กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ข่าวสารการเจ้าหน้าที่

รายงานข่าวโดย : กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
โทร. 0 2590 4083 โทรสาร 0 2590 4080

...พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว...

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๒

“ความเจริญของประเทศชาติเป็นความเจริญส่วนรวม ซึ่งเกิดจากผลงานหรือผลของการกระทำของคนทั้งชาติ. ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน ควรจะได้คำนึงในข้อนี้ให้มาก พิจารณาให้เห็นความสำคัญของผู้อื่น ให้รู้จักนับถือผู้อื่น ใช้ความมีเหตุผลและความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติบริหารงานทั้งปวง เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และจรรโลงประเทศชาติของเราให้ดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไป.”

วันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๔๒

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒๐
วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เก็บมาฝาก..

คนทุกคนสามารถเป็นคนกล้าได้ทั้งนั้น เพียงแค่กลัวให้น้อยลงอีกนิด กล้าหาญให้มากขึ้นอีกหน่อย เริ่มจากหลัก ๓ Ts ได้แก่ Try, Trust, Tell เพื่อให้พนักงานสามารถรับผิดชอบงานที่ยากขึ้นได้ สามารถจัดการกับความ..... จะเป็นอย่างไรติดตามได้ในเก็บมาฝากค่ะ (หน้า ๔-๕)

ฝากกันได้..

อย่าลืม!! นะคะ สามารถติดตามข่าวสารการเจ้าหน้าที่ ได้ทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๖ ของทุกเดือน ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย http://person.anamai.moph.go.th หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะ ติชม หรือประสงค์จะส่งบทความเพื่อลงข่าวสารโปรดแจ้งไปที่ E-mail hrd_person@anamai.mail.go.th

บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	วันที่
๑	นางสาววราภรณ์ จิตอารี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๒ สระบุรี กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๕๙
๒	นางศรัญญา นาคพรม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๒ สระบุรี กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๕๙
๓	นายเฉลิมวุฒิ จันทรสวัสดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๕๙

เลื่อนข้าราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการที่เลื่อน	ตั้งแต่วันที่
๑	นางสาวรัตนา เพชรพรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข-ชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านโภชนาการ) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	๑๗ ก.ย. ๕๘
๒	นางสาวสุนันทินี ศรีประจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	๙ ธ.ค. ๕๘
๓	นายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	๑๒ เม.ย.๕๙

ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ

นางสาวสายพิณ โชติวิเชียร ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้านแพทย์) ประเภทอำนวยการระดับสูง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ (จังหวัดสระบุรี) ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๘ (จังหวัดอุดรธานี) กรมอนามัย อีกหน้าที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๙

รับโอนข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสังกัดเดิม	ตำแหน่งและสังกัดใหม่	ตั้งแต่วันที่
๑	นายสราวุฒิ บุญสุข	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรมป้องกัน) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ โรงพยาบาลเบญจลักษ์ – เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย	๒๐ ก.ย. ๕๙
๒	นายศักดา อัลภาชน์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมสาขาศัลยกรรม) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โรงพยาบาลหาดใหญ่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๓๑ ส.ค. ๕๙
๓	นายภาคภูมิ ตันแสนทอง	นายแพทย์ชำนาญการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวียงหนองล่อง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	นายแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ เชียงใหม่ กรมอนามัย	๑๖ ต.ค. ๕๙

ย้ายข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชเดิม	ตำแหน่ง/ส่วนราชใหม่	ตั้งแต่วันที่
๑	นางนงนุช ภัทรอนันตนพ	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย	ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ กรมอนามัย	๑ ต.ค. ๕๙
๒	นายศักดา อัลภาชน์	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก กรมอนามัย	๑ ต.ค. ๕๙

อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก	ตั้งแต่วันที่
๑	นางสาวณิชมน แสงวิสัย	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๕ นครราชสีมา กรมอนามัย	๑ ต.ค. ๕๙
๒	นางนิธินาถ บุญจวง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	๓ ต.ค. ๕๙
๓	นางสาวกัญญ์วรา สุขโข	นายแพทย์ชำนาญการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๙ พิษณุโลก กรมอนามัย	๓ ต.ค. ๕๙
๔	นางเบญจมาศ จันทร์เจริญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	๑ ธ.ค. ๕๙

เก็บมาฝาก ฉบับนี้ เรามาดู **วิธีสร้างความกล้าให้ลูกน้อง** !!

<u>วิธีสร้างความกล้าให้ลูกน้อง</u>

คนทุกคนสามารถเป็นคนกล้าได้ทั้งนั้น เพียงแค่กลัวให้น้อยลงอีกนิด กล้าหาญให้มากขึ้นอีกหน่อย เริ่มจากหลัก ๓ Ts ได้แก่ Try, Trust, Tell เพื่อให้พนักงานสามารถรับผิดชอบงานที่ยากขึ้นได้ สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และเริ่มที่จะพูดแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องสำคัญ ๆ ได้ โดยผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องเป็นคนเริ่มต้นกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกล้า ๓ ประการดังนี้

กล้าที่จะลอง (Try)

หากคุณต้องการให้พนักงานของคุณก้าวขึ้นไปอยู่หัวแถว คุณต้องกระตุ้นให้พวกเขากล้าที่จะลอง กล้าที่จะคิดนำเสนอสิ่งแปลกใหม่ และลงมือทำ กระตุ้นให้พนักงานของคุณได้เป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ หรือพยายามที่จะเป็นที่หนึ่งให้ได้ เพื่อให้พวกเขาเปิดรับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ อยู่เสมอ และ ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น แม้เป็นเพียงสิ่งเล็กน้อย แต่ก็ดีกว่าไม่กล้าที่จะลอง

วิธีการที่จะช่วยให้พนักงานกล้าที่จะลองมี ๓ ประการดังนี้

- **ย้ำเตือนว่าสิ่งใดเป็นความเสี่ยงและสิ่งใดที่ไม่เสี่ยง** โดยปกติแล้วความเสี่ยงจากการไม่ลงมือทำน่ากลัวกว่าความเสี่ยงจากการลงมือทำเสียอีก เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ให้เน้นย้ำกับพวกเขาถึงอันตรายที่เกิดจากการไม่กล้ายอมรับความเสี่ยงซึ่งรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับตัวพนักงานเอง ผลกระทบต่อการพัฒนาในสายอาชีพหรือที่แย่ที่สุด คือ ผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่งาน
- **ดึงจุดแข็งของพนักงานออกมา** ดึงจุดแข็งและความสามารถที่พนักงานมีอยู่ออกมาใช้เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานหรือโปรเจ็กต์ใหม่สุดหิน ซึ่งไม่ใช่เรื่องยากเลยที่จะกล้าลองถึงแม้ว่าพวกเขาจะยังมีประสบการณ์ในการทำงานยาก ๆ ไม่มากนักก็ตาม
- **ให้งานที่พนักงานได้มีโอกาสพิสูจน์ตนเอง** เตรียมงานที่ท้าทายที่จะทำให้พนักงานได้พิสูจน์ตนเองเอาไว้ บทพิสูจน์นี้จะเป็นที่มาของพลังและแรงจูงใจในการทำงานอย่างกล้าหาญ

กล้าที่จะเชื่อ (Trust)

หากคุณต้องการให้พนักงานมอบความไว้วางใจให้กับผู้อื่น สอนให้พวกเขากล้าที่จะเชื่อใจผู้อื่น ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปล่อยวางจากการพยายามควบคุมสถานการณ์ หรือพยายามเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง แล้วมอบความไว้วางใจให้คนอื่นรอบ ๆ ตัวเป็นคนจัดการเรื่องนั้นแทน เพื่อให้พวกเขาเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และไม่เสียเวลาไปกับความระแวงแคลงใจ คุณสามารถใช้วิธีการสร้างความกล้าที่จะเชื่อได้ดังนี้

- **ความเชื่อใจต้องมาก่อน** อย่าพยายามที่จะสร้างความเชื่อใจด้วยการแลกเปลี่ยน “ผมจะเชื่อคุณถ้าคุณเชื่อผมก่อน” ซึ่งมักจะจบด้วยการที่ไม่มีใครเชื่อใครในที่สุด ดังนั้นจึงต้องกล้าที่จะเชื่อใจในตัวเขาก่อนที่จะเรียกร้องให้เขาเชื่อใจในตัวเรา
- **สร้าง “ความเชื่อใจในทันที”** ความเชื่อใจสามารถสร้างได้อย่างรวดเร็วในเงื่อนไขที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความเชื่อใจ โดยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับพนักงาน เช่น ในการรักษาความเชื่อมั่น การเคารพผู้อื่น และความเป็นมืออาชีพตัวจริง
- **สร้างบรรทัดฐาน** ก่อนอื่นต้องทำความรู้จักพนักงานแต่ละคน รู้ว่าเขาเป็นใคร เขาทำอะไรที่มีคุณค่าบ้าง และหาบรรทัดฐานให้พบถึงสิ่งที่ควรเชื่อ โดยการขอให้พนักงานของคุณแต่ละคนเติมข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ : ฉันจะเชื่อใจคุณต่อเมื่อ.....

กล้าที่จะพูด (Tell)

หากคุณต้องการให้พนักงานของคุณพูดสิ่งที่อยู่ในใจออกมา ต้องกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะพูด ซึ่งจะทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับคนอื่น ๆ อย่างเปิดเผยและมั่นใจ ให้พนักงานได้ยกประเด็นที่จัดการได้ยากขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอคำแนะนำภายในทีม ซึ่งวิธีที่จะช่วยให้พนักงานกล้าที่จะพูดได้แก่

- **กระตุ้นด้วยความแม่นยำ** เพื่อให้คุณสามารถกระตุ้นให้พนักงานการกล้าพูดอย่างได้ผล ต้องอาศัยความคิดไตร่ตรองและความแม่นยำพอสมควร โดยการถามพวกเขาเพื่อให้ทราบสิ่งที่เขาต้องการจะพูดและสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง
- **ตอบสนองอย่างรวดเร็ว** เมื่อพนักงานรวบรวมความกล้าที่จะพูด คุณต้องพร้อมที่จะรับฟังเขาด้วย หากคุณกลับปิดหูไม่สนใจรับฟังเขา ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอย ดังนั้นจงเคารพและส่งเสริมความกล้าที่จะพูด โดยรับฟังพนักงานและตอบสนองสิ่งที่เขาพูดโดยไม่รอช้า
- **ระมัดระวังความคาดหวังของคุณ** ในฐานะผู้จัดการหรือผู้บริหาร คุณอาจคิดว่าคุณต้องการให้พนักงานของคุณกล้าที่จะพูด แต่เมื่อเขาเริ่มพูดออกมา คุณกับคิดอีกอย่างหนึ่ง บอกกับตัวเองจงรับฟังในสิ่งที่พนักงานพูด ไม่ว่ามันจะยากลำบากเพียงใด และระมัดระวังอย่าตอบสนองอย่างบุ่มบ่ามหรือต่อต้านความคิดของเขา ที่สำคัญตัวคุณเองจะต้องกล้าที่จะถูกพูดถึงเช่นเดียวกัน

อย่าให้ความกลัวบั่นทอนศักยภาพในตัวพนักงานของคุณ หนทางเอาชนะความกลัวเริ่มต้นที่ กล้าลอง กล้าเชื่อ และกล้าพูด

ที่มา : https://th.jobsdb.com/th-