับ
ระดับตำแหน่งเส้นทางก้าวหน้า...ระบุ
- ระดับตำแหน่ง
- ระยะเวลาในการถือครองในระดับ
ตำแหน่ง



อยู่ในระดับตำแหน่ง
ตามที่กำหนด

กรอบสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

ประกาศใช้ 1 ตุลาคม 2560

