

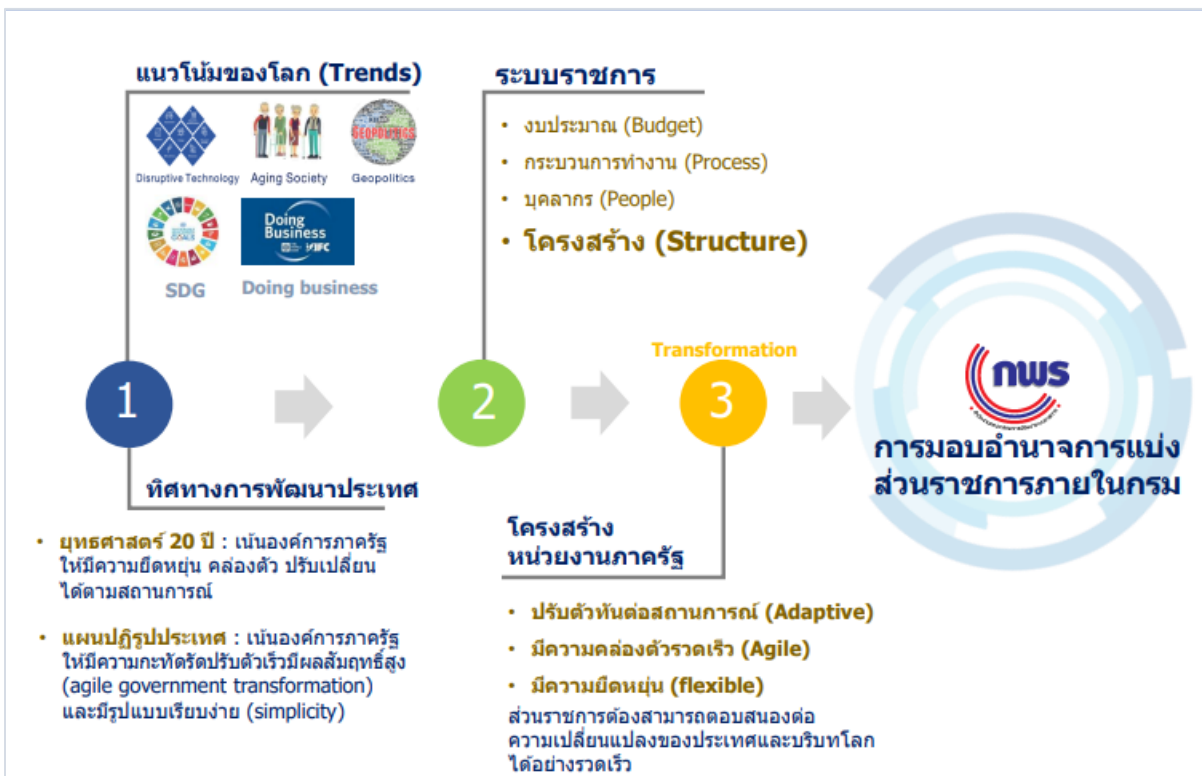
### ตัวชี้วัดที่ 3.12 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างของกรมอนามัย

## I: Assessment

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารงานภาครัฐเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน ตลอดจนรองรับกับอนาคตที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถตอบสนองต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับปรุงโครงสร้างจึงมีความจำเป็นที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้หากต้องการขับเคลื่อนภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบกระบวนการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในฐานะมีบทบาทในการพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงาน จึงดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกรมอนามัย เพื่อปรับปรุงกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการเป็นฉบับใหม่ โดยการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การทบทวนสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนความคาดหวังจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## T (Trends)

1. ทิศทางและแนวโน้มโลก: ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กรมอนามัยจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย



จากแหล่งที่มาข้อมูล สำนักงานกพร.ข้างต้น กล่าวถึง ประเทศไทยจะต้องเผชิญจากแนวโน้มของโลกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในเรื่อง disruptive technology, การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (SDGs) ภูมิศาสตร์การเมืองโลก (Geopolitics)

รัฐบาลกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ที่เน้นให้องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ อีกทั้งมีแผนการปฏิรูปประเทศ ที่เน้นองค์การภาครัฐให้มีความกะทัดรัดปรับตัวเร็ว มีผลสัมฤทธิ์สูง (agile government transformation) และมีรูปแบบเรียบง่าย โดยโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีลักษณะที่ปรับตัวทันต่อสถานการณ์ (Adaptive) มีความคล่องตัว รวดเร็ว (Agile) ยืดหยุ่น(Flexible) สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศและบริบทโลกได้อย่างรวดเร็ว

จากสถานการณ์ข้างต้น ส่งผลให้ในการประชุม หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยให้ทุกส่วนราชการ พิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การ ด้านโครงสร้าง/ด้านกระบวนการทำงาน /ด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านบุคลากร (การแต่งตั้ง การพัฒนา ค่าตอบแทน)

## ระบบราชการ 4.0

เพื่อรองรับต่อยุคศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงพอใจของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

### 1 เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และเอนกายนการกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแบบระบบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและลดระดับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น



การเป็นระบบราชการ 4.0 มุ่งเน้นภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยจะต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ดังภาพ

### 2 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะดีอะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้รวดเร็วขึ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ



### 3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการต่อยอดได้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



## Le (Level)

### 2. ความเป็นมาของการดำเนินงานปรับบทบาทหน้าที่และโครงสร้าง กรมอนามัย พ.ศ. 2545 - 2563

#### ปี พ.ศ. 2545 - 2549

รัฐบาลปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดิน และโครงสร้างการบริหารราชการของประเทศใหม่ จัดตั้งกระทรวงขึ้นเป็น 20 กระทรวง จากเดิม 14 กระทรวงและตรา กฎกระทรวง ว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข หมายรวมถึง กรมอนามัยด้วย โครงสร้างกรมอนามัย ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2545 มีทั้งหมด 24 หน่วยงาน (สำนัก 2 หน่วยงาน กอง 10 หน่วยงาน ศูนย์ 12 หน่วยงาน) มีหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกรมอนามัย 3 หน่วยงาน

ปี พ.ศ. 2547 – 2548 กรมอนามัยเตรียมการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง แต่ยังคงภารกิจเดิมไว้ และเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง 4 หน่วยงาน คือยกฐานะ “กองทันตสาธารณสุข” และ “กองสุขาภิบาลอาหารและน้ำ” เป็น “สำนัก” และขอเพิ่ม หน่วยงานระดับ “กอง” อีก 2 หน่วย คือ กองบริหารกฎหมายสาธารณสุข และศูนย์ห้องปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องรองรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ที่สำคัญในแผนบริหารราชการ 4 ปี ของรัฐบาลที่มีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน นอกจากนี้ ได้ขอเปลี่ยนชื่อหน่วยงานจาก “ศูนย์อนามัยที่ 1 - 12” เป็น “ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม” เพื่อให้เกิดความชัดเจนในภารกิจหน้าที่และไม่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็น “สถานอนามัย” ช่วงปี พ.ศ. 2549 ก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้าง รัฐบาลมีมติให้สำนักงาน ก.พ.ร. ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม และกำหนดให้ส่วนราชการแต่งตั้ง “คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรม” เสียใหม่ กรมอนามัย จึงแต่งตั้ง คณะทำงาน 2 คณะได้แก่ “คณะทำงาน แบ่งส่วนราชการของกรมอนามัย” และ “คณะทำงานพัฒนาโครงสร้าง กรมอนามัย” โดยมีผลการดำเนินงานใน 3 เรื่องได้แก่

1. มีข้อเสนอแนะให้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ Positioning ของกรมอนามัยให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. กำหนดบทบาทภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) คน 2) ระบบ และ 3) Information
3. กำหนดบทบาทภารกิจของกรมอนามัยในภาพรวมที่ควรจะเป็น 7 ประการ ในขอบเขตงาน (Issue) 2 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมสุขภาพ และด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

#### ปี พ.ศ. 2550 - 2552

ด้วยสถานการณ์บ้านเมืองที่มีวิกฤติทางการเมืองและมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำให้เรื่องดังกล่าวหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ต่อมา คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2550 มีมติ เห็นชอบกับขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ตามความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และ ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ กรมอนามัยโดยคณะทำงานแบ่งส่วนราชการ ภายในกรมอนามัย จึงได้จัดทำรายละเอียดค่าใช้จ่ายประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการ พร้อมทั้งเสนอร่าง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย พ.ศ. .... เสนอต่อกระทรวงสาธารณสุขและคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ กรมอนามัยได้เสนอให้ 1)ยกฐานะกองวิชาการเป็น “สำนัก” 5 หน่วยงาน ได้แก่กองอนามัยการเจริญพันธุ์

กองโภชนาการ กองทันตสาธารณสุข กองสุขาภิบาลอาหารและน้ำ และกองสุขาภิบาลชุมชนและประเมิณผล  
กระทบต่อสุขภาพ 2)ยกฐานะหน่วยงานภายในเป็นหน่วยงานระดับ “กอง” 2 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์บริหาร  
กฎหมายสาธารณสุข และศูนย์ห้องปฏิบัติการ ส่วนกลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่ม  
วิชาการ (สำนักที่ปรึกษา) เสนอให้เป็นกลุ่มงานในกฎกระทรวง

### 3. สถานการณ์โครงสร้าง ภารกิจ ณ ปัจจุบันของกรมอนามัย

กรมอนามัยมีหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2552 และการบริหารจัดการ  
โครงสร้างภายใน รวมทั้งสิ้น 36 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง จำนวน 26 หน่วยงาน และ  
หน่วยงานจัดตั้งภายในกรมฯ จำนวน 10 หน่วยงาน นับตั้งแต่ปี 2552 โดยยังมีได้มีการปรับปรุงโครงสร้างที่เป็น  
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการฉบับใหม่ มีเพียงการจัดตั้งหน่วยงานเป็นการบริหารจัดการภายใน และปรับ  
บทบาทภายในเพื่อให้มีการดำเนินงานที่คล่องตัว ตอบสนองภารกิจยุคใหม่ ซึ่งหากพิจารณาสถานการณ์ในข้อ 1  
ข้างต้น โครงสร้าง หน้าที่และอำนาจของกรมอนามัยตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2552 จำเป็นต้อง  
พัฒนาและปรับปรุงใหม่เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ต่างๆ ได้



## C (Comparisons)

จากการวิเคราะห์ทบทวนข้อมูลและสถานการณ์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าในระยะหลังจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานของกรมอนามัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีความคล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ กรมอนามัยจึงดำเนินการปรับโครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานภายใน ในขณะเดียวกัน เมื่อทบทวนข้อมูลสถานการณ์ภายนอก การปรับปรุงโครงสร้างของกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีหลายหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 หน่วยงาน และมี 6 หน่วยงานที่ยังไม่ได้ดำเนินการออกกฎกระทรวงกระทรวงใหม่ ซึ่งหมายรวมถึงกรมอนามัยด้วยได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างภารกิจและออกกฎกระทรวงขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่และอำนาจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนี้

ปี พ.ศ. ที่ออกกฎกระทรวง	ส่วนราชการ
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560	-สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข -กรมสุขภาพจิต
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2561	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562	-กรมการแพทย์ -กรมควบคุมโรค
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2563	-สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา -กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
แหล่งข้อมูล : เว็บไซต์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข <a href="https://opdc.moph.go.th/rule.php">https://opdc.moph.go.th/rule.php</a>	

## 4. ความคาดหวังต่อบทบาทภารกิจกรมอนามัยของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกกรมอนามัย

เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2564 กรมอนามัยได้จัดประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ และได้มีการสำรวจความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรมอนามัย ทั้งจากภายในและภายนอกกรมอนามัย จากผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการประชุมดังกล่าว ทำให้พบว่า มีการแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นความคาดหวังต่อบทบาทภารกิจของกรมอนามัยในประเด็นต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็น ตามเอกสารแนบท้าย ได้แก่

1. ความคาดหวังให้กรมอนามัยแสดงบทบาทองค์กรนำ
2. ความคาดหวังให้กรมอนามัยมีบทบาทภารกิจดูแลสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประชาชน
3. ความคาดหวังให้กรมอนามัยมีการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้มีการปรับปรุงการทำงาน เช่น ด้านนโยบาย ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ประชาสัมพันธ์ การปรับปรุงระบบการทำงาน พัฒนานวัตกรรม

## 5. ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในกรมอนามัยต่อการพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย

**5.1 ผู้บริหารกรมอนามัย** มีความคาดหวังให้กรมอนามัยปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของบริบทโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ตลอดจนทิศทางและนโยบายของประเทศ ทำให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้บริหารกรมอนามัย ได้แก่ อธิบดีกรมอนามัย รองอธิบดีกรมอนามัย ซึ่งสืบเนื่องจากการประชุมกรมอนามัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2563 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมกำธร สุวรรณกิจ อาคาร 1 ชั้น 1 กรมอนามัยได้มอบหมายกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการประชุมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องโครงสร้าง อัตรากำลัง และบทบาทหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ให้สามารถดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจในพื้นที่เขตเมืองเป็นไปด้วยความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และให้จัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติมให้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการฉบับใหม่ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง กองกฎหมายสาธารณสุข กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ

**5.2 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** มีความคาดหวังให้ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างดำเนินการให้ทั้ง 4 หน่วยงานสามารถจัดทำคำขอตั้งส่วนราชการและผ่านการพิจารณาจากกลไกคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างฯ อย่างน้อยเมื่อสิ้นปีงบประมาณพ.ศ. 2565 สามารถส่งร่างเอกสารคำขอจัดตั้งส่วนราชการฉบับที่ 1 ให้สำนักงาน กพร.

### 5.3 ผู้ปฏิบัติของหน่วยงานที่จะขอจัดตั้งส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

- มีความคาดหวังที่จะสามารถดำเนินการขอตั้งส่วนราชการของตนเองให้เป็นหน่วยงานที่ถูกต้องและอยู่ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการฉบับใหม่ ซึ่งจะทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ปรับปรุงใหม่ได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ

- มีความคาดหวังในเรื่องการให้คำปรึกษาหลักเกณฑ์แนวทางการปรับปรุงบทบาทภารกิจโครงสร้าง การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเช่น สำนักงาน กพร. ในเรื่องขอขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเสนอร่างคำขอจัดตั้งส่วนราชการของหน่วยงานนั้นๆ การพิจารณาให้ความเห็นต่อบทบาทภารกิจที่ขอปรับปรุง การพิจารณาตรวจสอบคำสั่งขอจัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายใน

### ➤ สรุปผลการทบทวนสถานการณ์และ GAP การพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของบริบทโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ตลอดจนทิศทางและนโยบายของประเทศ ส่งผลกระทบต่อบทบาทและโครงสร้างเดิมของกรมอนามัย
2. กรมอนามัยยังคงขับเคลื่อนภารกิจทั้งภารกิจเดิมและใหม่ ด้วยโครงสร้างหน่วยงานตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2552 ซึ่งอาจจะไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงอาจจะไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรม

3. ผู้ปฏิบัติของหน่วยงานที่จะขอจัดตั้งส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ยังไม่มีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ ในการปรับปรุงบทบาทภารกิจโครงสร้าง

จากบทสรุปสถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นข้อมูลนำเข้า กพร.ได้นำกรอบ PIRAB มาเป็นกรอบในการกำหนดมาตรการ/แนวทาง เป็นโอกาสในการพัฒนางานปรับปรุงโครงสร้างกรมอนามัยให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและตอบสนองความต้องการรวมถึงกำหนดประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

PIRAB	มาตรการ/แนวทาง เป็นโอกาสในการพัฒนา	ประเด็นข้อมูล ความรู้ที่ให้แก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหตุผลการกำหนดมาตรการ
P : Partner A: Advocate	สื่อสารและให้ข้อมูล ความรู้ รวมถึง ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนา โครงสร้างกรมอนามัย	1. แนวทางการแบ่งส่วนราชการ ภายในกรม ของสำนักงาน กพร. 2. Timeline การดำเนินงาน พัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย 3. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา โครงสร้างส่วนราชการ	เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ เข้าใจการดำเนินงานการพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย
I : Invest	กระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนา โครงสร้างกรมอนามัย		เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตระหนักถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนแผนและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากแผนไม่บรรลุเป้าหมาย
R : Regulate	ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน		เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ของการดำเนินงานตามแผนและรับทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานล่วงหน้า สามารถหาแนวทางแก้ไขได้ทัน
B : Build Capacity	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยการจัดประชุม สื่อสารบนเว็บไซต์ กพร.		เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่รับผิดชอบงานพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

## แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 3.12

ที่	ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน
1	จัดทำทวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาโครงสร้างกรมอนามัย	ฉบับ	1	1 พ.ย.64	5 ธ.ค. 64	ได้จัดทำทวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ คู่มือละเอียดที่ ตัวชี้วัดที่ 3.12 <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02</a>
2	ทบทวนและจัดทำคำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างภายในกรมอนามัย	ฉบับ	1	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	
3	รวบรวมข้อมูลความรู้/นโยบาย/แนวทาง/ข้อสั่งการด้านการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ กพร.และช่องทางอื่นๆ	เรื่อง	2	พ.ย.64	ก.พ. 65	
4	ติดตามผลและรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานขับเคลื่อนตัวชี้วัด ในการประชุมประจำเดือนของ กพร. และนำขึ้นเว็บไซต์ของ กพร. ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป	ครั้ง	4	พ.ย.64	ก.พ. 65	
5	สื่อสารและให้ข้อมูล/ความรู้ด้านความรู้/นโยบาย/แนวทาง/ข้อสั่งการด้านการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการในการประชุม	ครั้ง	1	พ.ย.64	ก.พ. 65	
6	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 3.12	ฉบับ	1	ก.พ. 65	ก.พ. 65	