รายงานการประชุมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๖ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายศุภชัย กันทาใจ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	ประธาน
๒. นางสาวเยาวลักษณ์ พันธุลาภ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๓. นางสาวยุภา ศิริพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๔. นางดวงนภา ปัทมากร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๕. นางสาวอัจฉรา วันเจียม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๖. นายณัฐวุฒิ มงคลจักรวาล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๗. นางสาวกันยา เพ็ชรโยธิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๘. นางสาววาสนา ศิวจิรานนท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๙. นางสาวสุภาภรณ์ พุฒฟัก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๑๐. นางสาวพรชนก ขันมั่น	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๑๑. นางชนิดาภา ณ ระนอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๑๒. นางสาวลัลธริมา บุญพิมพ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๑๓. นางสาวจรรยา ครองญาติ	นักทรัพยากรบุคคล	
๑๔. นางสาวสมฤทัย ทองแย้ม	นักทรัพยากรบุคคล	
๑๕. นางสาวสุดาริณี เหมเชื้อ	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวปัญญาพร คงดั่น	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ลาป่วย

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายศุภชัย กันทาใจ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธานกล่าวเปิดประชุม และที่ประชุมร่วมกันพิจารณาตามลำดับวาระการประชุม ดังนี้

<u>วาระที่</u> ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ การประชุมผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เรื่องการรณรงค์ฉีดวัคซีนในเด็ก เน้นแนวทาง VUCA คือ สถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความวุ่นวาย ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยากที่จะคาดเดา และยากที่จะวางแผนรับมือ

V (Volatility) = ความผันผวนสูง สถานการณ์ที่มีความผันผวนสูง และมักเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ยากที่จะคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคต และยากที่จะหาแผนการรับมือได้กับเวลา เช่น คำสั่งประกาศล็อคดาวน์พื้นที่กะทันหัน หรือคนใกล้ชิดถูกตรวจพบว่าติดเชื้อ Covid-๑๙

U (Uncertain) = ความไม่แน่นอนสูง ความไม่แน่นอนของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจลงมือทำอะไรบางอย่าง ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการวางแผนด้านต่างๆ เช่น ความไม่มั่นใจในผลลัพธ์หลังฉีดวัคซีน การมาอบไม่เห็นทิศทางในการลงทุน

C (Complex) = ความซับซ้อน สถานการณ์มีความซับซ้อนสูง มีหลายปัจจัยที่ต้องนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งความซับซ้อนเป็นไปได้หลายรูปแบบ อาจจะด้วยการได้รับข้อมูลมากเกินไป ทั้งน่าเชื่อถือ ไม่น่าเชื่อถือ การได้และเสียผลประโยชน์ของกลุ่มคนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี

/A (Ambiguous)...

A (Ambiguous) = ความคลุมเครือ ความคลุมเครือของสถานการณ์ โดยเฉพาะตัวอย่างในปัจจุบันที่มีการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้ง่ายต่อการสื่อสารผิดพลาด หรือเช่นการสื่อสารจากหน่วยงานที่มีอำนาจสั่งการที่ไม่ชัดเจน

๑.๒ กองทุนสวัสดิการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดกิจกรรมกอล์ฟการกุศลเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นและกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นำเงินส่วนหนึ่ง บริจาคมูลนิธินายแพทย์อมร นนทสุต และยุวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

๑.๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดกิจกรรมการต่อต้านทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในส่วนของกิจกรรมการต่อต้านทุจริต ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล มอบหมายนางสาวยุภา ศิริพัฒน์ ทั้งนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต และเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๑.๔ นโยบายรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข นพ.ธงชัย กีรติหัตถยากร เรื่องแนวทางการสร้างที่พักอาศัยให้ข้าราชการการกระทรวงสาธารณสุข โดยจะนำเสนอของบประมาณร่วมกับการก่อสร้างศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๔

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งรองผู้อำนวยการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมอบหมายกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคลดำเนินการจัดกระบวนการพัฒนา

๑.๖ กลุ่มจริยธรรม เร่งรัดจัดทำผู้มีส่วนได้เสียภายในกรม มอบหมายนางสาวกันยา เพ็ชรโยธิน

๑.๗ ปรับปรุงปฏิรูปหน่วยงานภายในกรม เช่น กองแบบแผน กรมมอบหมายกลุ่มแผนงานดำเนินงานช่วงเดือนมีนาคม

มติที่ประชุม

รับทราบ

<u>วาระที่</u> ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

รายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ –๑๔.๐๐ น. ให้ที่ประชุมรับรอง

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการขอแก้ไขใดๆ ในรายงานการประชุม

<u>วาระที่</u> ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๓.๑ คำรับรองการปฏิบัติราชการ กบค. ปี ๒๕๖๕

ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง ๔ องค์ประกอบ

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรอบอัตรากำลังจะชะงักไป เพราะจะมีการปรับปรุงปฏิรูปหน่วยงานภายในกรมโดยจะมีกองสุขศึกษานำร่อง กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒. การบริหารตำแหน่งว่าง ไม่นับรวมตำแหน่งบรรจุ COVID ที่กันไว้

๓. การจัดทำแบบแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพยังไม่สามารถดำเนินการต่อได้ เพราะตำแหน่งต่างๆ ยังคงมีการเคลื่อนไหว ทำให้ไม่สามารถจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานที่เจาะเฉพาะแต่ละเลขที่ตำแหน่งได้

/๔.การกำหนด...

๔. การกำหนดตำแหน่งเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- จัดเตรียมจัดประชุมคณะกรรมการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- ระบบดิจิตอล HR การเข้าใช้งานระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการ ผลการเข้าใช้งานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐% รอบ ๕ เดือนแรก ๑๕ กุมภาพันธ์ รายงานผลการเข้าใช้งานระบบฯ

๓.๒ การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

งานพัฒนาบุคลากรจัดทำร่างคณะทำงานการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

๓.๓ คุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จะมีกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ทุกคนร่วมใส่เสื้อสีขาวพร้อม เอกสารประกาศเจตนารมณ์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลลงนามประกาศเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๓.๔ งบประมาณและการเบิกจ่ายผ่านระบบ Smart ๖๕ มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ๕๐.๗๕%

<u>วาระที่</u> ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

<u>วาระที่</u> ๕ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาหัวข้อนำเสนอโครงการ HR Network ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(๑) ข้อมูลการติดต่อประสานผู้รับผิดชอบงานภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) แผนงาน/โครงการที่สำคัญ

มติที่ประชุม กำหนดให้งานแต่ละงานในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคล จัดเตรียม Pre-test Post-test พร้อมจัดทำเอกสารนำเสนอ ไม่เกิน ๕ หน้า เน้นงานที่สำคัญ เช่น ปีนี้จะทำอะไร ปีหน้ามีอะไร และส่งให้กลุ่มงวานพัฒนาระบบรวบรวมในภาพหน่วยงาน

๕.๒ ทิศทางการทบทวน บทบาทภารกิจ และโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงาน ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มติที่ประชุม มอบงานพัฒนาระบบงานติดตามและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>๕.๓ การดำเนินงานเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการพัฒนากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจากองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สู่การเป็นหน่วยงานคุณธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์ที่กรมกำหนด ขอให้พิจารณา ดังนี้</u>

<u>๑) รายละเอียดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ซึ่งเดิม กบค. กำหนดตามคุณธรรมของชาติ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ยังคงกำหนดเหมือเดิมหรือไม่ อย่างไร</u>

<u>มติที่ประชุม</u> <u>ที่ประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สรุปได้ ดังนี้ คือ “วินัย สุจริต จิตอาสา สามัคคี”</u>

/๒) แผนงาน/กิจกรรม...

๒) แผนงาน/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามคุณธรรมที่ร่วมกันกำหนด

มติที่ประชุม ที่ประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สรุปได้ ดังนี้

๑. วินัย : คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติราชการในประจำวัน เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา/ปฏิบัติงานตามคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒. สุจริต : คือ ประพฤติชอบ ประพฤติในทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ.เห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ผ่านกิจกรรม ไม่นำทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัว/บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ/ไม่รับสินบน/ทำบุญตามแต่ศรัทธา และเทศกาลที่สำคัญตามกำลัง

๓. จิตอาสา : คือ การช่วยผู้อื่นโดยไม่คิดค่าตอบแทน ยอมสละ เวลาทรัพย์สินเงินทอง และกำลังกายเพื่อกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงยังเป็นการฝึกฝนตนเองเพื่อลดอัตตา คือลดความเป็นตัวตนของตนเอง ผ่านกิจกรรม จิตอาสาต่าง ๆ ตามที่กรมของความร่วมมือ และที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

๔. สามัคคี : คือ ความพร้อมเพรียงกัน ความปรองดองกัน.ร่วมใจกันทำ พร้อมเพรียงกันทำ ผ่านกิจกรรม การกีฬา กบค.

วาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

นางสาวลัลธริมา บุญพิมพ์
ผู้จดรายงานการประชุม
นายศุภชัย กันทาใจ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม