



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

กลุ่มบริหารทั่วไป
เลขรับ 9803
วันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา 18.08

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางาน โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๓๑๖๗

ที่ สธ ๐๔๑๐.๒/๗๒๓

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปการถอดบทเรียนผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง กองโรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป

ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สธ ๐๔๐๖.๖/ว ๓๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความร่วมมือหน่วยงานดำเนินการกิจกรรมพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไตรมาส ๔ ให้หน่วยงานดำเนินการกิจกรรม ถอดบทเรียนการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงของหน่วยงาน นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานฯ ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการถอดบทเรียนการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงของกองโรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้วและจัดทำรายงานสรุปผลการถอดบทเรียนผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง กองโรคติดต่อทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิรงรอง แก้วสมบูรณ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานฯ

ทราบ

(นายวิชาญ บุญกิติกร)
ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป

๑ ก.ย. ๒๕๖๖

กิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๔
กองโรคติดต่อทั่วไป

รายงานสรุปผลถอดบทเรียนการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กองโรคติดต่อทั่วไป
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. สถานการณ์ เหตุผล/ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

เนื่องจากกองโรคติดต่อทั่วไป มีบุคลากรเข้ารับบรรจุใหม่ โอนย้าย เลื่อนระดับ อยู่เสมอรวมไปถึงบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องมีการสอนงาน ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานให้กับบุคลากรน้องเลี้ยงเพื่อให้ความช่วยเหลือ องค์กรความรู้ เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานยังไม่มีระบบในการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานเอง จึงจำเป็นต้องเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง

๒. เป้าหมายการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

บุคลากรมีองค์ความรู้/ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ ในแต่ละด้านที่ได้รับการถ่ายทอดจากพี่เลี้ยงเพิ่มขึ้น บุคลากรใหม่มีแรงบันดาลใจ เกิดการพัฒนาในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีระหว่างบุคลากร เชื่อม Generation gap ในหน่วยงาน มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างผู้เชี่ยวชาญ แนวทางคู่มือปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง มีคลังความรู้ หรือเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุของหน่วยงานเอง เพื่อดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๓. กระบวนการการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

กรมประกาศนโยบาย แนวทางการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง หน่วยงานศึกษาและดำเนินการตามแนวทางฯ ของกรม เริ่มจากการ แต่งตั้งคณะทำงานฯ จัดประชุมคณะทำงานฯ วิเคราะห์สถานการณ์ จัดทำแผนที่ความรู้ ค้นหาผู้เชี่ยวชาญในแต่ละองค์ความรู้ของหน่วยงาน การกำหนดคู่ mentor – mentee ดำเนินการแจ้ง mentor เข้าร่วมการอบรมพี่เลี้ยงมีอาชีพ กำหนดแผนการพัฒนา mentee รายงานผลการพัฒนา ประเมินคุณลักษณะ และประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมพี่เลี้ยง ผู้ดูแลระบบติดตามและรายงานผลตามรอบการรายงาน

๔. ผลการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยง สามารถสอนงานได้ตามแนวทาง/แผนการพัฒนาน้องเลี้ยง ตามเป้าหมายการพัฒนา และตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ น้องเลี้ยงสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ และสามารถเรียนรู้สิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด นำไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเกิดคลังความรู้หรือคู่มือการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง

๕. บทเรียนจากการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

บทเรียนที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง มีแนวทางและระบบในการดำเนินงานโปรแกรมพี่เลี้ยงที่ชัดเจนจากกรม ผู้ดูแลระบบสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการดำเนินงานได้ชัดเจน

บทเรียนที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือการเข้าร่วมโปรแกรมพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงมีภาระงานมาก

๖. ข้อเสนอแนะที่เฉพาะเจาะจง

เพื่อการพัฒนา ควรมีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องระดับกรม เพื่อให้พี่เลี้ยง - น้องเลี้ยงสามารถเลือกเป็นที่ปรึกษาได้ตามความสนใจ กองบค.ควรจัดเวทีสอนทำ แผนที่ความรู้ การวิเคราะห์ภารกิจองค์กร เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกันทุกหน่วยงาน ยังขาดรูปแบบที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนว่าควรสอนแบบไหน ควรวัดด้านใด เรื่องอะไร และระยะเวลามีความเหมาะสมแต่ควรมีระบบรายงานความก้าวหน้าที่ชัดเจน วัดประสิทธิภาพได้

เพื่อการแก้ไขปรับปรุง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมโปรแกรมพี่เลี้ยง กำหนดให้โปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นการดำเนินงานภารกิจปกติ เพิ่มเติมขอบเขตกรอบการสอนงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ผู้จัดทำรายงาน.....

(นางวิรงรอง แก้วสมบุญ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร