

สรุปผลการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง  
(Mentoring Program)  
กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



จัดทำโดย  
นางสุจิตา วรโชติธนนัน  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
นางสาวฐานิตา สมศรี นักทรัพยากรบุคคล  
งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร  
กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

## คำนำ

ตามที่กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีนโยบายส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มาใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญให้เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) มืออาชีพ สามารถถ่ายทอดหรือสอนงานน้องเลี้ยง (Mentee) ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้ถอดบทเรียนการดำเนินการตามโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ดีระหว่างดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

งานพัฒนาบุคลากร  
กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร  
๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
๑. สถานการณ์ เหตุผล / ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง	๔
๒. เป้าหมายการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง	๔
๓. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง	๔ - ๗
๔. ผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง	๘ - ๑๕
๕. บทเรียนจากการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง	๑๕
๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา	๑๖

## สรุปผลการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)

กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

### สถานการณ์ เหตุผล / ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

ตามที่กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีนโยบายส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) มาใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญให้เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) มีอาชีพ สามารถถ่ายทอดหรือสอนงานน้องเลี้ยง (Mentee) ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและให้คำปรึกษา จัดทำแผนที่ความรู้ของหน่วยงาน กำหนดคู่พี่เลี้ยง (Mentor) น้องเลี้ยง (Mentee) อย่างน้อย ๒ คู่ และรายงานผลการดำเนินงานในระบบ Mentoring Program Online รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

### เป้าหมายการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญสำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานโดยผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรใหม่ และเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้อาวุโสกว่าและมีความรู้ความชำนาญจริงในงานนั้น ๆ (Mentor) ทำหน้าที่สอน แนะนำงาน พร้อมให้คำปรึกษา รวมถึงสนับสนุนบุคลากรที่อาวุโสน้อยกว่า (Mentee) ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม จริยธรรม กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง คือ

๑. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน สามารถดำเนินงานด้านการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทีมงานที่มีความเข้มแข็ง
๒. บุคลากรใหม่ของกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
๓. มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

### กระบวนการการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้กำหนดให้กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ของหน่วยงาน โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

กิจกรรมหลัก	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก	๑. กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลักทำหน้าที่เป็น Admin คือ นางสาวธัญนิตา สมศรี นักทรัพยากรบุคคล	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร
๒. สื่อสารแนวทางการดำเนินงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน Mentoring Program กองฯ เป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน	กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ

	๒. สื่อสารแนวทางการดำเนินงานให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานรับทราบ	
๓. จัดทำแผนที่ความรู้ของหน่วยงาน	๑. คณะทำงาน ประชุมเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อกำหนดภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน ๒. จัดทำแผนที่ความรู้ของหน่วยงาน	คณะทำงาน
๔. คัดเลือกคู่พี่เลี้ยง (Mentor) & น้องเลี้ยง (Mentee)	๑. คณะทำงาน กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกคู่ Mentor & Mentee ๒. คัดเลือกคู่ Mentor & Mentee จำนวน ๒ คู่ เข้าสู่ระบบการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงของกรมควบคุมโรค และอีก ๙ คู่ พัฒนาคู่ขนาน ๓. คู่ Mentor & Mentee จัดทำแผนการพัฒนา ร่วมกัน	คณะทำงาน
๕. คู่พี่เลี้ยง น้องเลี้ยง ดำเนินการตามแผน	๑. คู่ Mentor & Mentee ดำเนินการและรายงาน ผล รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน ในระบบ ๒. กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร ให้ คำปรึกษาตลอดระยะดำเนินงาน	๑. คู่ Mentor & Mentee ๒. กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ
๖. ติดตามและรายงานผล	๑. กลุ่มยุทธศาสตร์ฯแจ้งให้คู่พี่เลี้ยง & น้องเลี้ยง รายงานผลการดำเนินงานในระบบ Mentoring Program ของกรมควบคุมโรค ๒. กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ กำกับ ติดตาม และสรุปผลการ ดำเนินการดำเนินงานในภาพรวมโปรแกรม Mentoring Program	๑. คู่ Mentor & Mentee ๒. กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ

#### หัวข้อในการพัฒนา จำนวน ๙ หัวข้อ ดังนี้

- ❖ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากร
- ❖ การบริหารจัดการทีมตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรค ประจำสัปดาห์
- ❖ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากรในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ
- ❖ การพัฒนางานวิชาการ
- ❖ การบริหารจัดการงานพัสดุ
- ❖ การบริหารจัดการงานสารบรรณ
- ❖ การบริหารจัดการงานการเงินและบัญชี
- ❖ การบริหารจัดการงานการเจ้าหน้าที่

### หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของน้องเลี้ยง (Mentee)

กรมควบคุมโรค กำหนดให้ทุกหน่วยงานกำหนดคู่ พี่เลี้ยง (Mentor) น้องเลี้ยง (Mentee) อย่างน้อย ๒ คู่ ทั้งนี้ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดคู่พี่เลี้ยง (Mentor) น้องเลี้ยง (Mentee) เพิ่มเติมคือ ให้บุคลากรใหม่ทุกคนที่มาปฏิบัติงานที่กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เข้าสู่การพัฒนาเป็นน้องเลี้ยง (Mentee) ซึ่งในปี ๒๕๖๖ มีบุคลากรใหม่ จำนวน ๙ คน ได้แก่ ๑) นางสาวชไมพร ดำดิน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๒) นางสาวณิชฐา สำเภาทอง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๓) นางสาวธนรัตน์ ชิวเรืองโรจน์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๔) นางสาวจิราภรณ์ หน่อใหม่ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๕) นางสาวปัทมพร ประดิษฐ์เขียน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๖) นางสาวชัชระพี สอนไวย นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๗) นางสาววราภรณ์ ก้อนแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๘) นางสาวหัสตพร ชันนอก นักจัดการงานทั่วไป ๙) นางสาวสุวิดา จงเจริญ นักทรัพยากรบุคคล

### หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของพี่เลี้ยง (Mentor)

กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้กำหนดเกณฑ์การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ได้แก่

๑. มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในงานที่จะถ่ายทอดหรือสอนงานให้กับน้องเลี้ยง
๒. มีประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องที่จะถ่ายทอดอย่างน้อย ๑ ปี
๓. มีภาวะเป็นผู้นำที่ดี
๔. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดี

ซึ่งในปี ๒๕๖๖ มีพี่เลี้ยง (Mentor) ที่เข้าเกณฑ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่ ๑) นางสุธิดา วรโชติชนัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๒) นางคัตคนางค์ ศรีพัฒนาพิพัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๓) นางสาววรรณิสา สามารถ นักวิชาการสาธารณสุข ๔) นางสาวรัชนีวรรณ ศรีทาคลิ่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๕) นางสาวไพรินทร์ เจริญทรัพย์ นักวิชาการพัสดุ ๖) นางสาวเบญญา ประยูรสิทธิ นักวิชาการเงินและบัญชี

### หลักเกณฑ์การกำหนดคู่พี่เลี้ยง (Mentor) / น้องเลี้ยง (Mentee)

กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้กำหนดคู่พี่เลี้ยง (Mentor) & น้องเลี้ยง (Mentee) จำนวน ๙ คู่ โดยคัดเลือก ๒ คู่ เข้าสู่ระบบการพัฒนา Mentoring Program ของกรมควบคุมโรค ส่วนอีก ๗ คู่ พัฒนาภายในหน่วยงานควบคู่ไปกับกรมควบคุมโรค รายละเอียดดังนี้

#### คู่ Mentoring Program ตาม Mentoring Program ของกรมควบคุมโรค ได้แก่

- คู่ที่ ๑ Mentor ได้แก่ นางคัตคนางค์ ศรีพัฒนาพิพัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
Mentee ได้แก่ นางสาวชไมพร ดำดิน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากรในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ
- คู่ที่ ๒ Mentor ได้แก่ นางสาววรรณิสา สามารถ นักวิชาการสาธารณสุข  
Mentee ได้แก่ นางสาวณิชฐา สำเภาทอง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (Mentee)  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการทีมตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรค ประจำปีสัปดาห์

- คู่ Mentoring Program ตาม Mentoring Program ของกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้แก่
- คู่ที่ ๑ Mentor ได้แก่ นางคัตคนางค์ ศรีพัฒนะพิพัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
Mentee ได้แก่ นางสาวธนรัตน์ ชิวเรืองโรจน์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากรในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ
- คู่ที่ ๒ Mentor ได้แก่ นางสุธิดา วรโชติธนนันท์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
Mentee ได้แก่ นางสาวจิราภรณ์ หน่อใหม่ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การพัฒนางานวิชาการ
- คู่ที่ ๓ Mentor ได้แก่ นางสุธิดา วรโชติธนนันท์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
Mentee ได้แก่ นางสาวปัทมพร ประดิษฐ์เขียน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การพัฒนางานวิชาการ
- คู่ที่ ๔ Mentor ได้แก่ นางสาวรัชนีวรรณ ศรีทศาคลัง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
Mentee ได้แก่ นางสาวสุวิธิตา จงเจริญ นักทรัพยากรบุคคล  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานเจ้าหน้าที่
- คู่ที่ ๕ Mentor ได้แก่ นางสาวรัชนีวรรณ ศรีทศาคลัง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
Mentee ได้แก่ นางสาวหัตสดาพร ชนนอก นักจัดการงานทั่วไป  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานสารบรรณ
- คู่ที่ ๖ Mentor ได้แก่ นางสาวเบญญา ประยูรสิทธิ นักวิชาการเงินและบัญชี  
Mentee ได้แก่ นางสาววราภรณ์ ก้อนแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานการเงิน
- คู่ที่ ๗ Mentor ได้แก่ นางสาวไพรินทร์ เจริญทรัพย์ นักวิชาการพัสดุ  
Mentee ได้แก่ นางสาวชัชระพี สอนไวย นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ  
หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานพัสดุ

ผลการพัฒนาพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง ของกรมควบคุมโรค

<p>คู่ที่ ๑ Mentor ได้แก่ นางคัตคนางค์ ศรีพัฒนะพิพัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ Mentee ได้แก่ นางสาวชไมพร ดำดิน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากรในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ</p>		
	<b>รอบ ๖ เดือน</b>	<b>รอบ ๑๒ เดือน</b>
<b>ประเด็นในการถ่ายทอด</b>	การจัดการ การจัดเก็บ การกระจายและจัดส่ง	การจัดการ การจัดเก็บ การกระจายและจัดส่ง
<b>เป้าหมายในการพัฒนา</b>	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ ในประเด็นการจัดการและการจัดเก็บ
<b>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</b>	น้องเลี้ยงมีความรู้และความเข้าใจ สามารถอธิบายถ่ายทอดเรื่องการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพได้	น้องเลี้ยงมีความรู้และความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพได้อย่างถูกต้อง
<b>วิธีที่ใช้ในการพัฒนา</b>	๑. ชี้แจงและให้คำแนะนำก่อนการปฏิบัติงาน ๒. มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานจริงตามหน้าที่ ๓. ชี้แนะ และให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	เรียนรู้จากการปฏิบัติ และให้คำแนะนำ
<b>ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล</b>	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	๑. น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ ในประเด็นการจัดการและการจัดเก็บ



<p>คู่ที่ ๒ Mentor ได้แก่ นางสาวรณนา สามารถ นักวิชาการสาธารณสุข  Mentee ได้แก่ นางสาวนิษฐา สำเภาทอง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการทีมตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรค ประจำปี๒๕๖๓</p>		
	<p>รอบ ๖ เดือน</p>	<p>รอบ ๑๒ เดือน</p>
<p>ประเด็นในการถ่ายทอด</p>	<p>๑. การเตรียมความพร้อมทีม  ตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุม  โรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์  พร้อมใช้/เตรียมเงิน และ  งบประมาณ เช่น เรื่องไอทีและเบิก  ไอทีทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน  (กรณี เช่น น้ำท่วม) จัดซื้ออุปกรณ์  เข้าห้อง SAT จัดจ้าง SMS DCIR</li> <li>- การเตรียมความพร้อมเอกสารใน  การทำงานของทีมตระหนักรู้  สถานการณ์ กรมควบคุมโรค</li> <li>- การเตรียมทีมในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การเตรียม SOP, SMEs, DCIR ใน  การปฏิบัติงาน</li> <li>- การเตรียมองค์ความรู้ในการทำงาน  เช่น การประเมินความเสี่ยง การ  พยากรณ์โรคและภัยสุขภาพ ความรู้  เรื่องโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ</li> </ul> <p>๒. การดำเนินงานในทีมตระหนักรู้  สถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษา SOP, ทะเบียน SMEs,  เกณฑ์ DCIR ในการดำเนินงาน  รวมถึงเอกสารประกอบการทำงานใน  กรณีมีเอกสารเพิ่มเติมหรือมีอัปเดต</li> <li>- การประสานงาน ภายใน/ ภายนอก  กรมควบคุมโรค เช่น เจ้าหน้าที่  ฝึกงาน ศึกษาดูงานทีม sat กรม  ควบคุมโรค</li> <li>- การติดตาม รวบรวม และส่งผล  ผลิตประจำปี๒๕๖๓ของทีมตระหนัก</li> </ul>	<p>๑. การเตรียมความพร้อมทีม  ตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุม  โรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์  พร้อมใช้/เตรียมเงิน และ  งบประมาณ เช่น เรื่องไอทีและเบิก  ไอทีทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน(กรณี  เช่น น้ำท่วม) จัดซื้ออุปกรณ์เข้าห้อง  SAT จัดจ้าง SME DCIR</li> <li>- การเตรียมความพร้อมเอกสารใน  การทำงานของทีมตระหนักรู้  สถานการณ์ กรมควบคุมโรค</li> <li>- การเตรียมทีมในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การเตรียม SOP , SMEs, DCIR ใน  การปฏิบัติงาน</li> <li>- การเตรียมองค์ความรู้ในการทำงาน  เช่น การประเมินความเสี่ยง การ  พยากรณ์โรคและภัยสุขภาพ ความรู้  เรื่องโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ</li> </ul> <p>๒. การดำเนินงานในทีมตระหนักรู้  สถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษา SOP , ทะเบียน SMEs,  เกณฑ์ DCIR ในการดำเนินงาน  รวมถึงเอกสารประกอบการทำงานใน  กรณีมีเอกสารเพิ่มเติมหรือมีอัปเดต</li> <li>- การประสานงาน ภายใน/ ภายนอก  กรมควบคุมโรค เช่น เจ้าหน้าที่  ฝึกงาน ศึกษาดูงานทีม sat กรม  ควบคุมโรค</li> <li>- การติดตาม รวบรวม และส่งผล  ผลิตประจำปี๒๕๖๓ของทีมตระหนัก</li> </ul>

	รู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรคประจำ สัปดาห์	รู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรคประจำ สัปดาห์
เป้าหมายในการพัฒนา	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความ เข้าใจในการบริหารจัดการทีม ตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุมโรค พร้อมทั้งการเตรียม ความพร้อมทีมตระหนักรู้ สถานการณ์	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้และ ความเข้าใจ สามารถอธิบายถ่ายทอด เรื่องการบริหารจัดการบริหารจัดการ ทีมตระหนักรู้สถานการณ์ กรม ควบคุมโรค
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้และ ความเข้าใจ สามารถอธิบายการ บริหารจัดการทีมตระหนักรู้ สถานการณ์และสามารถปฏิบัติงาน ในทีมตระหนักรู้สถานการณ์ ของ กรมควบคุมโรคได้	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้และ ความเข้าใจ สามารถอธิบายถ่ายทอด เรื่องการบริหารจัดการบริหารจัดการ ทีมตระหนักรู้สถานการณ์ กรม ควบคุมโรคได้
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	ฝึกปฏิบัติงานในทีมตระหนักรู้ สถานการณ์ประจำสัปดาห์ ของกรม ควบคุมโรค	มีการปฏิบัติงานงานจริงและให้ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นเพื่อความรู้ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด
ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความ เข้าใจในการบริหารจัดการทีม ตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุม โรค ประจำสัปดาห์ และสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	๑. จัดอบรมให้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน ๒. มีการปฏิบัติงานจริง ๔ ครั้ง/ปี ซึ่งน้องเลี้ยง (Mentee) สามารถ ดำเนินงาน และบริหารจัดการทีม ตระหนักรู้สถานการณ์ รวมถึงสามารถ อธิบายถ่ายทอดองค์ความรู้ การ ทำงานให้กับผู้มาปฏิบัติงานในทีม ตระหนักรู้สถานการณ์ กรมควบคุม โรคประจำสัปดาห์ได้

คู่พัฒนาภายในหน่วยงานของกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน จำนวน ๗ คู่

คู่ที่ ๑ Mentor ได้แก่ นางคัตคนางค์ ศรีพัฒนะพิพัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ Mentee ได้แก่ นางสาวธนรัตน์ ชิวเรืองโรจน์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หัวข้อในการพัฒนาคือ การบริหารจัดการเวชภัณฑ์และทรัพยากรในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	การจัดหา การจัดเก็บ การกระจายและจัดส่ง
เป้าหมายในการพัฒนา	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ ในประเด็นการจัดหาและการจัดเก็บ
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	น้องเลี้ยงผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพได้อย่างถูกต้อง
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	๑. ชี้แจงและให้คำแนะนำก่อนการปฏิบัติงาน ๒. มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานจริงตามหน้าที่ ๓. ชี้แนะ และให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	น้องเลี้ยง (Mentee) มีความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการคลังเวชภัณฑ์ ทรัพยากร และการส่งกำลังบำรุงในภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ ในประเด็นการจัดหาและการจัดเก็บ
หมายเหตุ : การดำเนินงานไม่สำเร็จ เนื่องจากน้องเลี้ยง (Mentee ) ย้ายไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	

คู่ที่ ๒ Mentor ได้แก่ นางสุธิตา วรโชติธนนัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ Mentee ได้แก่ นางสาวจิราภรณ์ หน่อใหม่ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หัวข้อในการพัฒนา คือ การพัฒนางานวิชาการ	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	การพัฒนางานวิชาการ - การเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อการตีพิมพ์ในวารสาร
เป้าหมายในการพัฒนา	สามารถเขียนรายงานเพื่อการตีพิมพ์หรือผลิตภัณฑ์วิชาการ
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	๑. ผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ จำนวน ๑ เรื่อง ๒. ผลงานวิชาการ หรือผลผลิตวิชาการ จำนวน ๑ เรื่อง
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	On the job Training

ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน จึงได้ปรับแผนการดำเนินงานมาพัฒนาเรื่องคู่มือการติดตาม ควบคุม กำกับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานก่อน ส่วนหัวข้อการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อการตีพิมพ์ในวารสาร จัดลำดับไว้พัฒนาในปีต่อไป
----------------------------	---

คู่ที่ ๓ Mentor ได้แก่ นางสาวสุธิดา วรโชติธนน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ Mentee ได้แก่ นางสาวปัทมพร ประดิษฐ์เขียน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หัวข้อในการพัฒนา คือ การพัฒนางานวิชาการ	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	การพัฒนางานวิชาการ - การพัฒนาโครงงานวิจัย ( Proposal)
เป้าหมายในการพัฒนา	สามารถเขียนร่างงานวิจัย หรือผลิตภัณฑ์วิชาการ
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	- ร่างงานวิจัย จำนวน ๑ เรื่อง
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	On the job Training
ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน จึงได้ปรับแผนการดำเนินงานมาพัฒนาเรื่องผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดโจทย์วิจัยระยะ ๕ ปี ของหน่วยงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานก่อน ส่วนหัวข้อ การพัฒนาโครงงานวิจัย (Proposal) จัดลำดับไว้พัฒนาในปีต่อไป

คู่ที่ ๔ Mentor ได้แก่ นางสาวรัชนิวรรณ ศรีทราคลัง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ Mentee ได้แก่ นางสาวสุวิธิตา จงเจริญ นักรักษาพยาบาลบุคคล หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานการเจ้าหน้าที่	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	การบริหารและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล - การสรรหา / บรรจุ / แต่งตั้ง / โอน / ย้าย - จัดทำทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล
เป้าหมายในการพัฒนา	สามารถ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ได้
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ได้สำเร็จ
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	๑. ตรวจสอบจากการฝึกปฏิบัติงานจริง ๒. ตรวจสอบจากเอกสาร ๓. ตรวจสอบจากการสังเกต

ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	<p>น้องเลี้ยง สามารถดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สรรหาบุคลากร จำนวน ๖ ตำแหน่ง</li> <li>๒. การบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร จำนวน ๒ ตำแหน่ง</li> <li>๓. การโอนข้าราชการ จำนวน ๒ คน</li> <li>๔. การย้าย บุคลากร จำนวน ๒ คน</li> </ol>
----------------------------	---

<p>คู่ที่ ๕ Mentor ได้แก่ นางสาวรัชนิวรรณ ศรีทราคลัง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ Mentee ได้แก่ นางสาวหัตตพร ชันนอก นักจัดการงานทั่วไป หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานสารบรรณ</p>	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	<p>การบริหารจัดการงานสารบรรณ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กระบวนการงานสารบรรณ ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับการบริหารเอกสาร เริ่มตั้งแต่ การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร</li> <li>๒. ขั้นตอนการจัดประชุมกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน</li> </ol>
เป้าหมายในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สามารถเข้าใจกระบวนการงานสารบรรณ</li> <li>๒. สามารถตรวจเอกสาร และรับ-ส่งเอกสารได้อย่างถูกต้องทันเวลา</li> <li>๓. สามารถจัดเก็บเอกสารได้ถูกต้อง</li> <li>๓. สามารถเข้าใจขั้นตอนในการจัดประชุมของกอง</li> </ol>
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบงานสารบรรณของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตรวจสอบจากการฝึกปฏิบัติงานจริง</li> <li>๒. ตรวจสอบเอกสาร/ตรวจสอบจากการสังเกต</li> </ol>
ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	<p>น้องเลี้ยง (Mentee) สามารถดำเนินงานดังนี้</p> <p><b>การบริหารจัดการงานสารบรรณ กระบวนการงานสารบรรณ เริ่มตั้งแต่</b> การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม และการทำลายเอกสาร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ , ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๘ , ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รับ-ส่งหนังสือราชการด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>๒. ลงทะเบียนรับหนังสือราชการ / บันทึกด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>๓. นำเสนอหนังสือราชการ / บันทึก ต่อผู้บริหารหน่วยงาน</li> <li>๔. รับหนังสือ / บันทึก จากผู้บริหารเพื่อบันทึกข้อสั่งการ</li> <li>๕. จัดส่งหนังสือ / บันทึก แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อสั่งการ</li> <li>๖. จัดเก็บหนังสือ / บันทึก ในแฟ้มตามข้อสั่งการ แยกเป็นปี</li> </ol>

	๗. จัดทำหนังสือราชการ / หนังสือแจ้งเวียน ๘. ให้บริการแก่หน่วยงาน / บุคลากรที่เกี่ยวข้อง <b>จัดประชุมกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน</b> ๑. จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุม พร้อมทั้งรายละเอียดในการเบิกจ่าย ๒. จัดทำหนังสือเชิญประชุม ประกอบด้วย วาระการประชุม ๓. จัดเตรียมอาคาร – สถานที่ ในการประชุม ๔. จัดเตรียมอาหารว่าง- เครื่องดื่ม / อาหารกลางวัน ในการประชุม ๕. สรุปผลการประชุมเสนอให้ผู้บริหารรับทราบ ๖. รวบรวมเอกสารเพื่อส่งเบิกให้กับงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงาน
--	--

<b>คู่ที่ ๖ Mentor ได้แก่ นางสาวเบญญา ประยูรสิทธิ นักวิชาการเงินและบัญชี</b> <b>Mentee ได้แก่ นางสาววราภรณ์ ก้อนแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ</b> <b>หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานการเงิน</b>	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
<b>ประเด็นในการถ่ายทอด</b>	การบริหารจัดการงานการเงิน ๑. ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน ๒. แนวทางการประสานงานกับโรงแรมเพื่อจัดประชุมให้ถูกต้อง ๓. แนวทางการจ่ายเงินให้ผู้เข้าร่วมประชุม ๔. ขั้นตอนการคุมทะเบียนเงินตราพระราชการ ๕. คู่มือกระบวนการทำงานการเงินและบัญชี กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน
<b>เป้าหมายในการพัฒนา</b>	สามารถเข้าใจกระบวนการทำงานการเงินและบัญชี กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<b>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</b>	สามารถดำเนินงานตามกระบวนการทำงานการเงินและบัญชี กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ได้อย่างถูกต้อง
<b>วิธีที่ใช้ในการพัฒนา</b>	๑. ฝึกปฏิบัติงานจริง ๒. Check list กระบวนการทำงานการเงินและบัญชี ตั้งแต่รับเอกสาร ใบสำคัญ วางเบิก และเงินโอนเข้าบัญชี
<b>ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล</b>	๑. น้องเลี้ยง (Mentee) สามารถดำเนินการเบิกจ่ายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อส่งเบิกเงินไปที่กองบริหารการคลัง ได้จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๕ เรื่อง โดยมีการแก้ไขและขอเอกสารเพิ่มเติม จำนวน ๑๐ เรื่อง

<p>คู่ที่ ๗ Mentor ได้แก่ นางสาวไพรินทร์ เจริญทรัพย์ นักวิชาการพัสดุ Mentee ได้แก่ นางสาวชัชระพี สอนไวย นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ หัวข้อในการพัฒนา คือ การบริหารจัดการงานพัสดุ</p>	
	<b>ผลการพัฒนา</b>
ประเด็นในการถ่ายทอด	<p>๑. ขั้นตอนการจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ( e-bidding) ๒. ขั้นตอนการจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง ๓. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (egp)</p>
เป้าหมายในการพัฒนา	<p>การจัดซื้อจ้าง ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (egp) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	<p>สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (egp) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>
วิธีที่ใช้ในการพัฒนา	<p>ฝึกปฏิบัติงานจริงตามคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน ( Standard Operating Procedure) เรื่อง ขั้นตอนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ</p>
ผลการพัฒนาและวิธีประเมินผล	-
<p>หมายเหตุ : การดำเนินงานไม่สำเร็จ เนื่องจากน้องเลี้ยงลาออกไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นระหว่างปี</p>	

#### บทเรียนจากการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง

##### ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่

๑. จับคู่ Mentor & Mentee ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุน
๓. คู่ Mentor & Mentee มีความพึงพอใจต่อการเลือกคู่พัฒนาด้วยตนเอง
๔. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

##### ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่

๑. บุคลากรมีการโอนย้าย/ระหว่างปี/ทำให้เกิดการชะงักต่อการดำเนินงาน
๒. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเข้าร่วม Mentoring Program รู้สึกเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๓. สถานการณ์การเกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก โควิด ๑๙ ส่งผลให้บุคลากรเข้าร่วม Mentoring Program ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑. สร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม Mentoring Program
๒. ขอสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
๓. สร้าง Mentor ที่มีความเชี่ยวชาญ ในแต่ละด้าน ระดับกรม เพื่อให้ Mentee ที่มีความสนใจ สามารถเลือก Mentor และประเด็นที่สนใจ เพื่อตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ
๔. กรมควบคุมโรคควรกำหนดการพัฒนา Mentoring Program เข้าอยู่ในแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ระดับกรม เพื่อผลักดันให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ไม่บังคับดำเนินการ
๕. กรมควบคุมโรค ควรจัดหลักสูตรในการให้ความรู้สำหรับพี่เลี้ยง และ ADMIN ของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง



