

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยแนวคิด “งานได้ผล คนเป็นสุข”
วันที่ ๘ - ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓
ณ เฮฟเว่น แคว รีสอร์ท จ.กาญจนบุรี

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งกรมอนามัยมีกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และองค์กรที่มีธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดและสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปประเทศไทยสู่โมเดลประเทศไทย ๔.๐

ดังนั้น สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาการด้านสุขาภิบาลอาหารและพัฒนาคุณภาพน้ำบริโภค ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานของสถานประกอบการด้านอาหารตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ การควบคุมคุณภาพน้ำบริโภคของหน่วยผลิตน้ำบริโภค และส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมอนามัยของประชาชนซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนโดยตรง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำจะต้องวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย รวมถึงยุทธศาสตร์ระดับชาติ โดยมุ่งสู่เป้าหมายการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม (Value Base SMART Innovation) เพื่อให้เกิดการเป็น “องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม” ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ทั้งนี้ การขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำจึงจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง ด้วยแนวคิด “งานได้ผล คนเป็นสุข” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการขับเคลื่อนสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำสู่องค์กรสมรรถนะในอนาคต

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒.๒ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร อันเป็นส่วนสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์สุข

๒.๓ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภายใต้แนวคิด “งานได้ผล คนเป็นสุข” ด้วยการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ

เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีเป้าหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงาน เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ และสามารถขับเคลื่อนงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงได้ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการจัดกิจกรรมประชุมฯ ซึ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ผลการดำเนินงาน

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓

นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์ ผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ให้เกียรติเป็นประธานเปิดการประชุมและมอบนโยบายแนวทางการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยองค์กรต้องเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สามารถสร้างอัตลักษณ์ของความเป็นองค์กรหลักด้านสุขาภิบาลอาหารและน้ำได้ เป็นที่จดจำของภาคีเครือข่ายและประชาชน การสร้างองค์กรสมรรถนะสูงนั้นองค์กรย่อมต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นหลัก ผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตามการพัฒนางานและพัฒนางานองค์กรนั้นสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเต็มใจและการร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรในองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน และการวางแผนด้านกำลังคนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยเน้นแนวทางการทำงานดังนี้

๑. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรและการบริหาร
๒. คนในองค์กรร่วมได้ร่วมเสีย รับผิดชอบร่วมกัน
๓. เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๔. รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
๕. การทำงานเป็นทีม ถ้อยทีถ้อยอาศัย
๖. มีความพร้อมด้านข้อมูลและความรู้เป็นปัจจุบัน
๗. สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันนโยบายชาติและนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับงานด้านสุขาภิบาลอาหารและน้ำอย่างมาก นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่ทำให้องค์กรได้พัฒนางานและสามารถขับเคลื่อนสร้างผลงานให้เป็นที่รู้จักแก่ภาคีเครือข่ายและประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยการใช้ PMQA เป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน และกำกับติดตามการทำงาน และมุ่งเน้นการพัฒนางานในประเด็นดังนี้

๑. การพัฒนาและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน
๒. การให้ความสำคัญกับงานตามโครงการพระราชดำริ
๓. การพัฒนาระบบเฝ้าระวังด้านสุขาภิบาลอาหารและน้ำให้มีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนางานวิชาการและศึกษาวิจัยในงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๕. การศึกษา วิเคราะห์ เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อผลักดันการทำงาน เช่น PIRAB AAIM KM

ดังนั้น หากในองค์กรสามารถพัฒนาคน พัฒนาทีมงาน และพัฒนากระบวนการทำงาน ให้มีคุณภาพโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ก็จะสามารถผลักดันให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ไม่ยากตามหลักการ **“คน สำคัญ งาน สำเร็จ”**

๑. การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต

นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์ ผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ นำคณะเจ้าหน้าที่ ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ไม่ทนต่อการทุจริต (DoH Zero Tolerance)” เพื่อสนับสนุนกรมอนามัยองค์กรโปร่งใส ไม่ทนต่อการทุจริต ว่า “จะซื้อตรงจรงรักภักดีต่อพระมหากษัตริยาธิราชเจ้าทุกพระองค์ ในพระบรมราชจักรีวงศ์ จะเป็นคนดี มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีวะด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นหลักสำคัญมั่นคง ดำรงตนอยู่ด้วยความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่กระทำการ โกงแผ่นดิน หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ หากินบนความทุกข์ยากของประชาชน และขอถวายสัตยาจาว่าจะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท และศาสตร์ของพระราชผู้ทรงธรรมจะดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียร อันบริสุทธิ์ สืบสานพระราชปณิธานยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของราชอาณาจักรไทยสืบไป”



๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ได้ชี้แจงแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำกำหนดแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานไปสู่กลุ่มงานได้สอดคล้องกับนโยบายกรมอนามัย โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขของกรมอนามัย ดังนี้

๒.๑ ทุกหน่วยงานต้องลงนามรับทราบคำรับรองการปฏิบัติราชการกับท่านอธิบดีกรมอนามัย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด

๒.๒ สำหรับตัวชี้วัดของสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ประกอบด้วย

ตารางตัวชี้วัดของสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ตัวชี้วัด ที่	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยงานเจ้าภาพ	มอบหมาย กลุ่มงาน
๑. นโยบายสำคัญเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ การกิจหลักกรมอนามัย (๕ ตัวชี้วัด)				
๑	๑.๕	ร้อยละของโรงพยาบาลที่พัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ตามเกณฑ์ GREEN&CLEAN Hospital	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	พอ./พน.
๒	๑.๑๐	ร้อยละ ๘๐ ของจังหวัดมีระบบจัดการปัจจัยเสี่ยงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้น	กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	บย./พอ./พน.
๓	๑.๑๘	ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ร่วมกับสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	พอ./พน.
		- ร้อยละ ๖๕ ของเทศบาลมีการพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA) ระดับพื้นฐานขึ้นไป		
		- ร้อยละ ๕ ของ อบต. มีการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนและท้องถิ่นน่าอยู่		
๔	๑.๒๑	ร้อยละ ๔๐ ของกฎหมายระดับอนุบัญญัติที่ได้รับการพัฒนาทันต่อสถานการณ์ เสนอต่อคณะกรรมการตามกฎหมาย (กฎ/ประกาศ)	ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข	พอ.
๕	๑.๒๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดเฝ้าระวังฯ ได้รับการนำเข้าในระบบ DOH Dashboard	กองแผนงาน	พอ.
๒. การกิจรอง/สนับสนุนกรมอนามัย (๕ ตัวชี้วัด)				
๖	๒.๑	ร้อยละความสำเร็จของการควบคุมกำกับการบริหารงาน	กลุ่มตรวจสอบภายใน	อก.
๗	๒.๒	ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข	กองการเจ้าหน้าที่	อก./บย./พอ./พน.
๘	๒.๓	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ	กองคลัง	บย./อก.
๙	๒.๔	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามแนวทาง PMQA๒๕๕๘/PMQA ๔.๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	บย.
๑๐	๒.๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการหน่วยงาน	กองแผนงาน	บย.

โดยรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น ตัวชี้วัดที่เป็นภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุนกรมอนามัย (ตัวชี้วัดที่ ๒.๑) กำหนดให้ใช้ KPI Template ตามเจ้าภาพหลัก สำหรับตัวชี้วัดที่เป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ การกิจหลักของกรมอนามัย (๕ ตัวชี้วัด) หน่วยงานจะต้องดำเนินการปรับ KPI Template จากหน่วยงานเจ้าภาพหลักของตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงานด้วย (เอกสารแนบท้าย ๑)

๒.๓ การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ผ่านระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน กรมอนามัย (DOC ๔.๐) หน่วยงานสามารถเพิ่มจำนวนคนที่มิสทีเข้าใช้งานระบบ DOC โดยให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่หน้าเว็บไซต์กรมอนามัย หรือติดต่อประสานงานได้ที่กองแผนงาน เบอร์โทร.๔๓๐๑,๔๖๔๘ โดยกำหนดจำนวนผู้มิสทีเข้าใช้งานได้ไม่เกินหน่วยงานละ ๑๐ คน ซึ่งได้กำหนดแนวทางการรายงานผลฯ ไว้ดังนี้

๑) ให้หน่วยงานรายงานข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวชี้วัด จำนวน ๗ รายการ ภายในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓

๒) ให้รายงานข้อมูลผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดคำรับรองฯ ให้ครบทุกรายการภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป ทั้งนี้ จะเริ่มใช้เกณฑ์การตัดคะแนนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยหน่วยงานสามารถกรอกข้อมูลล่าช้าได้ไม่เกิน ๑๐ วัน นับจากวันที่กำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

๓. การถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคล

กลุ่มอำนวยการได้ชี้แจงรายละเอียดตัวชี้วัดที่จะต้องถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคล และเสนอให้ที่ประชุมพิจารณากำหนดค่าเป้าหมายร่วมกันเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข มีองค์ประกอบ ๓ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

สรุปค่าเป้าหมายดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรมีการวัดค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ก่อนเข้าร่วมโครงการ

ระดับ ๒ บุคลากรกำหนดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองกำหนดไว้เพื่อให้ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในเกณฑ์ปกติ

ระดับ ๓ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและแสดงเอกสารหลักฐานการทำกิจกรรม เช่น ภาพถ่าย ลายเซ็น เป็นต้น

ระดับ ๔ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หน่วยงานจัดขึ้นไม่ต่ำกว่า ๒ ครั้ง/เดือน

ระดับ ๕ ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรเปลี่ยนแปลงอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยกำหนดค่า **น้ำหนัก ๕%**

มิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management : DM&KM) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ และเผยแพร่เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สำนักสุขภาพอาหารและน้ำได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่จำเป็น (Critical Knowledge) ขององค์กร และวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ขององค์กร โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการจัดการข้อมูลและความรู้ต่อไป พบว่า

ประเภทความรู้

๑. องค์ความรู้ที่ใช้สำหรับการให้บริการงานตามภารกิจประจำของแต่ละบุคคลและองค์กร

๒. ทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่บุคลากรมีอยู่ในการทำงาน

๓. องค์ความรู้ที่บุคลากรต้องการศึกษาหรือเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง S

- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภารกิจของตนเองเป็นอย่างดี
- บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

จุดอ่อน W

- บุคลากรยังขาดทักษะด้านการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ในด้านงานสารบรรณ และ การเบิกจ่ายเงิน
- บุคลากรยังขาดความรู้ในด้านการจัดการข้อมูล
- บุคลากรยังขาดความรู้ในเรื่องของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

โอกาส O

- มีการสนับสนุนให้มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- มีระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานและ

ความรู้อื่นที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้/ศักยภาพให้แก่บุคลากร

อุปสรรค T

- งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด
- กฎหมาย/กฎระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในบางประเด็น
- ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบางกรณีมีความเกี่ยวข้องกับงานตามพันธกิจน้อย
- การสื่อสารระหว่างกลุ่มงานและบุคลากรยังขาดความชัดเจน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว บุคลากรได้พิจารณาสรุปผลการวิเคราะห์ และร่วมกันกำหนดนโยบาย และมาตรการที่เหมาะสม เพื่อวางแผนการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของบุคลากร ตามนโยบายและ มาตรการดังนี้

นโยบายการจัดการความรู้

๑. สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ จะส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ จะสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

มาตรการ

๑. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนด

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ดังกล่าว และมีหน้าที่ในการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ บุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ได้ร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดการจัดการ ความรู้รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจตรงกัน

สรุปค่าเป้าหมายดังนี้

ระดับ ๑ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล/ความรู้ตามความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

ระดับ ๒ เข้าร่วมกิจกรรม/อบรม/สัมมนา ทั้งภายในและภายนอก อย่างน้อย ๑ ครั้ง

ระดับ ๓ จัดทำผลงานข้อมูลและความรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ระดับ ๔ มีการสื่อสารเผยแพร่ความรู้/ผลงาน ในเวที KM ระดับหน่วยงาน/กรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง

ระดับ ๕ ผลงานวิชาการ/องค์ความรู้ ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากหัวหน้ากลุ่มและผู้อำนวยการ เผยแพร่ลงเว็บไซต์ โดยกำหนดค่า น้ำหนัก ๑๐%

มิติที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับการ สนับสนุนขององค์กรที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ทักษะ และความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรใน ๓ ลักษณะ คือ ๑. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ๒. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ๓. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ได้ประกาศ เจตจำนงต่อการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรสร้างสุข โดยมีนโยบาย “มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนใน องค์กรมีความสุขในการทำงาน มีกิจกรรมการสร้างผูกพันให้กับบุคลากรให้มีคุณธรรม มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีจิตอาสา” ตามมาตรการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ (Happy Body)

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน (Happy Society)

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต (Happy Relax)

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Happy Brain)

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำรงชีวิต (Happy Soul)

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีเงินและใช้อย่างรู้คุณค่า (Happy Money)

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคง (Happy Family)

โดยกำชับให้รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ทุกท่านถือปฏิบัติ ร่วมแรงร่วมใจดำเนินงาน ตามแผนโดยทั่วกัน (เอกสารแนบท้าย ๓)



๔. แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่สมรรถนะสูงด้วย HL และ KM

๔.๑ แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่สมรรถนะสูงด้วย HL

ด้วยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็นหลัก เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (P&P Excellence)
๒. การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศ
๔. ด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

การขับเคลื่อนองค์กรสู่สมรรถนะสูง ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรวดเร็ว โดยมีกลยุทธ์สำคัญดังนี้

๑. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล
๒. สร้างเสริมการบริหารทุนปัญญาด้วยมิติจิตวิญญาณในการทำงาน
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาระบบปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาระบบการสื่อสารองค์ความรู้ด้วย Health Literacy

๔.๒ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกิจกรรม “ตลาดนัด KM”

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคติทัศนคติในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ การขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงด้านการจัดการต่าง นอกจากนี้ ยังมีการเผยแพร่ความรู้เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ในงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน ๒ เรื่องดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ หลักการเขียนหนังสือราชการ เพื่อลดข้อผิดพลาดและการแก้ไขหนังสือ ซึ่งส่งผลให้หนังสือที่จะส่งไปหน่วยงานอื่นเกิดความล่าช้า โดยมีการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดรูปแบบหนังสือที่ถูกต้อง และทักษะด้านการใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักของหนังสือราชการ รวมถึงการปรับปรุงขั้นตอนการส่งหนังสือและติดตามหนังสือเพื่อให้เกิดความรวดเร็วถึงหน่วยงานผู้รับทันต่อเหตุการณ์ โดยผู้รับผิดชอบงานธุรการ/งานสารบรรณกลุ่มอำนวยการเป็นผู้ให้ความรู้

๔.๒.๒ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “คำแนะนำการจัดการน้ำอุปโภคบริโภคในภาวะภัยแล้ง” กรณีน้ำประปามีรสเค็ม โดยปกติแล้วสามารถบริโภคได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อบุคคลทั่วไป แต่จะมีผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ผู้ป่วยโรคไต ความดัน เบาหวาน หัวใจ เด็กอ่อนและผู้สูงอายุ ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงดังกล่าวแนะนำให้บริโภคน้ำดื่มบรรจุขวดจะปลอดภัยกว่า นอกจากนี้ การปรุงอาหารควรลดการเติมเกลือหรือซอสปรุงรส และควรลดการบริโภคขนมกรุบกรอบ เนื่องจากมีปริมาณโซเดียมสูง โดย นางสาวนัยนา หาญโรตม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบการจัดการคุณภาพน้ำบริโภคเป็นผู้ให้ความรู้



๕. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างเสริมความผูกพันสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข

การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การวางแผน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยมีเป้าหมายให้เกิดการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ เป็นการเสริมสร้างความสามัคคี รู้จักยอมรับซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งกลุ่มกิจกรรมเป็น ๔ ฐาน ดังนี้

๑. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการพัฒนาคน HR
๒. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการจัดการความรู้ KM
๓. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยการสื่อสาร Communicate
๔. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยศักยภาพทีมงาน Team

หลังจบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ บุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานและองค์กร สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาคน HR มีข้อเสนอแนะดังนี้

- ๑.๑ องค์กรควรมีการสร้างต้นแบบที่ดีในองค์กร เช่น ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- ๑.๒ การวางแผนด้านกำลังคน เช่น การคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุตำแหน่งว่างอย่างรวดเร็ว

๑.๓ การพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องที่เป็นงานในหน้าที่และความรู้อื่น ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้

๑.๔ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพของตน

๒. ด้านการจัดการความรู้ KM

๒.๑ องค์กรควรมีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างจริงจัง โดยยึดแนวทางการดำเนินงานของกรมเป็นหลัก

๒.๒ ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๓ องค์กรควรมีการจัดทำ Knowledge Mapping เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้สำคัญขององค์กร

3. ด้านการสื่อสาร Communicate

3.1 จากความทันสมัยของเทคโนโลยีปัจจุบัน ทำให้คนมีการสื่อสารน้อยลงส่งผลให้การทำงานเกิดความเข้าใจกันคลาดเคลื่อน องค์กรจึงควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือสร้างบรรยากาศให้เกิดการสื่อสารในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

3.2 องค์กรควรมีการพัฒนาด้านการสื่อสารที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านการทำงานเป็นทีม Team

4.1 องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสได้แสดงบทบาท ในการดำเนินงานให้ทีมงานบรรลุเป้าหมาย

4.2 องค์กรควรมีการกระตุ้นหรือผลักดันให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4.3 องค์กรควรมีการแจ้งผลการทำงานให้ทีมงานทราบร่วมกัน ในกรณีที่ผลการทำงานสำเร็จด้วยดี ก็ควรมีความชอบด้วยกัน และหากเกิดปัญหาในการทำงานก็ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4.4 สร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือบรรยากาศที่ดีในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ดี



วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓

นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์ ผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ให้เกียรติบรรยายและ
ประกาศมาตรการการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ดังนี้

นโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารที่ดีอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความรู้และมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน
๓. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมทุกระดับ
๔. ปลุกฝังทัศนคติให้บุคลากรไม่ถอยศถิธำแหน่ง
๕. ส่งเสริมให้องค์กรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี
๗. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในหน้าที่การงาน
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างองค์กรให้มีชื่อเสียงในทางที่ดี

มาตรการสร้างความผูกพันองค์กร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
๒. ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน
๓. ส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคีกันภายในองค์กร
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักผ่อนคลาัยกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีศีลธรรมในการดำรงชีวิต
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีเงินและใช้อย่างรู้คุณค่า
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

๖. การศึกษาดูงานการจัดการสุขาภิบาลอาหารและน้ำในครัววัด

บุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ได้ร่วมกันศึกษาดูงานการจัดการสุขาภิบาลอาหารและน้ำในครัววัด โดยดูงานที่วัดพุน้อย ต.ลุ่มสุม อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี พบว่า เนื่องจากวัดพุน้อยเป็นวัดขนาดเล็ก มีพระภิกษุจำนวน ๕ รูป และลักษณะการทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ส่วนใหญ่ชาวบ้านจะนำอาหารที่ปรุงสำเร็จเรียบร้อยแล้ว มาทำบุญ ไม่ค่อยได้ใช้ครัววัด การจัดการสุขาภิบาลอาหารและน้ำในครัววัดจึงเป็นไปอย่างเรียบง่าย และด้วยปัจจัยด้านงบประมาณจึงทำให้การจัดการครัว ทั้งในด้านโครงสร้างและวัสดุอุปกรณ์ยังไม่เป็นไปตามหลักสุขาภิบาลเท่าที่ควร สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำจึงได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการการจัดการสุขาภิบาลในครัววัด การจัดการขยะ และการจัดการสุขาภิบาลห้องสุขาเบื้องต้นแก่เจ้าอาวาสวัดพุน้อย

นอกจากนี้ บุคลากรสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ได้ร่วมกันทำบุญภัตตาหารเพล และถวายสังฆทานแด่พระภิกษุสงฆ์ รวมถึงบริจาควัสดุอุปกรณ์ทำความสะอาดห้องน้ำให้วัดพุน้อย ทั้งนี้ ได้ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะด้วยการกวาดบริเวณลานวัด ล้างทำความสะอาดห้องสุขา และการปลูกต้นไม้อีกด้วย



๗. สรุปผลการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการประชุมฯ

จากผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งหมด ๓๙ คน มีผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๘ มีความคิดเห็นต่อภาพรวมการจัดประชุมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ด้านประเด็นเนื้อหา เน้นการประกาศนโยบายและมาตรการ รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง ควบคู่กับองค์กรสร้างสุข การสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความเข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักสุขภาพอาหารและน้ำ บุคลากรมีความพึงพอใจ สร้างความสามัคคีภายในองค์กร และรูปแบบการประชุมตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมเป็นสถานที่จัดการประชุมมีความเหมาะสม ระยะเวลาในการจัดการประชุมมีความเหมาะสม และการจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมมีความเหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจในภาพรวมของการประชุม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

ตารางแสดงผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมฯ

ประเด็น		ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประเด็นเนื้อหา	๑. สร้างความรู้ความเข้าใจ แนวคิดใหม่ๆ	๖๔.๗๑	๓๒.๓๕	๒.๙๔	๐	๐
	๒. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	๕๘.๘๒	๓๘.๒๔	๒.๙๔	๐	๐
	๓. มีความเข้าใจทิศทางการทำงานของสอ. ในปี ๒๕๖๓	๖๗.๖๕	๒๙.๔๑	๒.๙๔	๐	๐
	๔. ความพึงพอใจในการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร	๘๘.๒๔	๘.๘๒	๒.๙๔	๐	๐
	๕. การประชุมตรงกับความต้องการของท่าน	๘๒.๓๕	๑๔.๗๑	๒.๙๔	๐	๐
การบริหารจัดการ	๖. สถานที่จัดการประชุมมีความเหมาะสม	๖๑.๗๖	๓๘.๒๔	๐	๐	๐
	๗. ระยะเวลาในการจัดการประชุมมีความเหมาะสม	๗๓.๕๓	๒๐.๕๙	๕.๘๘	๐	๐
	๘. การจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรม	๖๗.๖๕	๒๙.๔๑	๒.๙๔	๐	๐
	๙. ความพึงพอใจในภาพรวมของการประชุม	๗๙.๔๑	๒๐.๕๙	๐	๐	๐
N = ๓๔						

ท่านคิดว่าหากมีการจัดการประชุมลักษณะนี้ในครั้งต่อไป ควรเน้นประเด็นสำคัญอะไรบ้าง (ตามลำดับ)

๑. เน้นการนำปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานมาพูดคุย เปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหา

๒. การสร้างความเข้าใจกัน ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทั้งในงานและความสัมพันธ์ในองค์กร

๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ความไม่เข้าใจในงาน ให้เข้าใจตรงกัน เหมือนช่วงที่ทำ KM

๔. กิจกรรมจิตอาสา สร้างความสามัคคี ได้งานได้ความสุข

๕. ควรมีการคุยกัน แบบการจัด Crop (โต๊ะกลม) คุยสบายๆ ในเรื่องที่น่าสนใจสุขภาพอาหารและน้ำ ดำเนินการฯ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนใหญ่เสนอแนะว่าหน่วยงานควรจัดให้มีการประชุมฯ ในลักษณะนี้ ปีละ ๑-๒ ครั้ง และขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ของสำนักฯ เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกคน เพื่อให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีและสามารถขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้

นางอรพรรณ จินกาล

นางสาวปวีศา ดิษยวานิช

ผู้สรุปรายงานการประชุม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

เอกสารแนบท้าย

เอกสารแนบท้าย ๑

แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
4	Output ผลผลิตกระบวนการตาม 4.1 นโยบาย 4.2 มาตรการ 4.3 ความรู้	1	1. มีผลผลิตครบตามจำนวนข้อเสนอนโยบาย (0.25) 2. มีผลผลิตครบตามมาตรการที่กำหนดในแผนการขับเคลื่อน (0.5) 3. มีผลผลิตครบตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในแผนการขับเคลื่อน และเป็นไปตามมาตรฐาน RRHL (ถ้ามี) (0.25)
5	Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด	1	มีผลลัพธ์ตรงเป้าหมายเป็นสัดส่วนตามระยะเวลา
	คะแนนรวม	5	

เงื่อนไข : (ถ้ามี)
หมายเหตุ *ระดับบทบาทใหม่ในการปฏิรูป มีดังนี้
หมวด 1 = Policy advisor/ Policy maker
หมวด 2 = Researcher/ Innovator/ Facilitator
หมวด 3 = Complete V-shape producer/ Near complete V-shape producer/ Message messenger

เอกสารสนับสนุน : ตัวอย่างเช่น คู่มือ, งานวิจัย, เอกสารทางวิชาการ เป็นต้น

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.)		
		2560	2561	2562

ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ/ ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	ระบุชื่อ- นามสกุล โทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ โทรสาร อีเมล
ผู้รายงานตัวชี้วัด	ระบุชื่อ- นามสกุล โทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ โทรสาร อีเมล

ตัวอย่าง *กรณีหน่วยงานที่รับการประเมิน แต่ละหน่วยงานรับค่าเป้าหมายไม่เท่ากัน ให้เพิ่มเติมตารางค่าเป้าหมาย (ระดับที่ 5)

หน่วยงาน	ข้อมูลฐานการคำนวณ	รอบการประเมิน	ค่าคะแนนเทียบกับค่าเป้าหมาย (ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด)				
			0.2	0.4	0.6	0.8	1.0
หน่วยงานเจ้าภาพ		6 เดือนแรก					
		6 เดือนหลัง					
สำนัก		6 เดือนแรก					
		6 เดือนหลัง					
กอง		6 เดือนแรก					
		6 เดือนหลัง					
ศูนย์อนามัยที่		6 เดือนแรก					
		6 เดือนหลัง					

เอกสารแนบท้าย ๒

สรุปแนวทางการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ
 จากมติการประชุมชี้แจงการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผ่านระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน กรมอนามัย (DOC 4.0)
 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562 เวลา 09.30 – 14.00 น.
 ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ ชั้น 3 อาคาร 7

หน่วยงานสามารถเพิ่มจำนวนคนที่มีสิทธิ์ในการใช้งานระบบ DOC ได้โดยดาวน์โหลดแบบฟอร์ม
 ใช้งานระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงาน กรมอนามัย (DOC 4.0) ได้ที่หน้าเว็บไซต์กรมอนามัย
 เลือกเมนู: สำหรับเจ้าหน้าที่ เลือกเมนู: ระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (DOC 4.0)
 เลือกเมนู: ดาวน์โหลดแบบฟอร์มใช้งานระบบ DOC 4.0 และกรอกข้อมูลส่งให้กองแผนงาน หรือ
 ติดต่อกองแผนงานได้ที่โทร 4301, 4648 ทั้งนี้ ไม่เกิน 10 คนต่อหน่วยงาน

ให้หน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในระบบ DOC 4.0
 เมนู: รายงานคำรับรอง เมนูย่อย: รายงานตัวชี้วัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 9 รายการ ดังนี้

- 1) รายการข้อมูลที่น่ามาใช้
- 2) ความรู้ที่น่ามาใช้
- 3) รายงานผลการวิเคราะห์
- 4) ข้อเสนอเชิงนโยบาย
- 5) มาตรการที่กำหนด
- 6) ประเด็นความรู้ที่ใช้
- 7) จัดทำแผนการขับเคลื่อน
- 8) รายงานผลการขับเคลื่อน
- 9) รายงานผลการติดตามกำกับตัวชี้วัดประจำเดือน

โดยดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ให้รายงานข้อมูลนำเข้าเบื้องต้นของแต่ละตัวชี้วัด จำนวน 7 รายการ (รายการที่ 1 -7)
 ภายในวันที่ 10 มกราคม 2563

**** ทั้งนี้ เนื่องจากเดือนมกราคมเป็นช่วงแรกของการใช้งานระบบใหม่ หากมีการนำเข้าข้อมูล
 ล่าช้าจากวันที่ 10 มกราคม 2563 หรือมีการปรับแก้ข้อมูลบางรายการในเดือนนี้ กรรมการ
 จะยังไม่ตัดคะแนน โดยอนุโลมเฉพาะเดือนมกราคม 2563**

- 2.2 ให้รายงานข้อมูลผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดคำรับรองฯ ให้ครบทุกรายการ (รายการที่ 1 – 9)
 ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป ทั้งนี้ จะเริ่มใช้เกณฑ์การตัดคะแนนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2563
 เป็นต้นไป โดยหน่วยงานสามารถกรอกข้อมูลล่าช้าได้ไม่เกิน 10 วัน นับจากวันที่กำหนด (นับรวม
 วันหยุดราชการ) โดยจะตัดคะแนนตามรายการที่ล่าช้าตามสัดส่วนระยะเวลาที่กำหนด 10 วัน
 เช่น รายการ A มี 0.5 คะแนน = วันละ 0.05 คะแนน เป็นต้น

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียน							
ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Advocacy)	มาตรการที่กำหนด (Intervention)	ประเด็นความรู้	กิจกรรม (ไม่ต่ำกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรม)	เป้าหมาย	หน่วย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ (ชื่อกลุ่มงาน / บุคคล)
มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีกิจกรรมการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรให้มีคุณธรรม มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีจิตอาสา	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ (Happy Body)	ทำให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง	กิจกรรมแอโรบิก "Let's Move Aerobic Exercise"	๑	ครั้ง	๘-๑๐ ม.ค. ๒๕๖๓	กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน (Happy Heart)	บุคลากรทุกคนได้รับความสุขทางใจ	กิจกรรมรวมรวมรอยยิ้มวันเกิดเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	๑	ครั้ง	ม.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๓	กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีทำประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน (Happy Society)	แนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้บุคลากรในสำนักงานเกิดความรัก ร่วมใจสร้างความดีให้กับสังคม	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ งานได้ผล คนเป็นสุข (ภายใต้หัวข้อศึกษาดูงานการจัดการสุขาภิบาลอาหารและน้ำในครัววัด)	๑	ครั้ง	๘-๑๐ ม.ค. ๒๕๖๓	กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต (Happy Relax)	สร้างความผ่อนคลายจากการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว	กิจกรรมยืดเหยียดปลาย ๑๔.๓๐น.	๑	ครั้ง	ม.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๓	กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Happy Brain)	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการทำงาน	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ งานได้ผล คนเป็นสุข (ภายใต้กิจกรรมการแข่งขันเครื่องจักรด้วยการจัดการความรู้ KVI)	๑	ครั้ง	๘-๑๐ ม.ค. ๒๕๖๓	กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นมิตรทั้งในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำรงชีวิต (Happy Soul)	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ และร่วมกันในการทำความดีและมีสติสมาธิก่อนเริ่มการทำงาน	กิจกรรมสวดมนต์และเจริญสมาธิ	๑	ครั้ง	มี.ค.-ธ.ค.	กลุ่มอำนวยความสะดวก
	๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีเงินและใช้อย่างรู้คุณค่า (Happy Money)	ทำให้บุคลากรมีใช้อย่างประหยัด พอดี มีเงินออม ไม่ก่อหนี้ เป็นผู้มีที่สามารถจัดการเงิน ไม่ให้กระทบต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	ร่วมกิจกรรมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ สหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย	๒	ครั้ง	ก.พ.-ธ.ค.	สหกรณ์กรมอนามัย
	๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคง (Happy Family)	แนวทางสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน	จัดกิจกรรมวันปีใหม่สำนักงาน	๑	ครั้ง	ม.ค.-ธ.ค.	กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มอำนวยความสะดวก

รูปภาพประกอบการจัดกิจกรรม

