

กลุ่มศูนย์อนามัย

Gaps

Policy	Law & Regulation	Networking (Fa)	Governance by Social marketing	Gap ด้านอัตรากำลัง
<p>Gap</p> <p>1. ถ้าได้รับการมอบอำนาจ สามารถที่จะเป็น Policy ได้ (เฉพาะเขต)</p> <p>2. น้าหนักของสาย สวล. ยังไม่มี น้ำหนักเท่าสายส่งเสริม</p> <p>3. ข้อมูล งานวิจัย invention มี ไม่มากพอ และได้สื่อสารให้ เครือข่ายมีการนำไปเชื่อมกับการ ทำงานได้จริงหรือไม่</p> <p>4. Policy ที่สั่งการมา ตรงกับ ปัญหาของประเทศ ปัญหาของ พื้นที่จริงหรือไม่</p> <p>5. Policy มีการปรับเปลี่ยนบ่อย ขาดความเชื่อมต่อ ขาดความ ต่อเนื่อง</p> <p>6. ขาดการวางทิศทาง Policy ที่ ทำให้เกิดความเชื่อมโยงของงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารตามกฎหมาย พรบ. สช 2. ต้องมีความรู้ในบทบาทของตนเอง (วิชาการ) และความรู้ตามกฎหมาย 3. มีความ Smart ทางวิชาการ / บุคลิกภาพ/ต้องรู้สถานการณ์ในพื้นที่ อย่างแท้จริง 4. ต้องพัฒนาคณะกรรมาธิการในสายงาน สวล. 5. มีองค์ความรู้ในการจัดการปัญหา 6. ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย ให้เกิดความน่าเชื่อถือและแก้ปัญหา ของพื้นที่ได้ 7. ขาดนิติกรประจำหน่วยงาน (ขรก.) 	<p>Gap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและลูกค้า 2. เทคนิค ทักษะ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ยังไม่เพียงพอ 3. สิ่งสนับสนุนให้เครือข่าย ยังไม่ เพียงพอ เช่น องค์ความรู้ วิชาการ ข้อมูล เรายังไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการด้านวิชาการได้เต็มที่ (เครื่องมือ) 4. การแชร์/ให้ บทบาทของภาคี เครือข่ายในการทำงาน การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ เช่น การเข้าร่วมประชุม ระดับเขต 5. เราต้องชัดเจนในบทบาทของเราถ้า เกิดเหตุฉุกเฉิน เราสามารถดำเนินการ อะไรได้บ้าง 6. สิ่งสนับสนุนไม่ตรงกับต้องการความ ต้องการในพื้นที่ เช่น งบประมาณ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีการความรู้ ด้าน Social marketing 2. ขาดการสื่อสาร การเปิดโอกาส ให้คนรุ่นใหม่ 3. การสื่อสารซ้ำ ไม่ทันเหตุการณ์ 4. สื่อยังไม่เพียงพอ 5. <p>เสนอแนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีช่องทางการเผยแพร่ สื่อสาร ผลงานของศูนย์เขต โดย กรมเป็นผู้ผลักดัน 2. คิดแบบนักวิชาการรุ่นใหม่ ตามสมรรถนะหลัก 2.1 ขาดแนวคิดด้านสุขภาพ 2.2 ขาดความสามารถในการวัด 2.3 ขาดการสร้างและจัดการ ความรู้ 2.4 ขาดการขึ้นนำสังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสาย สวล. มี อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ สัดส่วน ไม่สมดุลต่อการทำงาน 2. ต้องวิเคราะห์ปริมาณงานให้ ละเอียด 3. โครงสร้างงานต้องแตก ออกมาให้หลากหลาย เพื่อให้ อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น เช่น งาน อาหาร งานน้ำ งานจัดการขยะ งาน GC กฎหมาย EHA ฯลฯ ต้องแตกงานในกลุ่มงานให้ ละเอียด 4. ขาดความก้าวหน้าในสาย งานสิ่งแวดล้อม การวางกรอบ อัตรากำลัง (นิติกร ,นวก.) 5. ต้องดูเรื่องการเป็น Governance by law เรายัง ไม่ได้ได้รับการบรรจุ ขาดการ

Policy	Law & Regulation	Networking (Fa)	Governance by Social marketing	Gap ด้านอัตรากำลัง
<p>เช่น GC การขับเคลื่อนไม่ต่อเนื่อง ต้องกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ให้ชัดเจน นวก.จะได้เตรียมตนเอง เพื่อก้าวไปอย่า smart</p> <p>7. Policy ระหว่างศูนย์กับ ส่วนกลางเป็นอย่างไร</p> <p>- พอมีการเปลี่ยนแปลงมีการสื่อสารหรือไม่, กลไกการสื่อสาร</p> <p>7.2 มีการแปลงนโยบายส่วนกลาง ลงไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่หรือไม่ เขตมีการกำหนดนโยบายส่วนตัวหรือไม่ ปกติไม่เกินนโยบาย ส่วนกลาง</p> <p>7.3 ต้องมีความสามารถในการ กำหนดนโยบาย เช่น ข้อมูลนโยบาย ด้านบน ข้อมูลด้านล่าง สภาพ ปัญหา กลไกการสื่อสาร การจูน ข้อมูลที่มีอยู่ให้เกิดการนำไปปฏิบัติ (จะใช้กลไกอะไร)</p>		<p>เครื่องมือ</p> <p>Network</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทความสำคัญต้องสื่อสาร ให้เข้าใจถึงขอบเขตที่เรา สามารถสนับสนุนได้ 2. องค์ความรู้ เครื่องมือ ในการ จัดการเหตุฉุกเฉิน ต้องมีการ เตรียมความพร้อม 3. หาโอกาสจากปัญหาที่พบ 4. การร่วมกับภาคีต้องต่อเนื่อง มี การแลกเปลี่ยน <p>7. ต้องศึกษา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ ของภาคีเครือข่ายให้รอบด้าน ความ เชี่ยวชาญของแต่ละหน่วยงาน (เราเป็นผู้ ประสานการดำเนินงาน)</p> <p>8 .ขาดการให้ความสำคัญกับงานของ ภาคีเครือข่าย</p> <p>9. สรรหาภาคีเครือข่ายใหม่ (ขาด กองหนุนที่เข้มข้น)</p>	<p>2.5 ขาดทักษะชีวิตที่ดี</p>	<p>ผลักดันตำแหน่ง (ทั้งนัก กฎหมาย นิติกร และ นวก.)</p> <p>โครงสร้างอัตรากำลัง ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ปัจจุบันมี 1-3 คน ในกลุ่มงาน ย่อย ซึ่งควรจะมี 3-5 คน (บาง หน่วยมีเพียง 2-3 คน ทั้งกลุ่ม งาน)</p> <p>- ควรแยกคลัสเตอร์อนามัย สิ่งแวดล้อม ตามงานที่ปฏิบัติ จริง (สวล.สมัยใหม่กับ สิ่งแวดล้อมดั้งเดิม) หรือไม่ก็ไป แทรกในกลุ่มวัย</p> <p>- ผลักดันให้เกิดศูนย์อนามัย สิ่งแวดล้อม</p>

Lead

Policy	Law & Regulation	Networking (Fa)	Governance by Social marketing	Gap ด้านอัตรากำลัง
<p>1. ดำเนินงาน สร้างนโยบายตามบทบาท และ พรบ. สธ.</p>	<p>เป็นศูนย์กลางการให้คำปรึกษา คสจ.ได้ (ต้องวางกรอบให้ชัดเจน ว่ามีขอบเขต ขนาดไหน ทำอย่างไร)</p>	<p>1. Networking ต้องมีความรอบรู้ ด้านอนามัยสวล. 2. ต้องทำให้เครือข่ายเห็น ความสำคัญเราและสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการได้และ ตรงประเด็น</p>	<p>1. พัฒนาความรู้ด้าน Social marketing 2. ควรมีหน่วยงานในกรม/ช่องทาง การเผยแพร่ สื่อสาร ผลงาน ของศูนย์เขต โดยส่วนกลางเป็นผู้ผลักดัน 3. คิดแบบนักวิชาการรุ่นใหม่ ตามสมรรถนะหลัก 4. มีคลังข้อมูล,วิชาการ, สื่อ ความรู้ Environmental Health Data Lake/ Tank /Internet 5. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความ ภาครัฐมีใจในวิชาชีพ 6. EH Rebranding 7. Social Medias War 8.</p>	<p>1. ให้แบ่งกลุ่มงาน อวล. ตาม หน่วยงานส่วนกลาง หรือ พรบ สธ โดยแต่ละกลุ่มงาน ควรมีบุคลากร 3-5 คน 2. เสนอจัดตั้งกรม อวล./ศูนย์ อวล. 3. มี career path ที่ชัดเจน โดยระบุจำนวน ชช ชพ ให้ ชัดเจน สำหรับตอบสนอง การทำงานด้าน อวล 4. ปรับเปลี่ยน competency ตน. งาน ด้าน อวล. ให้เป็น ตน. วิชาชีพเฉพาะ</p>

Policy	Law & Regulation	Networking (Fa)	Governance by Social marketing	Gap ด้านอัตรากำลัง
<p>2. ต้องเป็นผู้อภิบาลระบบงานอนามัยสิ่งแวดล้อม (Policy Advisor) ที่ Smart (ผู้นำเขตสุขภาพ, สสจ)</p>	<p>มีโครงสร้างและมาตรการของผู้ตรวจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม(Environment Inspector) (ส่วนกลาง เขต จังหวัด) โดยใช้เครื่องมือที่กรรมมี (Mobile) เราเป็น Monitor & surveillance</p>	<p>3. เราต้องทำให้เราเป็น Smart Facilitator Enable ในวิชาชีพด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>4. มีความสามารถเฉพาะทาง</p> <p>5. มีการพัฒนาหลักสูตรนักอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>6. มีการจัดตั้ง และผ่านการอบรม Environment Health academy</p> <p>7. พัฒนาโปรแกรม ฐานข้อมูลอนามัยสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ</p> <p>9. เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้าร่วมติดตามผู้เชี่ยวชาญงาน สวล. ใน การปฏิบัติงาน(Environment Health Shadow) EHS</p> <p>10. EH Emergency and Response (SERT)</p> <p>11. จัดตั้งสำนักรับรองมาตรฐานด้าน อวล.</p>		

Policy	Law & Regulation	Networking (Fa)	Governance by Social marketing	Gap ด้านอัตรากำลัง
<p>3. ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ ปัญหาที่สามารถสร้างเป็น policy ได้ โดย อาจกำหนดจาก SDG หรือ WHO</p> <p>4. กำหนดทิศทาง policy ที่ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> - โรคที่เกิดจากปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจาก สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ - งาน Area base อย่างทิ้ง (น้ำ ส้วม) Low carbon ฯลฯ <p>5. เครือข่ายสามารถเป็นผู้กำหนด policy ได้เอง</p> <p>6. กำหนด policy ที่มาตอบสนองต่อ งาน เช่น Regulation HWP</p> <p>7. มีการประกาศนโยบายการดำเนินงาน ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ในประเด็นที่เน้น หรือประเด็นที่ต้องดำเนินการก่อน (ภาพรวมของกรม) ของแต่ละปี</p> <p>8. policy Maker ในแต่ละปีไม่ควร กำหนดมากเกินไป เน้นประเด็นที่เป็น กระแส (มีผลกระทบต่อประเทศไทย)</p>	<p>มี data lake</p> <p>ควรมีมาตรฐานด้าน อนามัยสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เฉพาะ (น้ำ ขยะ) ตามบริบทของพื้นที่</p> <p>จัดทำโครงสร้างบุคลากร (HRM, HRA) ให้ มีนิติกรประจำศูนย์ (ขรก) อย่างน้อย 1-2 คน</p>			