



## บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก

**นางสาวไกรวี ธีรานุตร** บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช กรมอนามัย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐



## เลื่อนข้าราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการที่เลื่อน	ตั้งแต่วันที่
๑	นางศรีวรรณ ทาวงศ์มา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุข-ชำนาญการพิเศษ ศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย	๓๐ พ.ย. ๕๙
๒	นางสาวชิตชนก ปลื้มปรีดี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและ-นวัตกรรมสถานบริการด้านการ-ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม-สถานบริการด้านการออกกำลังกาย-เพื่อสุขภาพ กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย	๒๔ ก.พ. ๖๐
๓	นางสาวพรชนนต์ บุญคง	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อ-การส่งเสริมสุขภาพ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อ-การส่งเสริมสุขภาพ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๑๐ มี.ค. ๖๐



## แต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทน

**นางสาววิณา มงคลพร** ตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๕ นครราชสีมา ให้รักษาราชการแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะ-ด้าน (แพทย์)) ศูนย์อนามัยที่ ๕ นครราชสีมา กรมอนามัย ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐



## ให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	รักษาการในตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่
๑	นางปิยพร เสาร์สาร	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม) กรมอนามัย	๑๒ ก.ค.๖๐

## ให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและ ส่วนราชการเดิม	รักษาการในตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่
๒	นางศรีวิภา เลียงพันธุ์สกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนโยบายและแผน กองแผนงาน กรมอนามัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมและพัฒนาระบบ) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย	๑๗ ก.ค. ๖๐



## ย้ายข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการเดิม	ตำแหน่ง/ส่วนราชการใหม่	ตั้งแต่วันที่
๑	นางบุญชอบ เกษโกวิท	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ- วัยเรียน ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุข- ชำนาญการพิเศษ ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี กรมอนามัย	๘ ส.ค. ๖๐
๒	นายอวัฒน์ เชาวน์ลิขิตกุล	นักวิชาการสาธารณสุข- ชำนาญการพิเศษ ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี กรมอนามัย	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ- วัยเรียน ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี กรมอนามัย	๘ ส.ค. ๖๐



## รับโอนข้าราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสังกัดเดิม	ตำแหน่งและสังกัดใหม่	ตั้งแต่วันที่
๑	นางสาวณมน เพ็ชรนิล	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลชัยภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๕ นครราชสีมา กรมอนามัย	๑๖ ส.ค. ๖๐
๒	นางสาวสิริกัลยา เวชพร	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลดอกคำใต้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาความร่วมมือทันต- สาธารณสุขระหว่างประเทศ สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๖๐



## ให้โอนข้าราชการ

**นางสาวอริศา ทวีกิตกุล** ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๔ พิษณุโลก กรมอนามัย โอนไปรับราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐



## อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก	ตั้งแต่วันที่
๑	นางอำพันพร นามสมญา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	๙ ส.ค. ๖๐
๒	นางอโนชา เจริญพรกิจวัฒนา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชนและเมือง สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย	๑๖ ส.ค. ๖๐
๓	นางศรพิศ สายภัทรานุสรณ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๖๐
๔	นางพชรวรรณ ชินรัตน์วงษ์	นายแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๖๐
๕	นายสกลันธุ์ วิจิณธนวรรณ	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๗ อุบลราชธานี กรมอนามัย	๑ ก.ย. ๖๐



## อนุญาตให้ลูกจ้างประจำลาออกจากราชการ

**นางดาราวรรณ พ้อสาร** ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส ๒ กลุ่มงานสนับสนุน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐



## ๗ การสื่อสารต้องห้ามของเจ้านาย-ลูกน้อง



การจะผลักดันให้เกิดการติดต่ออย่างสร้างสรรค์ภายในทีมงานได้ บรรดาผู้จัดการต้องเรียนรู้วิธีการสื่อสารอย่างให้ประสิทธิผล มาดูกันว่า การสื่อสารต้องห้ามแบบไหนที่คุณเผลอทำลงไปแล้วบ้าง

ในการทำธุรกิจสมัยใหม่นั้น การบริหารจัดการกับพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ หากบริหารจัดการได้ดีก็จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น ช่วยลดจำนวนพนักงานลาออกและเพิ่มผลกำไรให้กับบริษัท แต่การวิจัยล่าสุดจาก แกลลอปโพลล์ บ่งชี้ว่า บริษัททั่วโลกประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการพนักงานได้ไม่ถึง ๓๐% และในส่วนของทีมบริหารอยู่ในอันดับต้นๆ ที่ขาดการสื่อสารแบบมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน

ถือเป็นเรื่องใหญ่ เพราะถ้าคุณไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพนักงานในองค์กรได้แล้วละก็ คุณก็บอกลา การติดต่ออย่างสร้างสรรค์ ความสามารถด้านการผลิต และการคงอัตราการเติบโตของธุรกิจไปได้เลย

การจะผลักดันให้เกิดการติดต่ออย่างสร้างสรรค์ภายในทีมงานได้ บรรดาผู้จัดการต้องเรียนรู้วิธีการสื่อสารอย่างให้ประสิทธิผล และหากคุณต้องการเป็นผู้สื่อสาร และผู้จัดการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ คุณต้องรู้ว่าการสื่อสารแบบไหนที่ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจ อยากสื่อสารด้วย และเกิดความรู้สึกมีขวัญกำลังใจที่ดี และต่อไปนี่คือ

๗ การสื่อสารผิดบาปที่คุณควรหลีกเลี่ยง

### บาปที่๑: ตอกย้ำความล้มเหลว

ผลสำรวจจาก แกลลอปโพลล์ บ่งชี้ว่า พนักงานที่เห็นว่าบรรดาผู้จัดการให้ความสำคัญกับจุดแข็งของพวกเขา จะขมกขมกับการทำงานจนสำเร็จในสัดส่วน ๖๗% และหากพนักงานรู้สึกตรงกันข้าม ก็จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึง ๗๑% ที่ทำงานแบบขอไปที ไม่มุ่งเน้นทำงานให้มีคุณภาพ

การตอกย้ำความล้มเหลวหรือจุดอ่อนของพนักงานอยู่เรื่อยๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาไม่เคยทำอะไรถูกต้องเลยในสายตาผู้จัดการ ในทางตรงกันข้าม หากผู้จัดการปรับมุมมองใหม่ โดยโฟกัสที่จุดแข็งของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากดึงเอาจุดแข็งนั้นๆ ออกมาใช้เพื่อให้การทำงานให้ผลลัพธ์ที่ดี

### บาปที่๒: ไม่สนใจพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

คนยุคมิลเลนเนียลซึ่งมีสัดส่วนประมาณ ๗๕% ของแรงงานทั่วโลกในปัจจุบัน ภายในปี ๒๕๖๓ ถูกมองว่าเป็นพนักงานรุ่นที่มีความภักดีน้อยที่สุด แต่ถึงแม้ผลสำรวจของดีลอยท์เมื่อปี ๒๕๕๙ จะระบุว่า ๒ ใน ๓ ของคนยุคมิลเลนเนียลมีแผนที่จะลาออกจากงานในเร็วๆ นี้กันเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็พบว่าคนรุ่นนี้พึงพอใจกับโอกาสในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้นถึงสองเท่าเพื่อให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

### บาปที่๓ ทำตัวเข้าถึงยาก

มีหลากหลายสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าผู้จัดการ หรือเจ้านายเป็นบุคคลที่เข้าถึงยาก เช่น บางคนอาจจะมีการปฏิบัติในทางลบเพื่อเจอเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน บางคนอาจจะมีเวลาจำกัดในการหารือในประเด็นปัญหาต่างๆกับพนักงานแบบตัวต่อตัว และบางคนก็ใช้เวลานานเกินไปในการตอบข้อสงสัยของพนักงานทางอีเมล

พนักงานอาจจะรู้สึกว่า ผู้จัดการยุ่งตลอดเวลา หรือไม่กล้าตัดสินใจเพราะกลัวความผิดพลาด และพยายามซ่อนปัญหาต่างๆเอาไว้ หรือแก้ไขปัญหานั้นโดยไม่ปรึกษาผู้จัดการหรือหัวหน้างาน

พนักงานที่ลังเลที่จะพูดคุยปัญหาเรื่องงานกับบรรดาผู้จัดการ จะนำไปสู่การทำงานที่ผิดพลาด เปิดโอกาสให้เกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน และท้ายที่สุด อาจทำให้ปัญหานั้นบานปลายจนยากจะเยียวยา

วิธีแก้ไขคือตอบอีเมลพนักงานเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ จัดประชุมเพื่อเคลียร์ปัญหาต่างๆเป็นประจำ และแม้ไม่มีประชุมใดๆ บรรดาผู้จัดการก็จงเปิดประตูห้องทำงานไว้ตลอด เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามาพูดคุยในเรื่องต่างๆด้วยได้

### บาปที่๔: ไม่ใส่ใจ

ผู้จัดการบางคนมองบทบาทตัวเองสูงเกินไป บางคนคิดว่าตัวเองมีหน้าที่แก้ปัญหาเมื่อพนักงานไม่สามารถรับมือกับปัญหานั้นๆได้เท่านั้น ซึ่งการคิดแบบนี้ เท่ากับทำให้บรรดาผู้จัดการไม่ได้มีโอกาสแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทแบบวันต่อวัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าผู้จัดการไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หรือไม่ก็อาจจะคิดว่า ผู้จัดการขี้เกียจ

ผู้จัดการที่ดี ควรใส่ใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งแน่นอนต้องรวมถึงการแก้ปัญหาหน้างานกับบรรดาพนักงานแบบวันต่อวัน หากทำแบบนี้ได้ พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าอยากเข้ามาขอคำแนะนำต่างๆจากคุณก่อนที่จะเกิดปัญหภายในองค์กร

### บาปที่๕: ยุ่งทุกเรื่อง

บรรดาผู้จัดการต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานอย่างมีขอบเขต เพราะบางครั้งหากผู้จัดการดำเนินบทบาทแบบไม่มีขอบเขต ผลที่ได้จะเลวร้ายกว่าบาปข้อ๔ที่พูดถึงผู้จัดการที่ไม่ใส่ใจ

การเป็นผู้จัดการที่ทำงานกับพนักงานแบบ “ยุ่งทุกเรื่อง” หรือ “ล้วงลูก” งานของพนักงาน อาจทำลายขวัญและกำลังใจพนักงานโดยไม่รู้ตัว โดยเฉพาะตั้งคำถามการตัดสินใจของพนักงานในทุกเรื่อง ตรวจสอบการทำงานของพนักงานมากเกินไป เข้าข่าย “จับผิด” และจึงให้มีการสรุปรายละเอียดของงานหรือภาระกิจที่เสร็จสิ้นไปแล้ว

เพราะฉะนั้น ทางที่ดีคือ ปล่อยให้พนักงานทำงานของตัวเองอย่างมีอิสระและใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้เขาเหล่านั้นได้ทำข้อผิดพลาดได้ด้วย เพื่อจะได้ทำข้อผิดพลาดนี้เป็นบทเรียนสำหรับปรับปรุงการทำงานในอนาคตต่อไป

### บาปที่๖: มองโลกแง่ร้าย

ผลศึกษาประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของนิตยสารฟอร์บส์ พบว่า บรรดาผู้จัดการที่มองโลกแง่ร้าย มีโอกาสที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแค่ ๑๙% ส่วนผู้จัดการที่มองโลกแง่ดี มีโอกาสที่จะเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากถึง ๘๙% ผู้จัดการที่มองโลกแง่ดีจะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดนวัตกรรม ขณะที่ผู้จัดการมองโลกแง่ร้าย จะบ่อนทำลายขวัญและกำลังใจพนักงาน

### บาปที่๗: สื่อสารแบบอ่อนนอก-แข็งใน

การสื่อสารกับพนักงานจะให้ได้ผล ความชัดเจนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบอ่อนนอก-แข็งในเป็นตัวการทำลายองค์ประกอบสำคัญๆของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร เพราะมักจะถูกตีความผิดๆ และท้ายที่สุด ก็นำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการทำงานโดยปริยาย

ไม่มีผู้จัดการคนไหนสมบูรณ์แบบ โดยเฉพาะเมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องปะทะสังสรรค์กับพนักงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ยิ่งหาความสมบูรณ์แบบไม่ได้ แต่ขอให้อยู่ตรงตรงไปตรงมา ชัดเจนในการแก้ปัญหาพร้อมกับพนักงาน แค่นี้ก็ช่วยให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานในองค์กรแข็งแกร่งและพร้อมจะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆต่อไปได้แล้ว

ที่มา : <http://inc.bangkokbiznews.com/article/content/๒๐๐>

