

## บันทึกส่วนตัวการประชุมกรมอนามัย วันที่ 14 มีนาคม 2560

### 1. ประธานแจ้งให้ทราบ

#### 1.1. การประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้ PMS

1.1.1. การวัดหน่วยงานนั้นเรียก คำรับรองการปฏิบัติราชการ ส่วนใหญ่เป็น KPI ที่เป็นเครื่องชี้วัดผลลัพธ์

1.1.2. การวัดบุคคล โดยการมอบหมายงานของบุคคลไม่เรียกว่า คำรับรองการปฏิบัติงาน แต่เรียกว่า Individual Scored card ซึ่งการมอบหมายบุคลากรนั้น ไม่สามารถใช้ KPI ได้กับทุกคน จำเป็นต้องปรับโดยใช้ PI (Process indicators)

1.2. ผลจากการปฏิบัติงานนั้นจะนำไปสู่ Consequence คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งในช่วงแรกที่ระบบการวัดนั้นยังไม่นิ่ง ซึ่งยังไม่สามารถที่จะใช้ทวิสัย (Objectivity) จึงต้องใช้ อัตตวิสัย (Subjectivity) ประกอบด้วย ซึ่งต้องตั้งคณะกรรมการเข้ามาร่วมพิจารณาเพิ่มเติม Bias โดย Engagement จะเกิดเมื่อ

1.2.1. มอบงานที่มีคุณค่า

1.2.2. ประเมินคุณค่าของงานในสายตาของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 360 องศา ได้แก่ CS ,ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

1.3. วงเงินที่มีความแตกต่างกันในช่วง (2.8-3.2%) จะแจ้งให้กอง/สำนัก/ศูนย์ ใน 20-24 มีนาคม และให้หน่วยงานประเมินและส่งกอง จ ภายใน 31 มีนาคม 60 โดยเงินเดือนใหม่ วางเป้าหมายให้ได้เงินเดือนใหม่ภายใน 1 พฤษภาคม 60

### 2. คำนิยมองค์กร MOPH

2.1. MOPH โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้แต่ละ MOPH และจะมี Action plan ภายใน 1 เม.ย.60

2.2. DOH 4.0 คือ การบูรณาการระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนา Product / Service ของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานเป็นศูนย์กลางสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยสอดคล้องกับ MOPH 4.0 และ Thailand 4.0 และจะร่วมพัฒนา product 4.0 ของกรมอนามัย คือ

2.2.1. Smart kid.

2.2.2. Smart longest livings

2.2.3. GREEN & CLEAN Hospital

2.2.4. Disruptive Health promotion model by health literacy

3. PP Forum for PP Excellence ที่จะทำ 4 phases โดยรับผิดชอบร่วมกัน โดยเฉพาะใน 2 phase แรกคือ

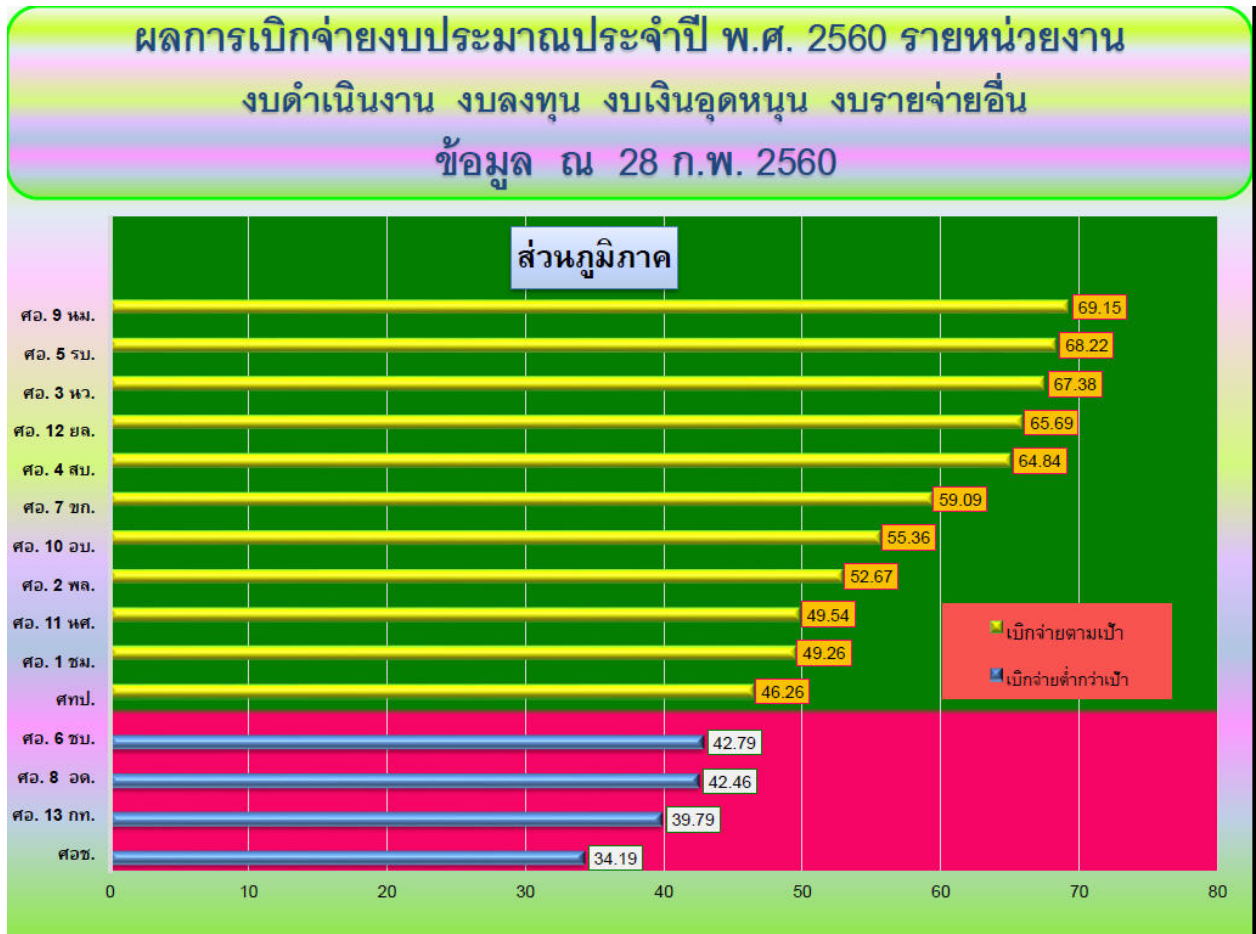
3.1. Phase 1 คือการจัดทำ PP forum เพื่อ kick off และเปิดประเด็นยุทธศาสตร์ PPP ของประเทศ

3.2. Phase 2 คือ การทำ PP Forum ระดับเขต และจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สวล ของเขต

### 4. วาระงบประมาณ

4.1. ภาพรวม 4 หมวด คือ งบดำเนินการ งบลงทุน งบรายจ่ายอื่นๆ งบอุดหนุน ได้ 42% จากเป้าหมาย 45% แม้จะไม่ได้ตามเป้าหมาย แต่เป็นอันดับหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข

4.2. สำหรับ ศอ.5 ทำได้ 66% เป็นอันดับ 2 ของศูนย์เขต



4.3. งบรายจ่ายอื่นวิจัย ของ ศอ 5 ได้งบ 21,000 บาท ทั่วไป 3200 ให้รับใช้ด้วย ซึ่ง ผอ.0 อนุมัติให้ใช้ราชการไปเพื่อทำงานนี้ จากเหตุผลเพื่อให้ใช้งบประมาณให้หมด

## 5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

5.1. การประเมินเปรียบเทียบการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 พบว่า เพิ่มขึ้นทั้ง 8 steps โดย steps ที่เพิ่มคือ small success , shared vision โดยค่าเฉลี่ยเพิ่มจาก 55% ในครั้งที่ 1 เป็น 63% ในครั้งที่สอง

5.2. เมื่อพิจารณาตาม Gen พบว่า ครั้งแรก Gen X (2508-2522) > Gen Y (2523 ขึ้นไป) > BB (2507 ลงมา) และครั้งที่ 2 Gen X > Gen Y > BB แต่ Gen Y จะเพิ่มขึ้นเกือบเท่า Gen X แสดงว่ากลุ่มนี้เข้ามามีส่วนร่วมในการ change มากขึ้น ซึ่งกลุ่ม Gen X เป็นดาวรุ่ง และ Gen Y คือดาวที่จะตามมา กลุ่มที่เป็นอนาคตของกรม ซึ่งถือว่า Gen Y เป็น Ambassador ในเรื่อง MOPH

5.3. Key success factor โดยดูที่หน่วยงานที่ perception ที่ตอบว่าดี มากขึ้นจากเดิม คือ สอส (ผู้สูงอายุ)

- 5.3.1. การสื่อสารของ ผู้บริหาร ที่ได้ทำการสื่อสารทุกครั้งในส่วนของการเปลี่ยนแปลง เน้น 2 ways ,regular → การสร้างบรรยากาศต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5.3.2. สัดส่วนของแต่ละ Gen ว่ามีมากน้อยเพียงไร
- 5.3.3. การมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงไร
- 5.3.4. Generation gap ระหว่าง ผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติ
- 5.3.5. องค์การที่มีวัฒนธรรมเดิมฝังรากลึกมากน้อยเพียงไร (ถ้าเก่า จะมีทั้ง ซ่อม เสริม สร้าง แต่ใหม่มีเฉพาะ เสริม และสร้างเท่านั้นไม่ต้องซ่อม)
- 5.3.6. Self Efficacy ถ้าการเปลี่ยนแปลงต้องใช้ Competency ใหม่ ซึ่งแตกต่างจากเดิมมาก จะส่งผลต่อความมากน้อยของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะถ้าไม่มี Capacity Building แล้วปัญหาเรื่อง Self efficacy จะชัดเจน
- 5.3.7. ภาระของงานประจำว่ามากเพียงไร ยิ่งถ้ามีปัญหาเรื่องการลำดับความสำคัญ (Priority) และการ lean ยิ่งทำให้ภาระงานมีปัญหา

## 6. MOPH

- 6.1. เป้าหมาย คนดี → มีคุณค่า → มีความสุข
- 6.2. การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพราะถ้ายังไม่ได้ทำ ถือเป็น core value ถ้าทำได้จริงถึงเป็น Culture
  - 6.2.1. Mastery
    - 6.2.1.1. ร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ
    - 6.2.1.2. ตรงต่อเวลา
    - 6.2.1.3. เสาะแสวงหาความรู้
    - 6.2.1.4. ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในความถูกต้อง
    - 6.2.1.5. มีทักษะถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ
  - 6.2.2. Originality
    - 6.2.2.1. ร่วมกิจกรรมทางวิชาการสม่ำเสมอ
    - 6.2.2.2. มีข้อเสนอใหม่ๆนำมาเสนอ
    - 6.2.2.3. กล้าแสดงออก กล้านำเสนอ
    - 6.2.2.4. ทำงานอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมาย
    - 6.2.2.5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
  - 6.2.3. People oriented
    - 6.2.3.1. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน/ลูกค้า/ภาคีเครือข่ายอย่างตั้งใจ
    - 6.2.3.2. ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

- 6.2.3.3. กระตือรือร้นในการบริการประชาชน/ภาคีเครือข่าย
- 6.2.3.4. มีทักษะการทำงานกับภาคีเครือข่าย
- 6.2.3.5. สื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างดูแลแก้ปัญหาตนเองได้

6.2.4.Humility

- 6.2.4.1. มีสัมมาคาราวะ อ่อนน้อมถ่อมตน
- 6.2.4.2. พร้อมรับผิดชอบ พร้อมให้อภัย พร้อมให้โอกาส
- 6.2.4.3. ซินชมและยกย่อง เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น
- 6.2.4.4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร
- 6.2.4.5. มีความรัก ความผูกพัน ในทีมและองค์กร

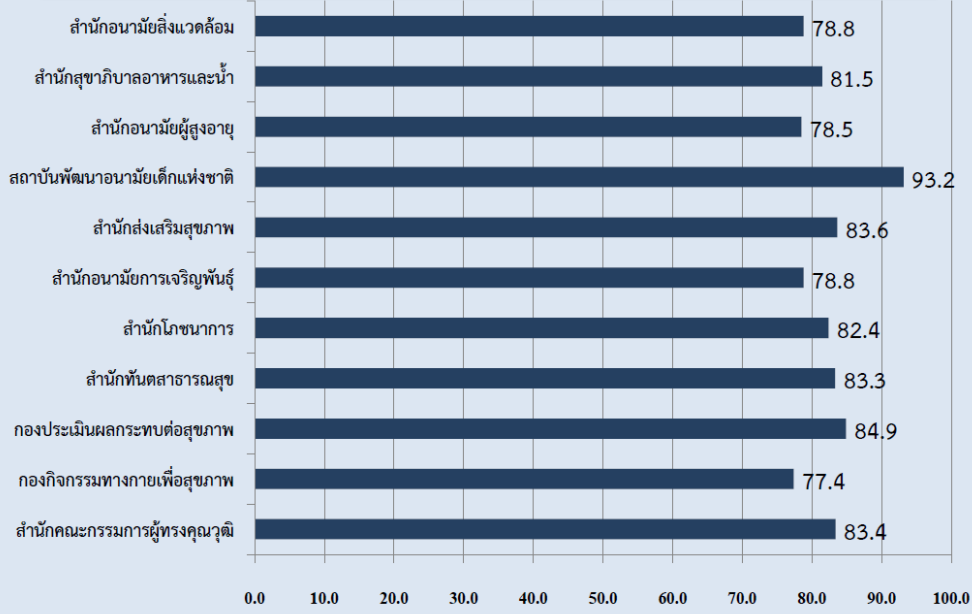
6.3. การถ่ายทอดจกนามธรรม MOPH ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดย

- 6.3.1. เลือกอย่างน้อย 1 ใน 5 ของแต่ละมิติของ MOPH (เลือกมามีติละอย่างน้อย 1 ตัว รวมเป็นอย่างน้อย 4 ตัว )
- 6.3.2. ดำเนินการตามพฤติกรรมที่คาดหวัง ผ่านไป 6 เดือน พอทำได้แล้วก็เพิ่มพฤติกรรมใหม่

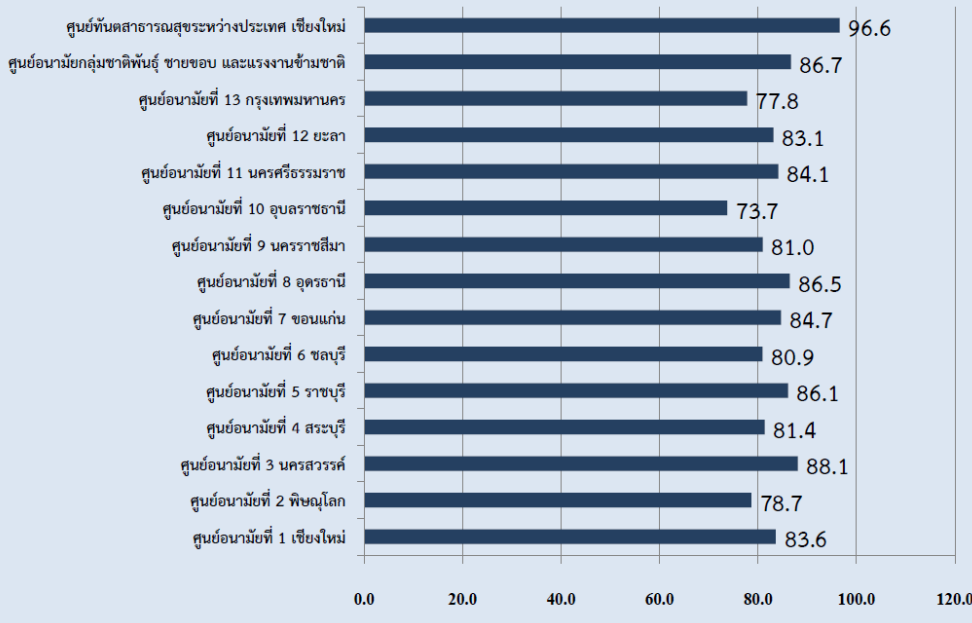
7. IIT (Internal Integrity and transparency Assessment ) ของหน่วยงานของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการวัด Perception & Experience ผลสรุปเป็นดังนี้



แผนภูมิแสดงร้อยละการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย จำแนกรายหน่วยงาน

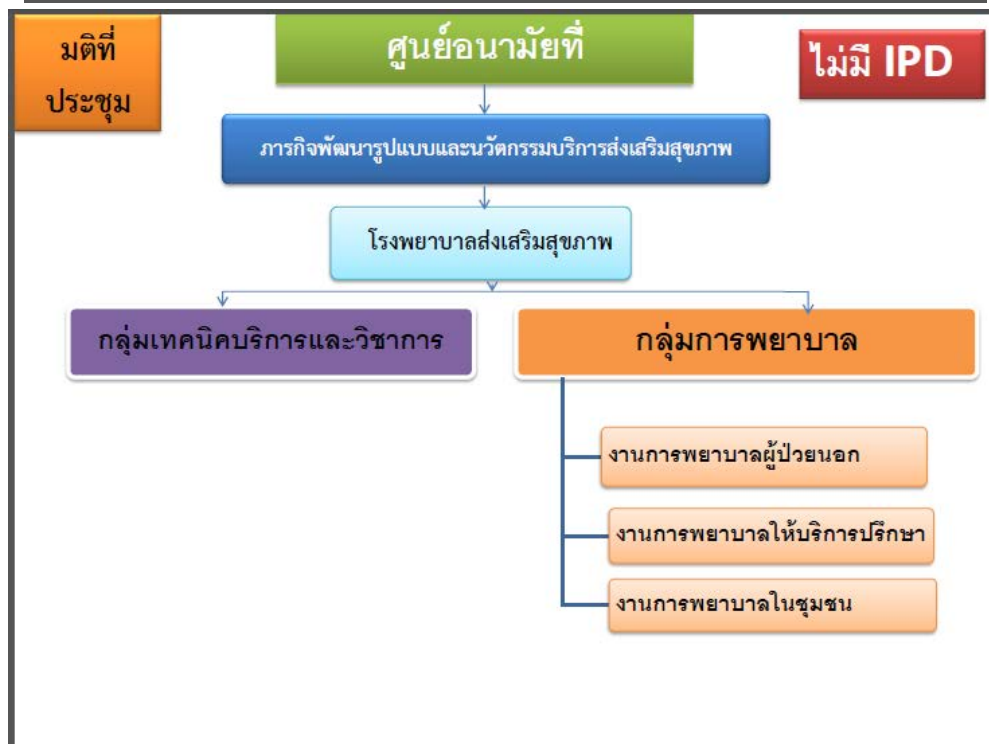
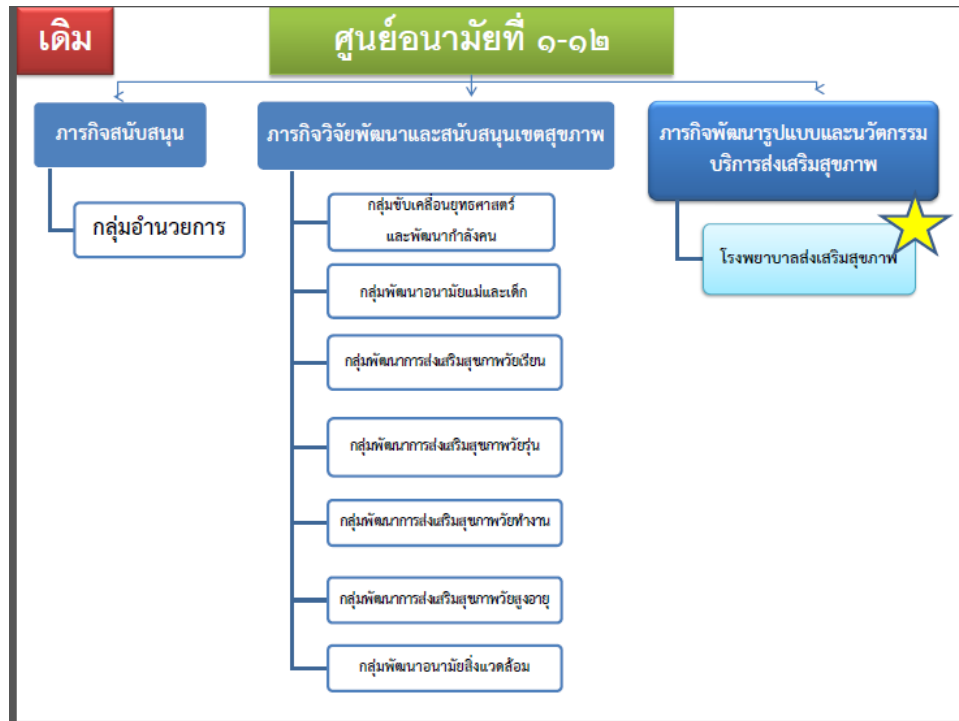


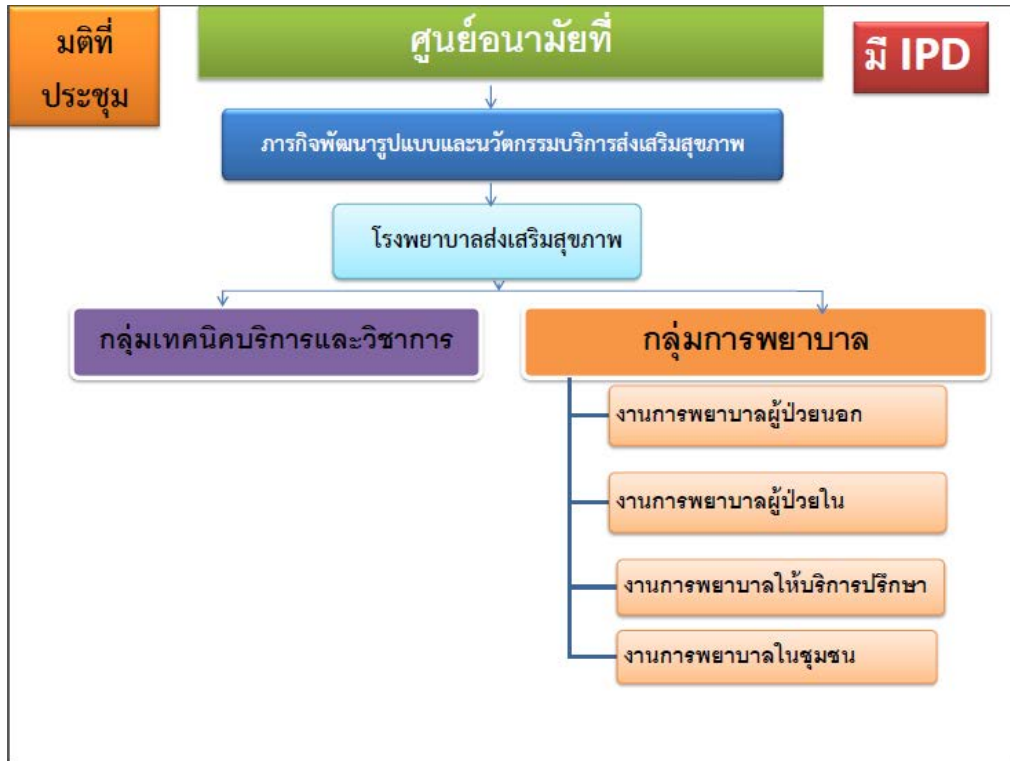
แผนภูมิแสดงร้อยละการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย จำแนกรายหน่วยงาน



8. กรอบอัตราค่าจ้าง

8.1. กรอบอัตราค่าจ้าง ผ่าน ออกพ.กรมฯเมื่อ 28 กพ.60 ซึ่งส่วนที่กองและสำนักส่วนกลางไม่มีการปรับเปลี่ยน ส่วนในของ ศูนย์อนามัย จะทำการเกลี้ยอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตาม ๖.2 ดังนี้





8.2. จะเข้า ออกพ.กระทรวง เม.ย.60 โดยจะทำการโยกย้ายในช่วงนี้จนถึง มีค. 60 หลังจากนั้นจะทำการ Freeze ตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 เม.ย.60 เพราะจะต้องส่งกรอบอัตรากำลังให้ ออกพ.กระทรวงพิจารณา

8.3. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการอธิบายเพื่อประกอบการตัดสินใจได้แก่

8.3.1.ว.ที่ต้องยุบตำแหน่ง

8.3.1.1. ว.2 นั้นเหมาะสำหรับคนเก่ง เนื่องจากไม่ต้องมี Hierachy มาก สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯที่จะเป็น regulator & Supporter และคนทำงานในกลุ่มงาน 4 คนขึ้นไป ก็สามารถมี ชพ.1 คนได้ และถ้าเป็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติ นอกจากจะขึ้น ว.2ได้แล้ว ยังสามารถไปอีกทางคือไป ว.20 ได้

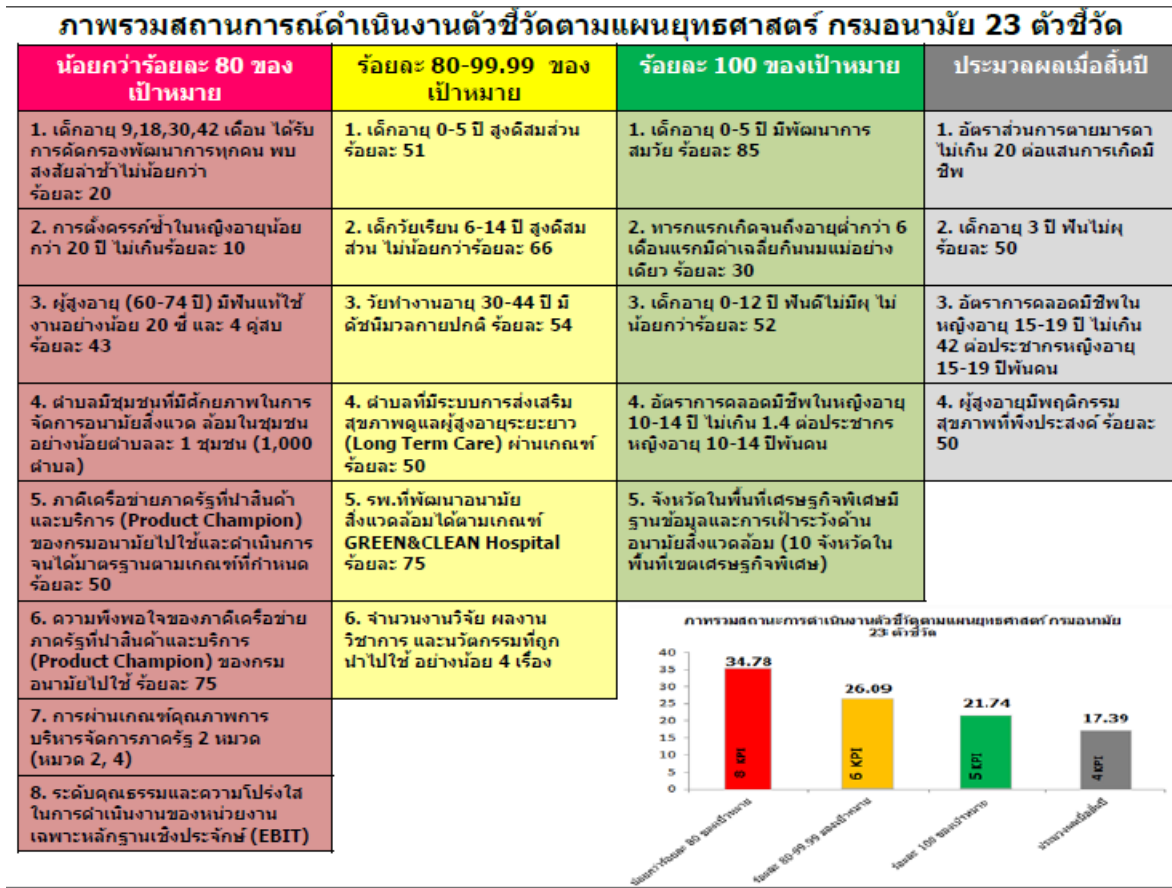
8.3.1.2. ว.148 เหมาะสำหรับคนทำงานกลางๆ และอยู่ใน Hierachy เหมาะสำหรับ ภารกิจที่เป็น provider

8.3.2.ว.ที่ไม่ต้องยุบตำแหน่งคือ ว.20 ซึ่งถ้ามีภารกิจที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติ จะสามารถที่ขึ้นตาม ว.20 ได้

8.4. กองแผนงาน ถ้าเก่งในการกำหนด หรือการกำกับ ถ้าเก่งในด้านการกำหนดควรไปอยู่ที่ ผลักดันยุทธศาสตร์

8.5. กอง/สำนักวิชาการ คือ คนที่กลุ่มบริหารยุทธ์ ของกองสำนักวิชาการ ควรใช้นักวิชาการที่มีความสามารถในด้านแผน หรือ จะใช้นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ที่มีมีความสามารถด้านวิชาการ

9. ความก้าวหน้าของเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวกับการวัดแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม



10. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (Teenage Pregnancy)

10.1. ปัจจัยกำหนดความสำเร็จ

10.1.1. เพศวิถีศึกษา

10.1.2. การคุมกำเนิดและการวางแผนครอบครัว

10.1.3. Safe abortion.

10.2. การรับรู้เรื่อง พรบ.การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ฝากให้หาวิธีในการสื่อสารให้กับประชาชนในวงกว้างด้วย

10.3. การประชุมคณะกรรมการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นระดับจังหวัด โดย ทาง สอพ ได้ส่งงบประมาณเพื่อให้จังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการ มอบ ศูนย์เขตให้ประสานงานให้มีการประชุม

11. พรบ.ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

11.1. การเบิกค่าพาหนะหรือรถรับจ้าง เบิกได้ทุกตำแหน่ง แต่ต้องชี้แจงว่าทำไมต้องเบิกรถรับจ้างไม่เบิกรถประจำทาง



- 11.2. การเบิกรถส่วนตัวต้องเบิกตลอด trip เช่นไปเครื่องบิน ไม่สามารถเบิกค่ารถส่วนตัวไปจอดสนามบิน แล้วขึ้นเครื่อง
  - 11.3. การลดสิทธิระดับ 10 ให้นั่งชั้นประหยัด ไม่สามารถนั่งชั้นธุรกิจ
  - 11.4. Boarding part ให้ยกเลิก เพราะเป็นภาระ ไม่ทันสมัย
  - 11.5. การเบิกที่พักของพนักงานขับรถ กรณีที่พาเจ้าหน้าที่ไปร่วมประชุม /อบรม
    - 11.5.1. ค่าที่พักให้เบิกตามที่จ่ายจริง
    - 11.5.2. ค่าเบี้ยเลี้ยง ถ้าผู้จัดอาหารให้ หักค่าเบี้ยเลี้ยงมื้อละ 80 บาท ไม่จัดอาหารให้เบี้ยเลี้ยง 240 บาท
  - 11.6. การเบิกค่าวิทยากร ปกติ ราชการชั่วโมงละ 600 บาท ถ้าไม่ใช่เจ้าหน้าที่รัฐ 1200 บาท ถ้าเบิกเกินกว่านั้นให้ขออนุมัติกรณีเป็นครั้งๆ และปี 2558 ให้เบิกไม่เกิน 10,000 บาทต่อคน/วัน ถ้าเกินกว่านั้นให้ขออนุมัติ เป็นครั้งคราว
12. ระบบการเฝ้าระวัง และ Rapid Response โดยสามารถทำได้นอกจากโรคติดต่อ ไปสู่เรื่องอื่นๆ เช่น เรื่องการเงิน