

หัวข้อโครงการ				
Next Generation Shape Our Future : NeGSOF				
1. ชื่อหลักสูตร (ภาษาไทย)	หลักสูตรอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย รุ่นที่ 1	หลักสูตรอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย รุ่นที่ 2	หลักสูตรอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย รุ่นที่ 3	หลักสูตรอบรมผู้บริหารยุคใหม่ กรมอนามัย รุ่นที่ 4
2. ชื่อหลักสูตร (ภาษาอังกฤษ)	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF I	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF II	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF III	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF IV
3. หลักการและเหตุผล	กรมอนามัยมีนโยบายการปรับบทบาทภารกิจ และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (3L Lead Lean Learn) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยกระดับปรับเปลี่ยน และสร้างการเรียนรู้ สู่การปฏิบัติทั่วถึงทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลง (Change management) ต้องมีกลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถและความเข้มแข็งของบุคคล รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรของกรมอนามัย ที่จะต้องพัฒนาตนเองเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้าทีม ที่สามารถปรับตัว บริหารงานตามสายงานบังคับบัญชาในอนาคต และเป็นที่ยอมรับของการเป็น Regional Lead การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของศูนย์เขต จึงได้มีการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) รองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการ คุณภาพ การบริหารงานให้มีศักยภาพ	กรมอนามัยมีนโยบายการปรับบทบาทภารกิจ และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (3L Lead Lean Learn) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยกระดับปรับเปลี่ยน และสร้างการเรียนรู้ สู่การปฏิบัติทั่วถึงทุกหน่วยงาน ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) จะทำให้สำเร็จได้ ต้องมีกลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถและความเข้มแข็งของบุคคล (Empower) รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) ให้กับบุคลากรของกรมอนามัย ที่จะพัฒนาตนเองเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้าทีม ที่สามารถปรับตัว บริหารงานตามสายงานบังคับบัญชาในอนาคต และเป็นที่ยอมรับของการเป็น Regional Lead การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ของเขตสุขภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงมีการเตรียมผู้บริหารระดับกลางให้มีความพร้อมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการ คุณภาพ การบริหารงานให้มีศักยภาพ เสริมสร้างทีมงานบริหารยุคใหม่ของกรมอนามัย รองรับการเปลี่ยนแปลง	กรมอนามัย ทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญในทุกสายงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ของหน่วยงาน ที่ทำการขยายกรอบแนวคิด กิจกรรมสำคัญ คือ การติดตามผู้บริหารกรมอนามัย (Mentor) ได้เพิ่มการติดตามผู้ทรงคุณวุฒิกรมอนามัย เพื่อเรียนรู้กระบวนการบริหารงานของผู้ทรงคุณวุฒิกรมอนามัย และเพิ่มกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อขยายกรอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ให้มีความพร้อมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการ คุณภาพการบริการบริหารงานให้มีศักยภาพ เสริมสร้างทีมงานบริหารยุคใหม่ของกรมอนามัย	กรมอนามัยในฐานะเป็นกรมวิชาการ (Academic Leader) ของกระทรวงสาธารณสุข ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทและยกระดับวิธีการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Prevention & Promotion) เพื่อการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยมุ่งหวังให้ประชาชนไทย มีสุขภาพดี และได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับรองรับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กรมอนามัยจึงทำการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพัฒนา การศึกษาผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) ของกรมอนามัย โดยมีกิจกรรมการพัฒนาที่สำคัญ คือ การติดตามผู้บริหารกรมอนามัยในการทำงาน (Job Shadowing) ซึ่งเป็นการเรียนรู้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละระดับ รูปแบบการเรียนรู้เป็นลักษณะการสอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ (Coaching & Mentoring) เรื่อง การตัดสินใจ การบริหารจัดการ บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรของกรมอนามัย โดยเน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ คุณภาพ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทีมงานบริหารยุคใหม่ของกรมอนามัย
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	Leadership / Successor	Leadership / Successor	Leadership / Successor	Leadership / Successor
5. หลักการ/แนวคิดของหลักสูตร	การเรียนรู้จากต้นแบบ (Job Shadowing)	1. การเรียนรู้จากต้นแบบ (Job Shadowing) 2. การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)	1. การเรียนรู้จากต้นแบบ (Job Shadowing) 2. การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)	1. การเรียนรู้จากต้นแบบ (Job Shadowing) 2. การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning)
6. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมอนามัย รองรับการปฏิรูปโครงสร้างประเทศในอนาคต 2. เพื่อให้ตอบรับกับนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมอนามัย 3. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีม ภาศึทุกภาคส่วน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย รองรับการปฏิรูปโครงสร้างประเทศในอนาคต (ประเทศไทย 4.0) 2. เพื่อให้ตอบรับกับนโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมอนามัย 3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีม ภาศึทุกภาคส่วน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	1. เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) ของกรมอนามัยรองรับการขับเคลื่อนประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 2. เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Successor ทางการบริหาร)
7. กิจกรรมภายใต้หลักสูตร	1. การปฐมนิเทศ 2. การติดตามผู้บริหาร 3. การประชุมทบทวนหลังอบรม (AAR : After Action Review)	1. การปฐมนิเทศ 2. การติดตามผู้บริหาร 3. ติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม	1. การปฐมนิเทศ 2. การติดตามผู้บริหาร (Job Shadowing) 3. การศึกษาดูงาน 4. การติดตามประเมินผล	1. การปฐมนิเทศ 2. การติดตามผู้บริหาร (Job Shadowing) 3. การพัฒนาทักษะด้านต่างประเทศสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ 4. การติดตามผลการติดตามผู้บริหารกรมอนามัย (Job Shadowing) 5. การติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม
8. ระยะเวลาในการอบรม	สิงหาคม - กันยายน 2559 (12 - 16 วัน)	มิถุนายน - สิงหาคม 2560 (15 วัน)	มีนาคม - กรกฎาคม 2561 (21.5 วัน)	มกราคม - พฤษภาคม 2562 (24 วัน)

หัวข้อโครงการ	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF			
9. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม	ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ	ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญในทุกสายงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ของหน่วยงาน	ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ในสังกัดหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมอนามัย ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ของหน่วยงาน	1. ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ ที่ได้รับมอบหมาย ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย 2. ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร Our Skills Our Future (OSOF) ดังนี้ 2.1 หลักสูตรการอบรมพัฒนานักบริหารรุ่นใหม่ กรมอนามัย (OSOF I) 2.2 หลักสูตรการอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กรมอนามัย (OSOF II) 2.3 หลักสูตรการอบรมเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (OSOF III) 2.4 หลักสูตรการอบรมเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (OSOF IV) 3. กำลังคนคุณภาพกรมอนามัย (HiPPS, New Wave, นักเรียนทุน)
10. จำนวนผู้ผ่านการอบรม (คน)	23 คน	26 คน	30 คน	17 คน
10. เกณฑ์การประเมินผล		1. การส่งผลงาน 1.1 รายงานการเรียนรู้การติดตามผู้บริหารกรมอนามัย (Reflection Report) 1.2 งานกลุ่ม (Group Report) 1.3 งานเดี่ยว (Individual Report) 2. การประเมินสมรรถนะ 3. การทดสอบสมรรถภาพทางกาย	1. ผู้เข้ารับการอบรมต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 100 2. การมีส่วนร่วมระหว่างการอบรม 3. การประเมินสมรรถนะ 4. การส่งผลงานตามที่หลักสูตรกำหนด	1. ผู้เข้ารับการอบรมต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนดร้อยละ 100 2. การมีส่วนร่วมระหว่างการอบรม 3. การส่งผลงานตามที่หลักสูตรกำหนด
11. เครื่องมือการประเมินสมรรถนะ		1. การประเมินตนเอง (Self Assessment) 2. การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)	1. แบบประเมินตนเอง (Self Assessment) 2. การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)	1. แบบประเมินตนเอง (Self Assessment) 1.1 Pre-Test 1.2 Post-Test 2. การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)
12. สมรรถนะที่ประเมิน		1. ภาวะผู้นำ (Leadership) 2. นวัตกรรม (Innovation) 3. การผลักดันผลงาน (Driving for Results) 4. การประสานความร่วมมือ (Collaboration) 5. การปรับตัวและบริหารการเปลี่ยนแปลง (Adaptability and Change Management) 6. การประสานกลยุทธ์ (Strategic Resources) 7. การตัดสินใจ (Decision Making) 8. ความซื่อสัตย์ (Integrity) 9. การควบคุมอารมณ์ (Emotion Control) 10. การสื่อสาร (Communication) 11. การมอบหมายงาน และการสอนงาน (Empowerment and Coaching) 12. การบริหารทรัพยากร (Managing Resources)	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 4. การควบคุมตนเอง 5. การตัดสินใจ 6. การสอนและมอบหมายงาน 7. การประเมิน 8. การบริหารจัดการ 9. การคิดเชิงกลยุทธ์	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 4. การควบคุมตนเอง 5. การตัดสินใจ 6. การสอนและมอบหมายงาน 7. การประเมิน 8. การบริหารจัดการ 9. การคิดเชิงกลยุทธ์

หัวข้อโครงการ	Next Generation Shape Our Future : NeGSOF			
<b>13.ผลที่คาดว่าจะได้รับ</b>	1. ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารกรมอนามัย 2. กรมอนามัยมีผู้บริหารระดับกลางที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารกรมอนามัย 2. กรมอนามัยมีผู้บริหารระดับกลางที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและบริหารงาน	1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นด้านการบริหาร 2. หน่วยงานมีกำลังคนคุณภาพรองรับการสร้างอย่างต่อเนื่องทางการบริหาร 3. กรมอนามัยมีผู้บริหารระดับกลางที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและบริหารงาน	1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร 2. กรมอนามัยมีผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Level) ที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมอนามัย