

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี  
วาระพิเศษ เรื่อง IIT และ EE  
วันอังคารที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒  
ณ ห้องประชุมประเวศ บุญเลี้ยง ชั้น ๓ ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี  
\*\*\*\*\*

**ผู้มาประชุม**

๑. นางสาวไสววรรณ	ไผ่ประเสริฐ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	ประธาน
๒. นายพนิตเทพ	ทัฬหะรังสี	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านทันตสาธารณสุข)	กรรมการ
๓. นางบุญชอบ	เกษโกวิท	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข)	กรรมการ
๔. นางสาวพิชญภััสสร	ไหลรุ่งเรืองสกุล	แพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม)	กรรมการ
๕. นางสาวสุพิศตรา	ธรรมวงศ์	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก	กรรมการ
๖. นางพรรณนีย์	ธรรมาธนาวัฒน์	กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียนวัยรุ่น	กรรมการ
๗. นางสาวสุพิชญา	ไชยรัตน์	กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน	กรรมการ
๘. นางพัชราภรณ์	พัฒนา	แทนหัวหน้ากลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยสูงอายุ	กรรมการ
๙. นายวิชาญ	ดำรงศักดิ์	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๐. นายสมศักดิ์	วงศ์สุวรรณ	หัวหน้ากลุ่มเทคนิคบริการวิชาการ	กรรมการ
๑๑. นางสาวฝน	สายสุ่ม	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล	กรรมการ
๑๒. นางสาวเพ็ญศรี	อมรากุล	หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวสุภาว	อวาสกุลสุทธิ	หัวหน้ากลุ่มจัดการความรู้และพัฒนา	กรรมการ
๑๔. นายธีรภัทร์	ฉ่ำแสง	หัวหน้ากลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน	กรรมการและ เลขานุการ
๑๕. นางศรีสุดา	บุญขยาย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นายกิริติ	เจริญสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวเยาวมาลย์	วิรัตน์คำเขียว	นักวิชาการสถิติ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม**

๑. นางสาวสมพร	อิทธิเดชพงศ์	รก.นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข)	ติตราชการ
---------------	--------------	---	-----------

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นางจงกล	บุตรยี่	เจ้าพนักงานการเงินฯชำนาญการ
๒. นางสาวอรพรพรรณ	เจริญชัย	นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๐๘.๓๐ น.

**เรื่องที่ ๑ การวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพัน**

โดย นายพนิตเทพ ทัฬหะรังสี รองผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ รายงานว่าสรุปผลปัจจัย  
ขัดขวาง/ปัจจัยเอื้อและมาตรการแก้ไขจากผลการประเมินความผูกพัน (EE) ของบุคลากรศูนย์  
อนามัยที่ ๔ สระบุรี โดยมีหัวข้อการนำเสนอ

๑. ผลการประเมิน Engagement ปี๖๒(รอบ ๕ เดือนแรก) ศูนย์อนามัยที่ ๔ ได้ ๗๔.๑๑% โดยมี เป้าหมายระดับ ๕ เท่ากับ ๘๐% จากคำถามจำนวน ๓๖ ข้อ

คำถาม HAPPINOMETER ๖๗ ข้อ

๒. ปัจจัยขัดขวาง/ปัจจัยเอื้อและมาตรการแก้ไข

#### บุคคล

สุขภาพกาย	Happy Body
สุขภาพใจ	Happy Relax/Happy Heart Happy Soul/ Happy Family
สุขภาพทางสังคม	Happy Society Happy Brain Happy Money

#### องค์กร

กระบวนการทำงานที่ดี (Happy Work Life)

การสื่อสาร

การให้รางวัล/ชมเชย/การตอบแทน

๓. แผนการดำเนินงานEngagement ในปี ๖๒ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

๑. กำหนดแนวทาง/มาตรการ/แผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร(พ.ค.๖๒)

๒. สสำรวจพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อหาปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร(พ.ค.๖๒)

๓. พัฒนาแผนและกระตุ้นการสื่อสารที่ดีในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพัน(มิ.ย.๖๒)

๔. คัดสรรบุคลากรที่ทำงานดีเพื่อมอบรางวัลและยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกไตรมาสโดยการโหวตจากผู้ร่วมงาน(เริ่มเดือน มิ.ย. ๖๒)

รองบุญชอบ

คุณเพชร

หลักเกณฑ์ต่างๆหัวหน้าสื่อสารบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามระบบข้าราชการ ต้องแยก ระเบียบ กับ ระบบ ให้คนละประเด็น เพราะระเบียบเป็นข้อบังคับ และกิจกรรมที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ผูกพันต้องค่อยๆทำไป และในความเป็นรูปธรรม ในการทักทายตอนเช้ามากกว่ารับไหว้

คุณสุพัฒตรา

คุณสุภาว

ควรชี้ชัดประเด็น ๓ ข้อ( Ben๒/Ben๓/Ben๔) ให้ทราบ

ในกลุ่มงานKM จะมีการสอนงาน และเรียนรู้ร่วมกันช่วงเช้า เวลาเที่ยงมีการทานอาหารร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องทั่วไป

คุณเพ็ญศรี

คุณทรงศนี

การทำงานแบบพี่น้อง ทักทาย การทำงานร่วมกันแบบบังคับ

มีการประชุมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง วันเกิดก็จะมีการซื้อเค้กให้กัน การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในส่วนภาพรวม

คุณสุพิชญา

คุณวิชาญ

คุณสายฝน

ในกลุ่มงานก็มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน วันเกิด แต่นอกจากนั้นเป็นความรู้สึกส่วนบุคคล

ใช้ความรัก เมตตา ให้กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถบอกกล่าวกันได้ทุกคน

เนื่องจากพยาบาลมีการแยกกันไปทำงาน และกลับมาทำงานร่วมกันอีกครั้ง หัวหน้าก็ต้องพยายามรวมและสร้างความเป็นกลุ่มให้ได้ ไม่ถือโทษโกรธกัน

รองพนิตเทพ

จากที่หัวหน้ากลุ่มงานหลายๆท่านได้ทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในกลุ่มงาน ส่วนข้อคำถามจะให้เลขาHRT ส่งให้หัวหน้ากลุ่มงานทราบอีกครั้งหนึ่ง และชี้แจงอีกครั้ง

รองบุญชอบ

นำมาตรการที่วิเคราะห์ มาจัดทำแผนระยะยาวร่วมกัน

ประธาน

- ระเบียบ กฎ ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ต้องแยกแยะระหว่าง กฎ/ระเบียบ และระบบ/กระบวนการทำงาน

มอบให้คณะกรรมการจัดทำแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

แผนระยะสั้น เน้นที่คะแนน๓ ข้อคือ

๑. B๓๒. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการทำงานของหน่วยงานที่สังกัด
๒. B๓๓. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
๓. B๓๔. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ

แผนระยะกลาง จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างความผูกพัน ให้เจ้าหน้าที่ เช่น

๑. จัดเวทีชี้แจงเจ้าหน้าที่ทุกเดือน
๒. ชักชวนให้ร่วมกิจกรรมศูนย์การเรียนรู้
๓. กิจกรรม SIX MODEL เดินวันละ ๑๐,๐๐๐ ก้าว/ลดน้ำหนัก
๔. การสื่อสารของหัวหน้ากลุ่มงาน

แผนระยะยาว อาจจะเกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี  
รับทราบ

มติที่ประชุม

เรื่องที่ ๒

การวิเคราะห์ผลการประเมิน IIT

คุณอรพรรณ เจริญชัย รายงานว่า ผลการประเมิน IIT รอบ ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๒ ได้ที่ ๘๓.๓๕ เป้าหมายอยู่ที่ ๘๕.๐๐ ถึงจะได้ระดับ ๔ และบุคลากรต้องประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยจากผลการประเมินพบว่า

- เรื่องงบประมาณ มาตรการคือ กลุ่มยุทธศาสตร์ต้องประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างต่อเนื่อง มีช่องทางให้ทักท้วง
- การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขอจากคณะกรรมการ PMQA หมวด๓
- ช่องทางร้องเรียน และสรุปผลการร้องเรียนขอจากคณะกรรมการ PMQA หมวด๓
- แนวทางแก้ไขผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม จะมีกิจกรรมจัดให้เจ้าหน้าที่อีกครั้งโดยการเจ้าหน้าที่
- มีการจัดทำกระบวนการยืม-คืน ของในศูนย์และชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทราบ
- ทบทวน SOP และชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทราบ
- การตรวจสอบดุลพินิจ จะมีกระบวนการมอบหมายงาน PA ,การคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรมและชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทราบ
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจาก MOPH to HEALTH “มีวินัย สุจริต จิตอาสา”

ทำให้เป็นรูปธรรมให้เป็นแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

รับทราบ

ประธาน

มติที่ประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๔.๐๐น.

.....  
(นางสาวเยาวมาลย์ วิรัตน์คำเขียว)  
ผู้จัดและจัดทำรายงานการประชุม

.....  
นางศรีสุดา บุญขยาย  
(ผู้ตรวจทานรายงานการประชุม๑)

.....  
นายธีรภัทร์ ฉ่ำแสง  
(ผู้ตรวจรายงานการประชุม)