



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช โทร. ๐๗๕ ๓๔๑ ๑๔๗ ต่อ ๑๒

ที่ ๑๘/๒๕๖๒ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามที่กลุ่มพัฒนาองค์กร ได้จัดประชุมคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปองค์กร ในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ชั้น ๔ นั้น

กลุ่มพัฒนาองค์กร จึงขอส่งสรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้อง จะเป็นพระคุณ

(นางสาวสมานศรี คำสมาน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

สมานศรี

กช

13 กพ ๖๒

(นางสาวศิริลักษณ์ ไทยเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑

จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมพุดพรักษ์

15 กพ ๖๒

**สรุปประชุมคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง
และมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน
ในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม สคร.๑๑ ชั้น ๔**

ผู้มาประชุม

๑.	พญ.ศิริลักษณ์	ไทยเจริญ	ผู้อำนวยการ สคร.๑๑	ประธานคณะกรรมการ
๒.	นางสาวพรทิพย์	ใจเพชร	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ	คณะกรรมการ
๓.	นางสาวอมรรัตน์	ชุตินันท์กุล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๔.	นางสาวฉายา	อินทร์รักษ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๕.	นางถวิล	หนูงค์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๖.	นายพงษ์ไพเราะ	ผ่องเรียงณัฐกุล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๗.	นางอารี	ช่วยสงค์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๘.	นายคณพศ	ทองขาว	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะกรรมการ
๙.	นางกาญจนา	พิพัฒน์ศรีสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๐.	นายสุธีระ	ชนอม	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๑.	นางสาวสมานศรี	คำสมาน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๒.	นางสาวภัทรพร	กลอนสม	นักทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นางปฐมา	วดี	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	แทน (นางสาวพิมพ์ภา เตชะกมลสุข)
๒.	นางสาวสุกัญญา	เคี่ยมการ	นักวิชาการสาธารณสุข	
๓.	นางสาวมยุรา	หมาดสตูล	นักวิชาการสาธารณสุข	

ผู้ไม่มาประชุม

๑.	นางปรุจจิต	หมายดี	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ	รองประธานคณะกรรมการ	ติดภารกิจ
๒.	นางสาวพิมพ์ภา	เตชะกมลสุข	นายแพทย์เชี่ยวชาญ	คณะกรรมการ	ติดภารกิจ
๓.	นายยุทธพงศ์	หมื่นราษฎร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ	ติดภารกิจ
๔.	นายปฐม	การัญญมิ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ	คณะกรรมการ	ติดภารกิจ
๕.	นางสาวกรรณิกา	สุวรรณา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะกรรมการ	ติดภารกิจ

เริ่มประชุม เปิดประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

วาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวสมานศรี คำสมาน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การประชุมในครั้งนี้ เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ “กลุ่ม” ตามโครงสร้างของหน่วยงานโดยกำหนดองค์ประกอบ ในการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ

มติที่ประชุม ทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๑. นางสาวสมานศรี คำสมาน คณะทำงานและเลขานุการ เสนอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม คณะทำงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

๒. นำเสนอขั้นตอนการหมุนเวียนงานตามประกาศกรมควบคุมโรค

มติที่ประชุม ทราบ

๑. ก่อนการหมุนเวียนงาน	๒. ระหว่างการหมุนเวียนงาน	๓. หลังการหมุนเวียนงาน
๑.๑ ทบทวนยุทธศาสตร์และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ ให้หัวหน้างาน - สอนงาน - ติดตามผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับ	๓.๑ มีการรายงานสรุปผลการเรียนรู้ -บุคลากรที่หมุนเวียนงานจัดทำรายงานการประเมินตนเอง - หัวหน้ากลุ่มเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา - หัวหน้าหน่วยงานสรุปรายงานภาพรวมการหมุนเวียนงาน เสนอต่อคณะทำงานฯ ของกรม ผ่านกองการเจ้าหน้าที่
๑.๒ กำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ กลุ่ม ตามโครงสร้างของหน่วยงาน (ตารางที่ ๑)	๒.๒ ให้หน่วยงานเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และสนับสนุนการจัดการความรู้	
๑.๓ สื่อสารและทำความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับ แนวทางการหมุนเวียนงานฯ (ตารางที่ ๒)	๒.๓ ให้มีการรายงานความคืบหน้า ในการเรียนรู้ งาน ทุก ๖ เดือน โดย - บุคลากรที่หมุนงานทำรายงานการประเมินตนเอง - หัวหน้ากลุ่มเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา - หัวหน้าหน่วยงานสรุปรายงานภาพรวมการหมุนเวียนงาน เสนอต่อ คณะทำงานฯ ของกรม ผ่านกองการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ ระบุชื่อกลุ่มและกระบวนการในกลุ่มที่จะจัดให้บุคลากรหมุนเวียน พร้อมเหตุผล (ตารางที่ ๓) ผังการหมุนเวียนงานของหน่วยงาน (ตารางที่ ๔)		

วาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา นางสาวสมานศรี คำสมาน คณะทำงานและเลขานุการ ได้เสนอเรื่องเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา

๑. เสนอพิจารณาคำสั่งคณะทำงานอีกครั้ง

มติที่ประชุม เห็นชอบตามคำสั่งที่ได้แต่งตั้ง นางสาวพรทิพย์ ใจเพชร รองผู้อำนวยการ เสนอให้มีการจัดทำแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อได้มีกำหนดการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ไม่ต้องปรับเปลี่ยนในบทบาทของคณะทำงาน

๒. รายงานผลการดำเนินงาน โดยได้ทบทวนยุทธศาสตร์ และ บทบาทภารกิจของหน่วยงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ และมีการสื่อสารการหมุนเวียนงาน โดย ผอ. ในเวทีประชุมประจำเดือน วันเมื่อที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

มติที่ประชุม ทราบ

๓. กำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ กลุ่ม ตามโครงสร้างของหน่วยงาน ซึ่งต้องเป็นไปตามองค์ประกอบ ๓ ด้าน

องค์ประกอบ	เกณฑ์การให้คะแนน		
	น้อย (๑ คะแนน)	ปานกลาง (๒ คะแนน)	มาก (๓ คะแนน)
๑.ความพร้อมของบุคลากรในการเรียนรู้งาน	บุคลากรมีความพร้อมน้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	บุคลากรมีความพร้อมร้อยละ ๔๐-๗๐	บุคลากรมีความพร้อมมากกว่า ร้อยละ ๗๐
๒.ความพร้อมด้านองค์ความรู้ของหน่วยงานทำ Flow chart ระบบมอบหมายงาน ระบบพี่เลี้ยง	มีคู่มือ แนวทางน้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	มีคู่มือ แนวทางร้อยละ ๔๐-๗๐	มีคู่มือ แนวทางมากกว่า ร้อยละ ๗๐
๓.องค์ประกอบด้านอื่นๆ (โปรตรระบบ) โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีความก้าวหน้าน้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	มีความก้าวหน้าร้อยละ ๔๐-๗๐	มีความก้าวหน้ามากกว่า ร้อยละ ๗๐

มติที่ประชุม เสนอกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ “กลุ่ม” ตามโครงสร้างของหน่วยงาน (เกณฑ์ย่อย) ดังนี้

๑. ความพร้อมของบุคลากรในการเรียนรู้งาน
 - ๑) ความรู้ความสามารถ (๒๐ คะแนน)
 - ๒) ประสบการณ์ในการทำงาน (๓๐ คะแนน)
 - ๓) ความเต็มใจในการย้ายงาน (๓๐ คะแนน)
 - ๔) การสนับสนุนของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และทีมงาน ๒๐ คะแนน)
๒. ความพร้อมด้านองค์ความรู้ของหน่วยงานทำ Flow chart ระบบมอบหมายงาน ระบบพี่เลี้ยง
 - ๑) ทำ Flow chart /SOP (๒๐ คะแนน)
 - ๒) ระบบมอบหมายงาน (๒๐ คะแนน)
 - ๓) ระบบพี่เลี้ยง (๒๐ คะแนน)
 - ๔) คู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว (๒๐ คะแนน)
 - ๕) การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม (๒๐ คะแนน)
๓. องค์ประกอบด้านอื่นๆ : โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - ๑) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๓๐ คะแนน)
 - ๒) เจองานที่ใช่ Fit Job (๒๐ คะแนน)
 - ๓) ลักษณะงาน (ความสำคัญ หรือความจำเป็น) (๒๐ คะแนน)
 - ๔) ทดแทนตำแหน่งว่าง (๒๐ คะแนน)
 - ๕) อายุ (อายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี) (๑๐ คะแนน)

กำหนดให้มีการหมุนเวียนงาน (Rotation) ส่วนของสายงานตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข โดยกำหนดให้มีระยะเวลาสำหรับการหมุนเวียนภายในกลุ่ม ๖ เดือน ถึง ๑ ปี ระหว่างกลุ่ม ๒ ปี (ระหว่างกลุ่มให้มีการหมุนเวียนงานตามความสมัครใจ) และให้ทุกกลุ่มงานวิเคราะห์กระบวนการงานที่จะจัดให้บุคลากรหมุนเวียนงาน พร้อมระบุเหตุผล

