



PMQA2017

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ประจำปี พ.ศ. 2560



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐยอดเยี่ยมประจำปี พ.ศ. 2560

พิมพ์ครั้งแรก : กันยายน 2560

จำนวนพิมพ์ : 1,500 เล่ม

ISBN : 978-616-379-018-7

จัดพิมพ์โดย :

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0 2356 9999 โทรสาร 0 2281 8169

เว็บไซต์ www.opdc.go.th

ที่ปรึกษา :

นายทศพร	ศิริสัมพันธ์	เลขาธิการ ก.พ.ร.
นางสาวสุนทรี	สุภาสงวน	ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร.

คณะผู้จัดทำ :

นางอารีย์พันธ์	เจริญสุข	ที่ปรึกษากิจการพัฒนาระบบราชการ
นางเยาวลักษณ์	ตั้งบุญญะศิริ	ผู้อำนวยการกองบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
นางชนิษฐา	งามวงศ์สถิต	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
นางสาวรฐา	โชติธีรชัย	นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
นางนิธิษุ	จรุงเกียรติ	นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ
นางสาวพรรณมนต์	พงศ์อิทธิโกสิน	นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นางสาวปิยะริดา	กิตติวรกาล	นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นางสาวมัลลิกา	จรรยาวิวัฒน์	นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นางสาวสุกัญญา	ดุสิตเกษม	นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นางสาวรุ่งตะวัน	บุญญานันท์กุล	เจ้าหน้าที่โครงการ

พิมพ์ที่:

บริษัท วิชั่นพริ้นท์แอนด์ มีเดีย จำกัด

โทรศัพท์ 0 2864 5698 โทรสาร 0 2864 5889

สงวนลิขสิทธิ์โดย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

คำนำ

มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนและสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการศึกษาและจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปี พ.ศ. 2549 ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้ปรับปรุงเกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) และกำหนดให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การปีละ 2 หมวด ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2554 และเพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดให้มีการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) แก่ส่วนราชการที่ดำเนินการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบ 6 หมวด นอกจากนั้น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ และเป็นแรงจูงใจให้แก่หน่วยงานที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์การสู่มาตรฐานสากล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน สำหรับในปี พ.ศ. 2560 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติกำหนดชื่อรางวัลใหม่เป็น “รางวัลเลิศรัฐ” (Public Sector Excellence Awards : PSEA) ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้กับส่วนราชการที่ได้มุ่งมั่นปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จ มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น และได้กำหนดให้รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นสาขาหนึ่งของรางวัลเลิศรัฐ

หน่วยงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานสากลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำหนังสือรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปี พ.ศ. 2560 ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไป

สารบัญ

	หน้า
ตราสัญลักษณ์ และความหมายรางวัล	1
แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล	2
ผลการพิจารณารางวัล	7
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด	
หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	9
กองบัญชาการกองทัพไทย	10
กรมการพัฒนาชุมชน	18
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	27
จังหวัดนนทบุรี	35
จังหวัดอุทัยธานี	43
หมวด 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	53
กรมทางหลวงชนบท	54
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	63
จังหวัดอำนาจเจริญ	64
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้	73
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	74
กรมควบคุมโรค	83
กรมบัญชีกลาง	91
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	101
กรมธนารักษ์	102
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	111
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	112
กรมสุขภาพจิต	121
ภาคผนวก	131
• คำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
• คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560	
• ประกาศคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เรื่อง ผลการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560	
• ประมวลผลการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	

ตราสัญลักษณ์ และความหมายรางวัล

รางวัลเลิศรัฐ



รางวัลแห่งเกียรติยศที่มอบให้หน่วยงานที่ได้มุ่งมั่นปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จ มีความเป็นเลิศแห่งหน่วยงานรัฐทั้งปวง

ความหมาย

เพชรล้อมรอบด้วยช่อชัยพฤกษ์ตั้งอยู่บนแท่งหมายเลขหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับรางวัลนี้เปรียบเสมือนเพชรน้ำเอกแห่งระบบราชการ ที่ผ่านการเจียรไนอย่างงดงามด้วยความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ประจักษ์เป็นเพชรน้ำหนึ่งเป็นความภาคภูมิใจสูงสุดของราชการไทย

สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สัญลักษณ์

รูปยอดเขาสูง มีดวงดาวเจ็ดจรัสอยู่ด้านบน ฉากหลังเป็นผืนธงโบกสะบัด

องค์ประกอบ

ดวงดาวเปล่งประกายสุกใส หมายถึง ความสำเร็จ จุดหมาย จุดสูงสุด ความเป็นเลิศ

ยอดเขาสูง หมายถึง หนทางยาวไกล ต้องมานะบากบั่น ต้องก้าวเดินไปอย่างช้าๆ ด้วยความระมัดระวัง และ มั่นคง

ผืนธงโบกสะบัด หมายถึง ความยินดีในความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กรที่ได้รับรางวัล

ความหมาย

เป็นรางวัลสูงสุดที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งได้มาด้วยความเพียรพยายาม ความอดทน หลอมรวมกับความตั้งใจจริงของทุกคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล

รางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA) สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality) เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

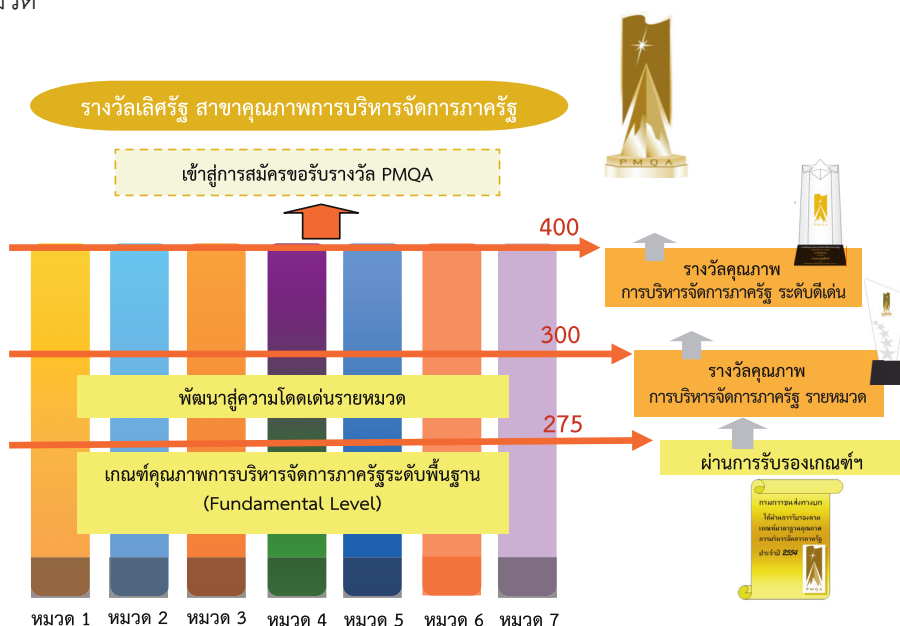
การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 และส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์ดังกล่าวผ่านตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในปี พ.ศ. 2549 ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้ปรับปรุงเกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level : FL) และกำหนดให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การปีละ 2 หมวด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เพื่อให้การพัฒนาของส่วนราชการเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและยั่งยืน และเมื่อส่วนราชการดำเนินการจนครบทั้ง 6 หมวด ในปี พ.ศ. 2554 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) เพื่อติดตามและตรวจสอบความพร้อมของส่วนราชการก่อนที่จะเข้าสู่การดำเนินการเกี่ยวกับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award)

ในปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากล โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และกลไกการบริหารรางวัล ด้วยแนวคิด “การปรับปรุงที่ละขั้น” กล่าวคือ ส่วนราชการใดพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ครบทุกหมวดแล้ว และผ่านการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level) รวมทั้ง สามารถปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องจนมีความโดดเด่นในหมวดใดหมวดหนึ่งจะสามารถขอรับ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด” ต่อจากนั้น ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้มีความ

เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้ส่วนราชการสามารถยกระดับและพัฒนาองค์การให้สูงขึ้น รวมทั้ง ได้เพิ่ม “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น” อีกประเภทรางวัลหนึ่ง และในปี พ.ศ. 2560 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดชื่อรางวัล “รางวัลเลิศรัฐ” (Public Sector Excellence Awards : PSEA) เพื่อมอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มีความมุ่งมั่นปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จมีความเป็นเลิศ ใน 3 สาขา ได้แก่ 1) สาขาบริการภาครัฐ 2) สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และ 3) สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

การรับสมัครรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เปิดรับสมัครรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 2 ประเภทรางวัล ได้แก่ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น โดยส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัล รายหมวด ต้องเป็นส่วนราชการที่ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน และส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น ต้องเป็นส่วนราชการที่ได้รับรางวัลประเภทรายหมวด อย่างน้อย 2 หมวด



ประเภทของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น (400 คะแนน)

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายนาม (300 คะแนน)

หมวด 1	ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม
หมวด 2	ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
หมวด 3	ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
หมวด 4	ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการเรียนรู้
หมวด 5	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
หมวด 6	ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ ระดับดีเด่น

- ทุกหมวดต้องได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 40 ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี พ.ศ. 2558 และต้องมีคะแนนรวม 400 คะแนนขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ รายนาม

- ทุกหมวดต้องได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 25 ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี พ.ศ. 2558 และต้องมีคะแนนรวม 300 คะแนนขึ้นไป
- สำหรับหมวดที่ขอรับรางวัลต้องได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหมวด
- คะแนนของหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหมวดที่ขอรับรางวัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 และในหมวดอื่นๆ ต้องได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 25

หมวด	เกณฑ์การให้คะแนน	รางวัลหมวด 1	รางวัลหมวด 2	รางวัลหมวด 3	รางวัลหมวด 4	รางวัลหมวด 5	รางวัลหมวด 6
1	120	60	30	30	30	30	30
2	80	20	40	20	20	20	20
3	110	27.5	27.5	55	27.5	27.5	27.5
4	100	25	25	25	50	25	25
5	90	22.5	22.5	22.5	22.5	45	22.5
6	100	25	25	25	25	25	50
7.1	60	18	18	15	15	15	18
7.2	70	17.5	17.5	21	17.5	17.5	17.5
7.3	70	17.5	17.5	17.5	17.5	21	17.5
7.4	70	21	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5
7.5	60	15	18	15	15	15	15
7.6	70	17.5	17.5	17.5	21	17.5	21
รวม	1000	300	300	300	300	300	300

ขั้นตอนการสมัคร และการพิจารณาการให้รางวัล

1. ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
2. ส่วนราชการต้องได้รับการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL)
3. ส่วนราชการประเมินตนเองด้วยเกณฑ์รางวัลฯ รายหมวดตามหมวดที่ประสงค์จะยื่นขอรับรางวัล และส่งเอกสารการสมัครเบื้องต้นไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อประเมินความพร้อมและความเหมาะสมในการเลือกหมวดที่เสนอขอรับรางวัล ซึ่งส่วนราชการจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ
4. ผู้ตรวจประเมินตรวจประเมินเอกสารเพื่อกลั่นกรองเบื้องต้น
5. หากผ่านการประเมินตนเองตามข้อ 4 ให้จัดทำรายงานผลการดำเนินการ (Application Report) จำนวนไม่เกิน 50 หน้า ตามแนวทางที่กำหนด พร้อมระบุหมวดที่ต้องการขอรับรางวัล และจัดส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.
6. ผู้ตรวจประเมินตรวจประเมิน Application Report และจัดทำประเด็นการตรวจประเมิน ณ พื้นที่ส่วนราชการ (Site Visit)
7. ส่วนราชการที่ผ่านการประเมินตามข้อ 6 จะได้รับการตรวจประเมินในพื้นที่การปฏิบัติงานของส่วนราชการ และผลการตรวจประเมินจะถูกนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ผลจากการดำเนินการรับสมัครรางวัลฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2559 มีผลงานที่ได้รับรางวัลจำนวนทั้งสิ้น 67 ผลงาน ประกอบด้วย 1 กระทรวง 23 กรม และ 10 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง

ประเภทรางวัล	2555	2556	2557	2558	2559
ระดับดีเด่น	-	-	-	กรมปศุสัตว์	-
รายหมวด					
หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	กระทรวงพลังงาน	กรมปศุสัตว์ จ.นครพนม จ.สุพรรณบุรี	สำนักงาน ก.พ.ร. กรมควบคุมโรค	กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จ.ชัยนาท จ.พังงา จ.สกลนคร	สป.มหาดไทย สป.สาธารณสุข กรมอนามัย กรมธนารักษ์ กรมสรรพสามิต กรมส่งเสริมสหกรณ์ จ.ตรัง
หมวด 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	กรมบัญชีกลาง	กระทรวงพลังงาน กรมสุขภาพจิต กรมสรรพสามิต กรมชลประทาน	กรมควบคุมโรค กรมธนารักษ์ กรมปศุสัตว์ จ.ตาก	สป.สาธารณสุข สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ จ.นครพนม	กรมสรรพากร จ.สกลนคร จ.อำนาจเจริญ
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กรมสรรพากร จ.สมุทรสงคราม	กรมธนารักษ์	กรมชลประทาน กรมปศุสัตว์ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพสามิต กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	กรมควบคุมโรค กรมทางหลวงชนบท กรมสุขภาพจิต จ.พังงา
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้	-	กระทรวงพลังงาน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กองบัญชาการกองทัพไทย กรมการพัฒนาชุมชน	กรมสรรพากร	กรมธนารักษ์	กรมชลประทาน กรมพัฒนาที่ดิน
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมการพัฒนาชุมชน กรมสุขภาพจิต	-	-	-	-
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	กรมปศุสัตว์ กรมสรรพสามิต กรมธนารักษ์	กรมศุลกากร จ.อุบลราชธานี	กรมบัญชีกลาง	กรมควบคุมโรค กรมสรรพากร	กรมการค้าภายใน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการพิจารณารางวัล

ปี พ.ศ. 2560 มีส่วนราชการสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด รวม 77 หน่วยงาน ประกอบด้วย 47 ส่วนราชการ และ 30 จังหวัด รวม 124 ผลงาน โดยมีส่วนราชการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับรางวัล 12 หน่วยงาน จำนวน 13 รางวัล ดังนี้

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560	หน่วยงาน
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบ ต่อสังคม	➤ กองบัญชาการกองทัพไทย ➤ กรมการพัฒนาชุมชน ➤ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ➤ จังหวัดนนทบุรี ➤ จังหวัดอุทัยธานี
หมวด 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และ การสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	➤ กรมทางหลวงชนบท
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	➤ จังหวัดอำนาจเจริญ
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์การ และการจัดการความรู้	➤ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ➤ กรมควบคุมโรค ➤ กรมบัญชีกลาง
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	➤ กรมธนารักษ์
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	➤ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ➤ กรมสุขภาพจิต

หมวด 1

ด้านการนำองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม



กองบัญชาการกองทัพไทย

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

“ภายใต้การนำองค์การของ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดที่มีความมุ่งมั่น ในการสร้างบรรยากาศและความตระหนักให้ผู้บริหาร ทุกระดับและกำลังพลทุกนายมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยมี ระบบควบคุมบังคับบัญชาและอำนาจการ ที่ตอบสนองต่อการตกลงใจอย่างรวดเร็ว ทันเวลา มีวินัย มีเทคโนโลยีล้ำสมัย ใช้เครือข่าย เป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation) ในการอำนาจการร่วม ด้านการป้องกันประเทศ อีกทั้งสร้างความมั่นคงมิติภายในประเทศ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แปลงสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและ ความมั่นคงให้แก่ ประชาชน ชุมชน ได้อย่าง เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา จากประชาชน

นอกจากนั้นยังดำเนินการเสริมสร้างความมั่นคง ในมิติระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับและการสนับสนุนจาก กองทัพมิตรประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อ ความมั่นคงปลอดภัยของประชาชนและ อธิปไตยของชาติอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม ดังคำขวัญขององค์การ “เทิดราชัน ทันสมัย พัฒนา”

วิสัยทัศน์ :

เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนาจการร่วม ด้านการป้องกันประเทศและการปฏิบัติการ ทางทหารเพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่น ของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับ ของมิตรประเทศ

ค่านิยมหลัก :

ทหารอาชีพ จงรักภักดี กล้าหาญ ทำงาน เป็นทีม

พันธกิจ

1. ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน พระมหากษัตริย์และส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
2. อำนาจการการปฏิบัติการร่วมของ ทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการป้องกันประเทศจากภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ
3. สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน
4. ค้ำครองและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ แห่งชาติ
5. เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง กับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ
6. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศโดยยึดหลักมนุษยธรรม และสันติวิธี
7. ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบ ของสหประชาชาติเพื่อธำรงเกียรติและ ศักดิ์ศรีในประชาคมโลก

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการสั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อมาเมื่อปัจจัยแวดล้อม สภาพสังคม และพลวัตเปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้กองบัญชาการกองทัพไทยมีการพัฒนาขีดความสามารถและโครงสร้างของกองทัพ ให้มีความพร้อมรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้มีบทบาทในการบริหารจัดการ กระตุ้น สนับสนุนและนำพาการดำเนินการด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วม ทั้งการปฏิบัติการทางทหารเพื่อป้องกันประเทศ และเพื่อความมั่นคง ส่งผลให้เกิดความผาสุก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กองบัญชาการกองทัพไทยกับระบบนำองค์การที่ยั่งยืน

ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้แสดงถึงความมุ่งมั่นในการนำองค์การโดยการสร้างบรรยากาศและความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับ กำลังพลทุกคน มีส่วนร่วมและปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์การ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการเสริมสร้างกองทัพ และกำลังพลให้มีศักยภาพ และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน โดยได้มอบแนวทางที่เป็นหลักยึดสำคัญของการปฏิบัติ คือ

1) ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกภารกิจ โดยยึดกรอบแนวทาง

การปฏิบัติตาม Road Map แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี

มีการสื่อสารถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ
 อย่างเป็นระบบที่เน้นการมีส่วนร่วม
 ของผู้บริหารทุกระดับ โดยมีการมอบ
 อำนาจและกระจายอำนาจการตัดสินใจ
 ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้
 กำลังพลทุกนายรับทราบทิศทางของ
 องค์การ โดยเน้นการสื่อสารแบบ
 สองทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน
 ทิศทางเดียวกันทั้งรูปแบบที่เป็น
 ทางการ เช่น การมอบโอวาทใน



ภาพที่ 1 ระบบการนําทิศทางการของกองบัญชาการกองทัพบก

หลักสูตรทางทหาร การจัดเวทีพบปะกับส่วนราชการ การตรวจเยี่ยมหน่วย การพบปะ
 กำลังพล และมีการประเมินโดยการสอบถาม ซึ่งหากพบว่ากำลังพลยังขาดความรู้ความเข้าใจ
 ในทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์การ จะมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง
 ช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น สื่อออนไลน์ Website
 ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้สนับสนุนการติดตาม
 ประเมินผลโดยใช้เครื่องมือต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
 โครงการ ผลผลิต (RTARF PMIS) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล
 (RTARF PMS) ระบบการจัดการ Management Cockpit เป็นต้น

เป้าหมายการดำเนินงาน ได้ถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ผ่าน
 Road Map ระหว่างปี 2559 - 2562 เริ่มจากปี 2559 สร้างสภาวะแห่งการนำ ปี 2560
 ทำให้เป็นกองบัญชาการร่วมดิจิทัล ปี 2561 สร้างข้อกำหนด และโครงข่าย ปี 2562
 เปลี่ยนถ่ายสู่เครือข่ายศูนย์กลาง โดยแปลงเข้าสู่กระบวนการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์
 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี และให้ทุกส่วนราชการ ใช้เป็น
 กรอบแนวทางปฏิบัติ สำหรับจัดทำแผนงานและความต้องการงบประมาณในแต่ละปี

2) ดูแลที่ตั้งและยุทธโรปกรณ์ของหน่วยให้มีความพร้อมตลอดเวลา โดยผู้บัญชาการทหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ทันต่อสถานการณ์โดยมีเป้าหมายคือการส่งผ่านข้อมูลต้องรวดเร็วที่สุด การสั่งการไปยังส่วนปฏิบัติต้องใช้เวลาน้อยที่สุด มุ่งเน้นเอาชนะด้วยการตัดสินใจที่รวดเร็ว การปฏิบัติการต้องมีความแม่นยำและคล่องตัว

3) ดูแลสวัสดิการ ขวัญ กำลังใจ ของกำลังพลให้ดี ตามแผนพัฒนากำลังพล และแผนสร้างความผาสุกเพื่อสร้างความรักความผูกพันในองค์กรโดยการโดยดูแลสวัสดิการ ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ ออกจากราชการ จนถึงเสียชีวิต

4) มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัต และมุ่งมั่นที่จะช่วยกันนำพาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization:HPO)

5) รักษาชื่อเสียงของหน่วย ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างมุ่งมั่นจริงจัง ประพฤติตนภายใต้ค่านิยมหลัก ไม่ทำตัวอยู่เหนือกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ในฐานะผู้เสียสละ กล้าหาญ อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ดูแลประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้สามารถพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมหลัก หลอมรวมสามเหล่อกัฏพเป็นหนึ่งกองทัพอไทย

ภายใต้การนำองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะพิเศษในการหลอมรวมบุคลากรจากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มาปฏิบัติภารกิจของกองบัญชาการกองทัพไทยร่วมกัน ดังนั้นเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันนั้น จำเป็นต้องมีหลักเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดและผู้บริหารระดับสูงจึงได้ร่วมระดมความคิดในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจเข้าด้วยกันและกำหนดออกมาเป็นค่านิยมหลัก คือ

ทหารอาชีพ : ผู้นำสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตามคำสั่งและแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำงานเพื่อองค์กร ไม่ใช่ทำงาน เพื่อตนเอง

จงรักภักดี : ยึดมั่นในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงออกซึ่ง การปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์ รักษาสถาบัน น้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทาง การปฏิบัติราชการและการดำเนินชีวิต

กล้าหาญ : การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตราย มีลักษณะนิสัยที่เข้มแข็งยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อน ตามอิทธิพลใดๆ มีจิตใจรุกรบ ไม่เกรงกลัวต่ออริราชศัตรู เสียสละและทุ่มเทกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง

ทำงานเป็นทีม : ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ปฏิบัติภารกิจร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพโดยการบูรณาการด้านความคิด ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกเสียง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

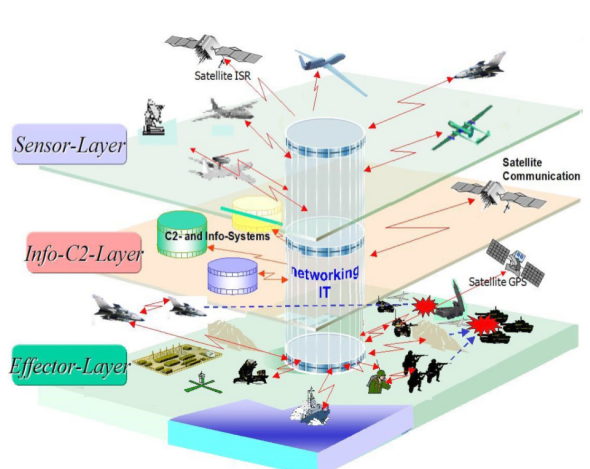


ภาพที่ 2 ค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย จากการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และพันธกิจเข้าด้วยกัน

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญของการควบคุมบังคับบัญชา

จากวิสัยทัศน์ขององค์การในการ “เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวก ด้านการป้องกันประเทศและการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของ รัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ” ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้มี

แนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถของกองทัพให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรบและการป้องกันประเทศ โดยได้เล็งเห็นความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการตัดสินใจ การควบคุมและการสั่งการ เมื่อเผชิญกับภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งผลถึงความมั่นคงในระดับชาติ จึงได้มีการนำระบบควบคุมบังคับบัญชาโดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) ซึ่งเป็นระบบที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและการสื่อสารในลักษณะใกล้เคียงเวลาจริง (Near Real Time) มาใช้ในการอำนวยความสะดวก เป็นการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้สื่อสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาได้อย่างทันการณ์และครอบคลุม นอกจากนี้ผู้บัญชาการทหารสูงสุดยังได้สนับสนุนการพัฒนาระบบควบคุมบังคับบัญชา (C4I) โดยการนำระบบ



ภาพที่ 3 การปฏิบัติการโดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง
(Network Centric Operations: NCO)

แผนที่สถานการณ์ร่วม (Common Operating Picture : COP) ที่เชื่อมโยงข้อมูลและแสดงภาพการปฏิบัติการร่วมจาก 3 เหล่าทัพมาใช้เป็นฐานข้อมูลบน platform เดียวกันทำให้สนับสนุนการสั่งการการกระจายข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาสามารถเห็นข้อมูลและภาพสถานการณ์ในเวลาเดียวกันรวมถึงการพัฒนาระบบรายงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางทหาร

(Message Text Format : MTF) เพื่อให้ฝ่ายอำนาจการใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนทางทหารและเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกจากนั้นผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้มองเห็นสิ่งสำคัญในอนาคต ที่งานด้านการป้องกันประเทศและด้านความมั่นคงต้องขับเคลื่อนด้วยฐานข้อมูล จึงได้ริเริ่มให้เกิดการพัฒนาบริหารจัดการข้อมูลและฐานข้อมูลอย่างจริงจัง โดยใช้รูปแบบ Google Model เพื่อเป็นเครื่องมือในการตกลงใจบนฐานข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ

กองทัพสร้างศรัทธาและความผูกพันแก่ประชาชน

ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้คำนึงถึงความผูกพันของสังคม โดยมอบนโยบายว่า “ทหารเรานั้น นอกจากดูแลปกป้องผืนแผ่นดินไทย รักษาผลประโยชน์แห่งชาติแล้ว ยังดูแลความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนชาวไทยอีกด้วย” ตามสโลแกน ของรัฐบาล

“คืนความสุขแก่ประชาชน” โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา เกิดความรักหวงแหนผืนแผ่นดินของตนเอง มีความรักชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และพร้อมให้ความร่วมมือกับกองทัพไทย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในพื้นที่ โดยกองบัญชาการกองทัพไทยได้สนับสนุนงานพัฒนาประเทศร่วมกับทุกภาคส่วนราชการเพื่อพัฒนาศักยภาพของ

ชุมชนในพื้นที่ให้มีภูมิคุ้มกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อาทิ ฟาร์มตัวอย่าง อันเนื่องมาจากพระราชดำริในสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ บ้านปียา ซึ่งเป็นโครงการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแหล่งจ้างงาน ช่วยเหลือชาวบ้านยากจนให้ได้มีอาชีพ สร้างความสามัคคีระหว่างราษฎรกลุ่มไทยพุทธ และกลุ่มไทยมุสลิมให้เข้มแข็ง มั่นคง นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาด้านสาธารณสุข โภชนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม ปศุสัตว์ และการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ งานก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรสู่ชุมชนได้สะดวก



ภาพที่ 5 โครงการหมู่บ้านตัวอย่างตามรอยเท้าพ่อ

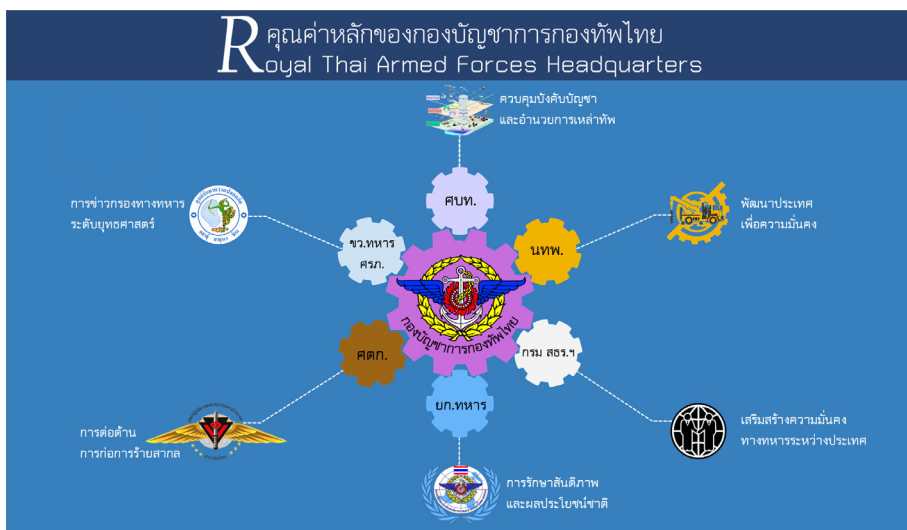


ภาพที่ 4 โครงการบริหารจัดการพื้นที่ต้นน้ำ
ลำน้ำสาขาแม่ปิง

ยิ่งขึ้น การจัดตั้งสถานีผสมเทียมโค การจัดตั้งสถานีผลิตพันธุ์ปลา โครงการทำนบกั้นน้ำในพื้นที่ลาดลอน เช่น โครงการ ขุดลอกแก้มลิง บึงบอระเพ็ดเพื่อลดภัยแล้ง ลดการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคของประชาชน และป้องกันการเกิดอุทกภัยในอนาคต มีโครงการต้านภัยยาเสพติด อาทิ โครงการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งปลอดยาเสพติด ตามแนวชายแดน

โครงการฝึกอบรมเยาวชนอาสา ด้านภัยยาเสพติดกองทัพไทย เป็นต้น มีการจัดตั้งโครงการหมู่บ้านตัวอย่างตามรอยเท้าพ่อ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 - 2560 รวม 90 หมู่บ้านตามแนวชายแดนเพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศโดยพัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรให้มีความเข้มแข็ง พออยู่ พอกินพึ่งพาตนเองทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และมีกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จจนเป็นต้นแบบของงานส่งเสริมอาชีพการเกษตร ได้แก่ สหกรณ์เลี้ยงปศุสัตว์ กรป. กลางโพนยางคำ จำกัด ซึ่งมีพัฒนาการมาจากโครงการผสมเทียมโคพันธุ์เนื้อจนได้รับคัดเลือกให้เป็นเนื้อโคขุนโพนยางคำ ตลอดจนเผยแพร่แนวทางตามพระราชดำริให้แก่ราษฎรที่สนใจได้ศึกษาและนำไปขยายผลในชุมชนอื่นต่อไป

ด้วยภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และการขับเคลื่อนการนำองค์การอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้กองบัญชาการกองทัพไทย มีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนทั้งด้านการเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหารเพื่อความมั่นคง รวมถึงงานด้านการสนับสนุน ช่วยเหลือชุมชนในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นับเป็นการปฏิบัติการทางทหารระดับยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถผลักดันองค์การ ให้สร้างผลงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อประเทศชาติประชาชน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ภาพที่ 6 คุณค่าหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย





กรมการพัฒนาชุมชน

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

“การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนจากระดับฐานรากสู่ระดับก้าวหน้า ผ่านกลไกของปราชญ์ชาวบ้านและการสร้างรายได้จาก OTOP รวมถึงนโยบายประชารัฐ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวคิด “โบกักรัฟไฟ” นับได้ว่าเป็นการสร้างระบบการนำองค์การที่มีประสิทธิภาพมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และชัดเจน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้ง สร้างระบบการกำกับติดตามการทำงานเชื่อมโยงส่วนกลางกับภูมิภาคได้เหมาะสม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างระบบการนำ และการกำกับติดตามที่เป็นกลไกสำคัญที่นำมาสู่ความสำเร็จของกรมการพัฒนาชุมชน เกิดเป็นผลงานที่โดดเด่นมากมาย โดยเฉพาะ OTOP ขึ้นเครื่อง ที่สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชนซึ่งเป็นเศรษฐกิจระดับฐานรากของประเทศได้”

วิสัยทัศน์ :

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2564

พันธกิจ :

1. พัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง
2. พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้พึ่งตนเองได้
3. สร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนองค์กรให้มีขีดสมรรถนะและบุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ

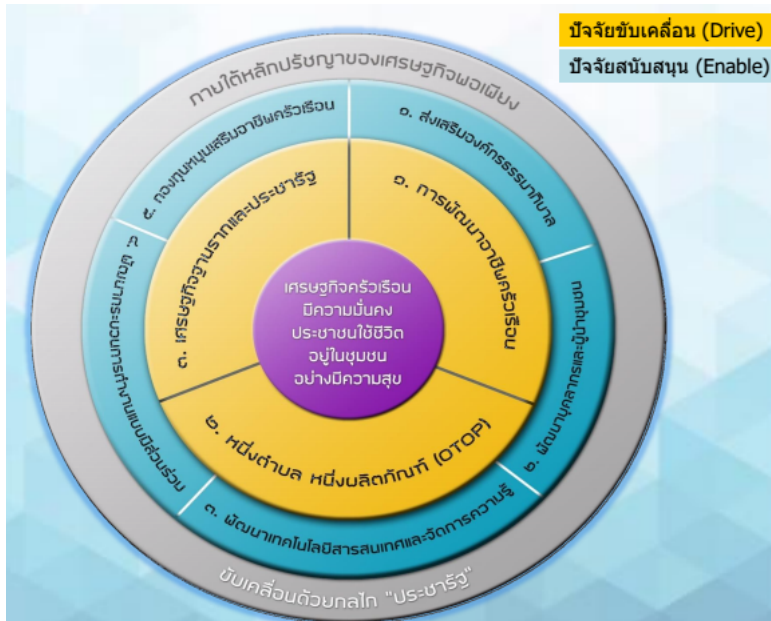
คำนิยม : ABC DEF S&P

- A – Appreciation (ชื่นชม)
B – Bravery (กล้าหาญ)
C – Creativity (สร้างสรรค์)
D – Discovery (ใฝ่รู้)
E – Empathy (เข้าใจ)
F – Facilitation (เอื้ออำนวย)
S – Simplify (คิดให้ง่าย)
P – Practical (ทำได้จริง)

กรมการพัฒนาชุมชน (พช.) กระทรวงมหาดไทย ในระยะเริ่มแรกของการก่อตั้ง มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาตนเอง ต่อมาเมื่อบริบททางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ กรมการพัฒนาชุมชนต้องปรับบทบาทมาสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ โดยใช้พลังประชารัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ คือ ชุมชนลงมือทำ เอกชนขับเคลื่อน และรัฐสนับสนุน ถือได้ว่าเป็นทิศทางใหม่ในการพัฒนาที่ พช. จะต้องใช้ความเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนา เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยตนเองและสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ทิศทางการขับเคลื่อนองค์การที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์การด้วยการประกาศวาระกรมการพัฒนาชุมชน (CDD Agenda) ที่ได้คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันกับเวลา และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ “เศรษฐกิจครัวเรือนมั่นคง ประชาชนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข” และได้กำหนดเป้าหมาย ในปี 2564 ให้หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง 23,589 หมู่บ้าน มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้ ได้กำหนด 3 ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ 1) พัฒนาอาชีพครัวเรือน 2) หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และ 3) เศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ โดยมี 5 ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ 1) ส่งเสริมองค์การธรรมาภิบาล 2) พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชน 3) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดการความรู้ 4) พัฒนาระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม และ 5) กองทุนหนุนเสริมอาชีพครัวเรือนเพื่อส่งประโยชน์ให้กับประชาชน



ภาพที่ 1 วาระกรรมการพัฒนาชุมชน
(CDD Agenda)

จากนโยบายสำคัญของรัฐบาลสู่การวางแนวทางการขับเคลื่อน ภารกิจที่ชัดเจน

รัฐบาลในสมัยปัจจุบันมีนโยบายที่จะลดความเหลื่อมล้ำ สร้างรายได้ และความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการกับภาครัฐ ภายใต้นโยบายสานพลังประชารัฐ เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความมั่นคงจึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในระดับเศรษฐกิจฐานรากให้เพิ่มขึ้น

ใช้ทุนในชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา มีการสร้างงานสร้างอาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนเปรียบเสมือน “ทัพหน้า” ของกระทรวงมหาดไทยที่ทำหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมของประชาชน

ในการพัฒนาชนบท โดยมีเป้าหมายของการพัฒนา คือ “ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวยุคใหม่มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข” จึงได้วางแนวทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากด้วยรูปแบบบันได 3 ขั้น ประกอบด้วย



ภาพที่ 2 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นที่ 1 การสร้าง “สัมมาชีพ” คือ การสร้างอาชีพที่สุจริตให้กับบุคคลหรือครัวเรือน เพื่อลดการพึ่งพา ละความฟุ่มเฟือย และเลิกอบายมุข

ขั้นที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม “OTOP SMEs หรือ ผู้ประกอบการชุมชน (CE)” เพื่อรวมซื้อและรวมขายซึ่งเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า

ขั้นที่ 3 พัฒนาต่อยอดให้เป็น “วิชากิจเพื่อสังคม (SE)” โดยการสร้างความร่วมมือร่วมทุน และร่วมค้า ด้วยการบูรณาการการทำงานร่วมกันของกลุ่ม องค์กร ทุกภาคส่วน สร้างเป็นเครือข่ายข้ามจังหวัด ข้ามภาค และข้ามประเทศ

“โบกี้รถไฟ” แนวคิดสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และสร้างระบบการนำองค์การ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชนนั้น ได้ใช้แนวคิด “โบกี้รถไฟ” ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยกลุ่มภารกิจ โดยมอบหมายให้รองอธิบดีทั้ง 3 ท่าน กำหนดการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ (Function) ตามวาระกรมการพัฒนาชุมชน (Agenda) และเชิงพื้นที่ (Area) โดยมีสำนัก/กองภายใต้การกำกับดูแลเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนงาน



ภาพที่ 3 แนวคิด “โบกี้รถไฟ”

นอกจากนี้ ในส่วนของการปฏิบัติงานในภูมิภาคยังได้มอบหมายให้พัฒนาการจังหวัด/พัฒนาการอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บริหารราชการของกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาคทำหน้าที่แปลงนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางไปสู่ปฏิบัติในพื้นที่ทั้ง 76 จังหวัด จำนวน 878 อำเภอ และได้มอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกรมทำหน้าที่ ควบคุม กำกับ และติดตามการดำเนินงานในระดับพื้นที่อย่าง ใกล้ชิด รวมทั้ง เป็นตัวแทนคณะผู้บริหารจากส่วนกลางในการสื่อสารนโยบายไปยังผู้บริหารในส่วนภูมิภาค ในขณะเดียวกันก็นำผลสะท้อนจากส่วนภูมิภาคกลับมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรต่อไป

ระบบการกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่องน่ายุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ

คณะผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนได้ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและงานนโยบายที่สำคัญ โดยกำหนดกระบวนการวางแผนโดยติดตามความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ กิจกรรมผ่านระบบติดตามรายงานผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงิน โดยใช้ระบบ Budget Project Management : BPM ซึ่งเป็นระบบ Online Real Time ที่ผู้บริหารสามารถเรียกดูข้อมูลได้ตลอดเวลา มีการประชุมติดตามความก้าวหน้า ผ่านศูนย์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (War Room) เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในส่วนกลาง และการสนทนาโต้ตอบกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคเดือนละ 1 ครั้ง ถ่ายทอดสด VDO Conference เป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงและสั่งการในประเด็นที่สำคัญเร่งด่วนของคณะผู้บริหารและบุคลากรให้รับรู้และเข้าใจพร้อมกันทั่วทั้งองค์กร มีการประชุม Morning Brief ของคณะผู้บริหารทุกเช้าวันจันทร์ เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค และร่วมกันคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด หากพบว่าไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ก็จะร่วมกันค้นหาและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและแผนงาน/กิจกรรมที่เหมาะสม มีการสื่อสารผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บุคลากรในสังกัดทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบการตรวจราชการ การถ่ายทอดประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร พช. ผ่านทีวี พช. ระบบ BPM รายงานผลผ่าน Application CDD_EIS การสื่อสารทางกลุ่มไลน์ รายงานทางเอกสาร หนังสือแจ้งเวียน ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (CDD OA)

นอกจากนี้ คณะผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนยังได้รับฟังความต้องการ ความคิดเห็น ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านระบบ Voice of Customer : VOC รวมทั้ง การลงพื้นที่แก้ปัญหาตามโครงการ พช. สัญจร การตรวจราชการ รายไตรมาสและรวบรวมข้อมูลจากการรับฟัง เพื่อมาวางระบบการนำองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

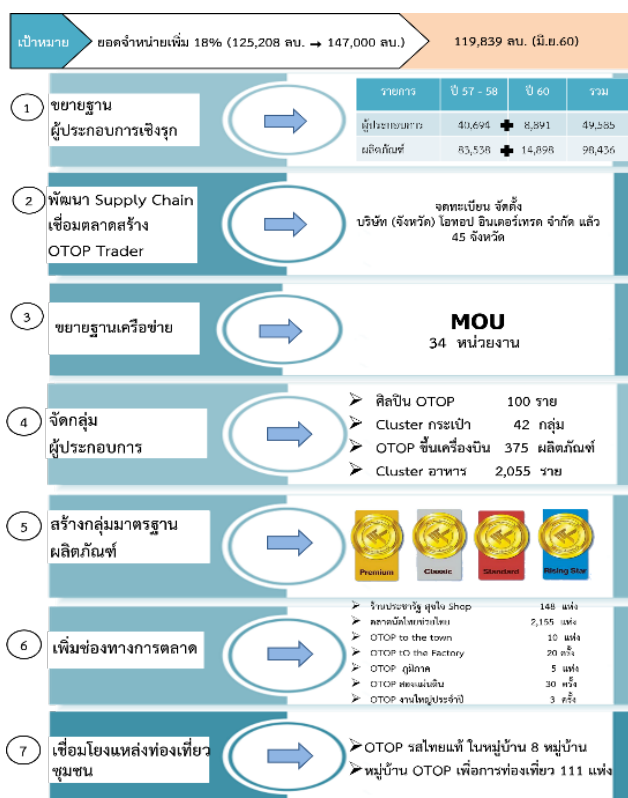
ผลงานที่โดดเด่นจากการขับเคลื่อน CDD Agenda

การพัฒนาอาชีพครัวเรือน โดยการสร้างสมาชิกชุมชน จำนวน 470,000 ครัวเรือน ในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 23,589 หมู่บ้าน ได้มีการพัฒนาผู้นำสมาชิก เพื่อให้เกิด “ชาวบ้านสอนชาวบ้าน” นำความรู้ไปสร้างสมาชิกในครัวเรือนที่จะก่อให้เกิด รายได้แก่ครัวเรือน สนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพ จำนวน 2,360 กลุ่ม ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาอาชีพดังกล่าวจะช่วยสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ทำให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพได้ต่อไปอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 4 การพัฒนาอาชีพครัวเรือน

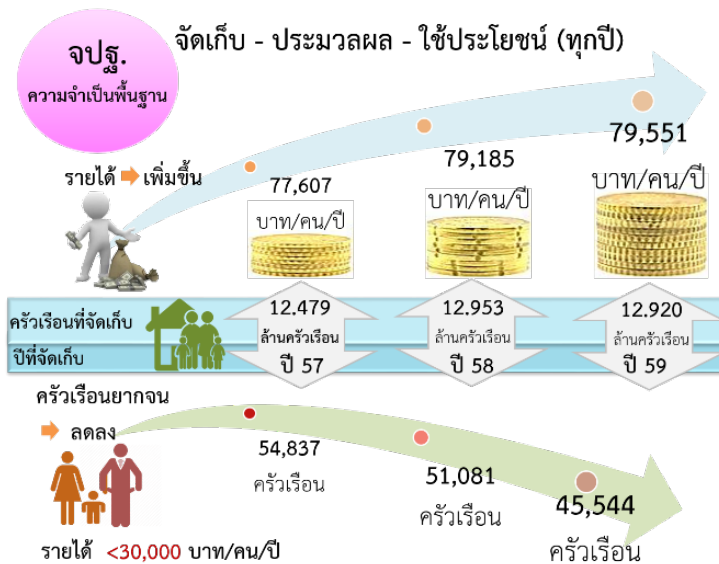
การพัฒนา OTOP เป้าหมาย เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนโดยตรง และสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็งโดยการบูรณาการการทำงานกับทั้งภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นในการส่งเสริมการพัฒนา OTOP ตั้งแต่ต้นทาง-กลางทาง-ปลายทาง เช่น การยกระดับดาวจาก 1-3 ดาว ไปสู่ 4-5 ดาว การร่วมมือกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท คิงเพาเวอร์ อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด บริษัท เดอะมอลล์ (ประเทศไทย) จำกัด คัดเลือกสินค้า OTOP เพื่อจัดจำหน่ายบนเครื่องบิน การร่วมมือกับเทสโก้โลตัส ในการคัดเลือกสินค้า OTOP จัดลงในกระเช้าของขวัญปีใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการผลักดันให้เกิดการสนับสนุนการสร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนระดับฐานรากอย่างแท้จริง



ภาพที่ 5 เป้าหมายการดำเนินงาน OTOP

การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ เป็นการขับเคลื่อนงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนให้ประชาชนมีความสุข โดยวัดจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นต่อครัวเรือนต่อปี สินค้าและบริการขายได้ราคาดีขึ้น โดยใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นตัวชี้วัดการเพิ่มขึ้นของรายได้ ใน 3 กลุ่มงาน คือ การเกษตร การแปรรูป และการท่องเที่ยว

โดยชุมชน ใช้ 5 กระบวนการ คือ การเข้าถึง ปัจจัยการผลิต การบริหารจัดการ การสร้างองค์ความรู้ การตลาด และการสื่อสารสร้างการรับรู้ โดยความร่วมมือในรูปแบบ ประชารัฐ คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนได้เพิ่มขึ้นจาก 79,185 บาท ในปี 2558 เป็น 79,551 บาท ในปี 2559 และสามารถลดจำนวนครัวเรือนยากจนเหลือ 45,544 ครัวเรือน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ประชาชนจะได้รับจากการพยายามผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกรมการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง



จากความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนที่สามารถมอง โจทย์ของการพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ของประเทศ นโยบายของรัฐบาล และ สถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน นำมากำหนดเป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน ที่สามารถกำหนดรูปแบบระบบการนำ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และการนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เกิดเป็นการขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชนเข้มแข็งภายใต้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวไปสู่เศรษฐกิจครัวเรือนที่มีความมั่นคง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนในระดับฐานราก ก่อให้เกิดความมั่นคงของ ประเทศอย่างยั่งยืน





กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
Department of Medical Sciences

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

“การกำหนดทิศทางและปรับบทบาทขององค์การในการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อประชาชน และระบบสาธารณสุขของประเทศไทย อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยระบบการนำองค์การที่เน้นความรู้คู่คุณธรรมเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญทั้งในการนำ การกำกับติดตาม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ บุคลากรมีความผูกพัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติราชการ โดยตระหนักถึงความผาสุกของสังคมและชุมชน สามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีการสร้างรายได้ รวมทั้งช่วยลดความเสี่ยงด้านต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนได้เป็นอย่างดี”

วิสัยทัศน์ :

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์การชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขในภูมิภาคเอเชียภายในปี พ.ศ. 2563

พันธกิจ :

1. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
2. เฝ้าระวัง ประเมิน สื่อสาร แจ้งเตือนภัย และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ
3. กำหนดมาตรฐานและพัฒนาห้องปฏิบัติการ และเป็น ศูนย์ กลาง ข้อมูล อ้างอิง ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
4. บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข ในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง
5. พัฒนาและกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
6. สื่อสารสาธารณะในภาวะที่ต้องพึ่งพาข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศและเอเชีย

คำนิยาม : DMSc

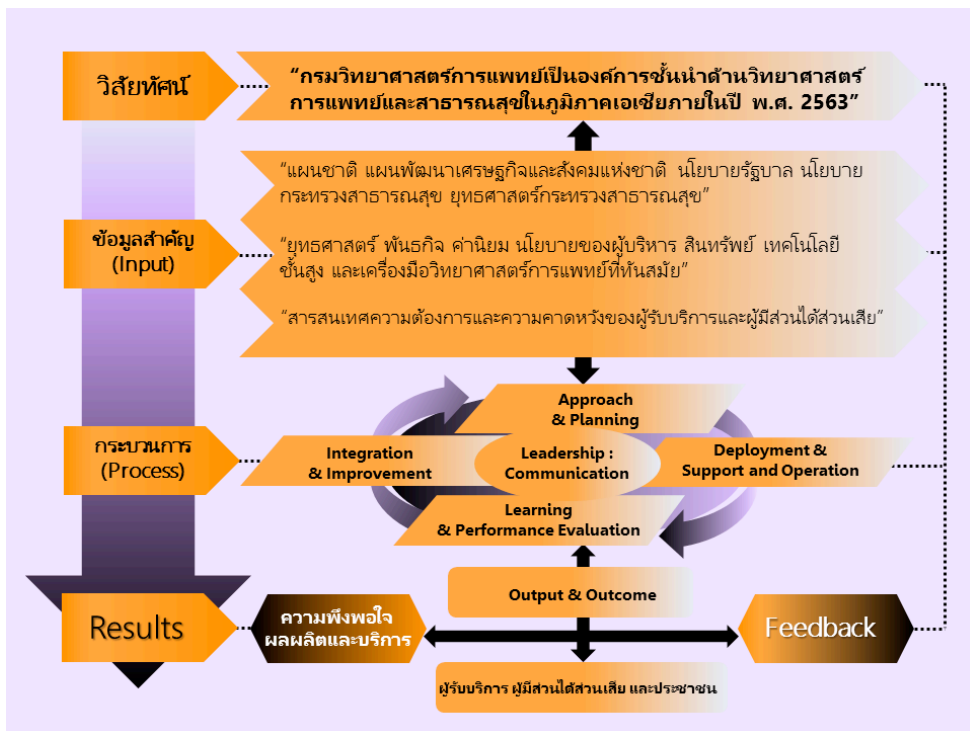
D - Discovery (ใฝ่รู้)

M - Moral (คุณธรรม)

S - Sciences/Standards (นำหลักวิชาการ/มาตรฐานสากล)

C - Change attitude (เปิดใจ/พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง)

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีภารกิจเกี่ยวกับการวิจัยและการตรวจวิเคราะห์ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อผลการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่ประชาชนและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ภายใต้การบริหารงานด้วยระบบ “DMSC” Leadership System ซึ่งระบบการนำองค์การที่เน้นความรู้คู่คุณธรรมเป็นพื้นฐาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วยการนำมาตรฐานสากลต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงองค์การ โดยได้รับการรับรองมาตรฐานและรางวัลมาแล้วมากมาย มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทั้งด้านเทคนิคและเทคโนโลยี อีกทั้งยังสร้างและพัฒนาเครือข่ายความรู้สู่ชุมชน โดยปัจจุบันมีอาสาสมัครวิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชนกว่า 3,000 คน ที่เป็นผู้นำชุมชนในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนด้วยตนเอง



ภาพที่ 1 “DMSC” Leadership System

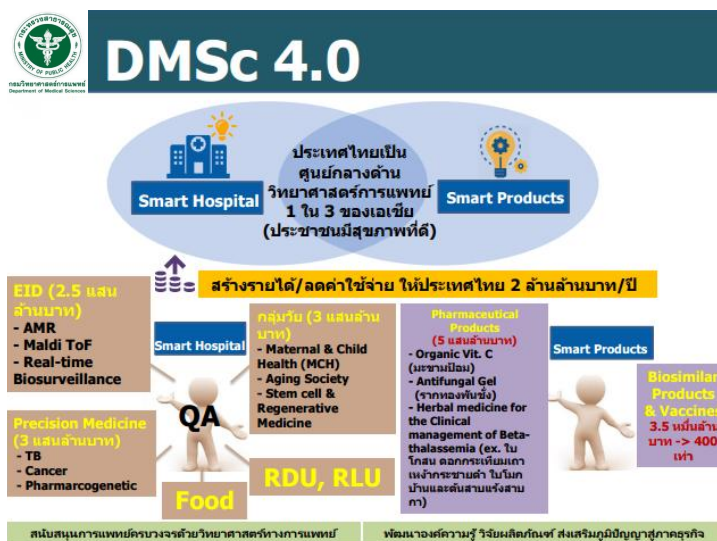
พลิกโฉมการทำงาน มุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทาย

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ระบุตัวตนในอนาคตอย่างชัดเจนว่ากรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จะเป็น “องค์กรชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขในภูมิภาคเอเชียภายในปี พ.ศ. 2563” หากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์บรรลุได้ตามเป้าหมายดังกล่าว นั้นหมายความว่าในอีก 3 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เทียบเคียงประเทศชั้นนำในเอเชียอย่างญี่ปุ่น จีน และเกาหลี ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าว โดยปรับบทบาทการทำงานจากเดิมที่มีภารกิจหลักในการตรวจวิเคราะห์ การรับรองห้องปฏิบัติการ ให้มุ่งไปสู่ทิศทางหลัก 3 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นองค์กรหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ในภารกิจ 3 ด้าน คือ การพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพ (Innovation) การสนับสนุนระบบบริการสุขภาพด้วยเครื่องมือด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (Technology Support) และการคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer Protection)

2. สร้างคนไทย 4.0 ที่มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ โดยพัฒนาในด้านสมุนไพร เทคโนโลยีชีวภาพ-ชีวการแพทย์ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับสุขภาพ (Herb, Biotech-Biomed)

3. การตอบสนองการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ด้านสาธารณสุข โดยมีการกิจหลัก 2 ประเด็น คือ การสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของชาติภาพรวม (Smart Product) และพัฒนาโรงพยาบาลให้มีมาตรฐานด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (Smart Hospital)



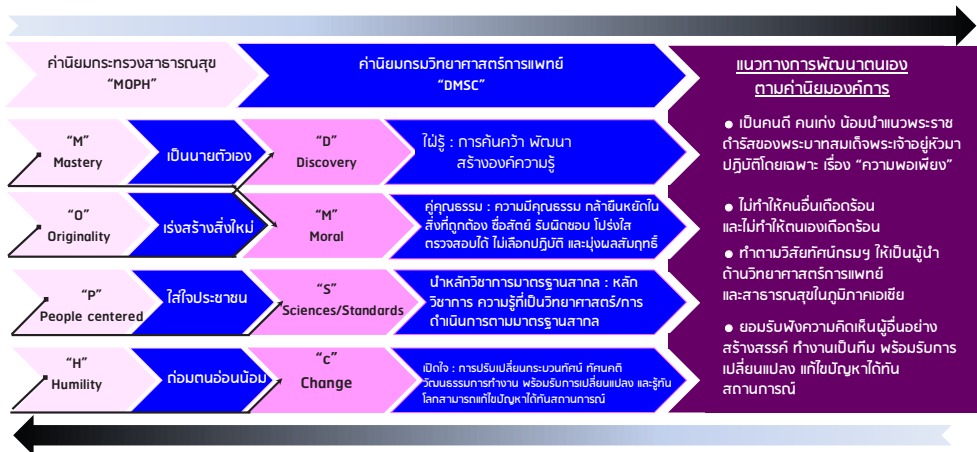
ภาพที่ 2 ทิศทางองค์กร DMSc 4.0

ความสอดคล้องของเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้ความสำคัญกับการรู้จักและทบทวนตนเองเพื่อกำหนดจุดยืนทั้งปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากผู้บริหารมีความตระหนักรู้เสมอว่าภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบสาธารณสุขและสภาวะการณ์แวดล้อมต่างๆ ของโลก การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีจุดยืน (Positioning) ที่เข้มแข็งเท่านั้น จึงจะเป็นองค์การชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขได้ ในช่วงแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2555 – 2558 ผู้บริหารได้ใช้โอกาสนี้ในการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ โดยมีการรวบรวมและใช้ข้อมูลที่สำคัญอย่างรอบด้านทั้งภายในและภายนอก ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ซึ่งทำให้พบว่ามุมมองจากคนภายนอกที่มีต่อกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ คือ การเป็นองค์การที่มีความโดดเด่นด้านคุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากภารกิจเป็นเพียงต้นน้ำและกลางน้ำเท่านั้น กล่าวคือ เป็นผู้มีบทบาทในการเสริมหนุนภารกิจของกรมวิชาการอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน มากกว่าการที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จะส่งผลิตและบริการถึงประชาชนโดยตรง ซึ่งนำไปสู่การสร้างโอกาสในการพัฒนาจากความเชื่อของผู้บริหารและบุคลากรที่ว่า งานด้านการแพทย์และการสร้างเสริมสุขภาพจะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นพื้นฐานสำคัญ กลายเป็นการชี้แนะและความมุ่งมั่นที่จะนำพาสถานะของกรมไปสู่การเป็น **“ห้องปฏิบัติการอ้างอิงชั้นนำในระดับประเทศและระดับนานาชาติ”**

จากเป้าประสงค์ดังกล่าว กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงยืนยันการใช้ค่านิยม “เปิดใจ ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม นำหลักวิชาการ มาตรฐานสากล (DMSC: Discovery, Moral, Sciences/Standard, Change)” ที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะ เป็นพฤติกรรมที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ จากนั้นในช่วงปี พ.ศ. 2558 ได้มีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อค้นหาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมของคนในองค์การ พบว่ากรมมีวัฒนธรรมองค์การเน้นการพึ่งพา (การป้องกันเชิงรับ : Passive - Defensive Culture) ซึ่งสะท้อนว่ากรมมีการส่งเสริมให้แต่ละคนทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันในรูปแบบทีมงาน (Interdependent Team Builder) ตลอดจนการกระตุ้นความร่วมมือจากบุคลากร พันธมิตร และเครือข่ายสมาชิกในรูปแบบ “Collaborative Study” ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การของตำแหน่งระดับผู้บริหาร เป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ คือ เน้นความสำเร็จ การพัฒนาตนเอง บุคคล และไม่ตรีสัมพันธ์ จากการศึกษาดังกล่าวจึงทำให้เชื่อมั่น

ได้ว่าลักษณะวัฒนธรรมของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์สามารถเสริมหนุนการเป็นองค์กรคุณภาพมาตรฐานได้เป็นอย่างดี จึงยืนยันได้ว่า ค่านิยม “DMSC” นั้นมีความเหมาะสมและสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้



ภาพที่ 3 ค่านิยมและแนวทางการพัฒนาตนเองของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

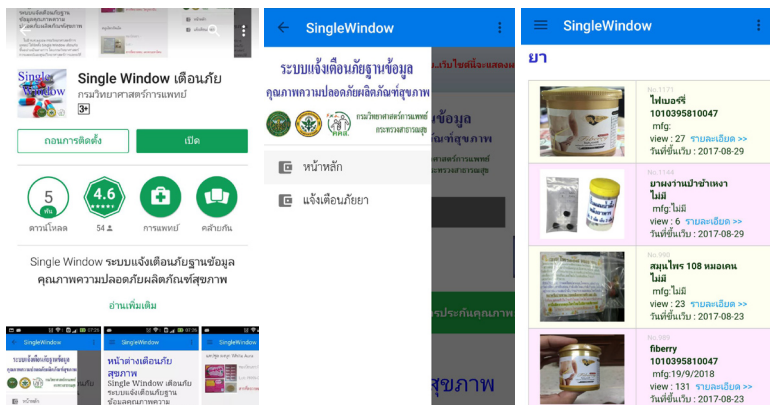
การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

เพื่อขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ไปสู่องค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารทุกระดับได้ร่วมกันกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์คุณภาพ ภายใต้การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร (Management Review) รวมถึงการนำนโยบาย “3C” ได้แก่ Customer focus, Competency และ Collaboration มาใช้ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจเล็งเห็นคุณค่าการทำงานที่มาจากความร่วมมือสู่องค์การสมรรถนะสูง และมุ่งเน้นประชาชนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นความคิด ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในการทำงานโดยตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ และอาศัยการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือช่วยในการขับเคลื่อน ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ส่งผลงาน/นวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยพัฒนาสมัครรับรางวัลต่างๆ ทำให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้รับรางวัลมากมายทั้งภายในและนอกประเทศ นอกจากนี้ ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากล จึงสนับสนุนกิจกรรมด้านความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งตามกรอบความร่วมมืออาเซียน และวาระความมั่นคงด้านสุขภาพโลก (Global Health Security Agenda: GHSA) ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหลัก (Lead Country) ส่งผลให้บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์การทำงานในระดับโลก

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้มีการวางแผนและคาดการณ์การเกิยณอายุราชการในแต่ละปีเพื่อทดแทนกำลังคนที่สูญเสียไป ควบคู่กับการพัฒนากำลังคนตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ “พัฒนาความมั่นคงและความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร รวมทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง” ผู้บริหารได้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแบ่งปันและถ่ายทอดการเรียนรู้ โดยกำหนดให้การออกแบบและพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เป็นหนึ่งในกระบวนการพิเศษในระบบบริหารคุณภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำทั้งในและต่างประเทศ พัฒนากำลังคนระดับปริญญาเอก ฯลฯ และจัดให้มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน จากนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบกับการทำงานบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ได้หล่อหลอมให้บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทางการแพทย์แล้ว ยังมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติราชการ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกรม ซึ่งสะท้อนได้จากระดับความผูกพันของบุคลากรที่สูงถึงร้อยละ 82.76

เพราะความห่วงใยต่อสังคม จึงต้องก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

นอกจากความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นหลักของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ได้นำมาตรฐานเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ ได้แก่ ISO 15190 และ CWA 15793 มาใช้เพื่อจัดการผลกระทบของสารเคมีชีวะที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ กรมยังมีความห่วงใยต่อปัญหาสุขภาพอนามัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ไม่ได้มาตรฐานหรือมีสารอันตรายปนเปื้อน ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและการเจ็บป่วยของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคจากการได้รับสัมผัสสารพิษจากสิ่งแวดล้อมจากการใช้ชีวิตประจำวันอีกด้วย



ภาพที่ 4 แอปพลิเคชัน Tumdec drug alert เตือนภัยสุขภาพประชาชน

จากสมรรถนะหลักของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ คือการเป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิง ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ จากการที่กรม มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ในเชิงลึก มีเครื่องมือทันสมัย มีศูนย์กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีแหล่งทุนทั้งจากเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ จาก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงถือเป็นข้อมูลที่เชื่อถือและอ้างอิงได้มากที่สุด ประกอบกับสังคม ในปัจจุบันที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว ประชาชนได้รับข้อมูลต่างๆ ทั้งจากแหล่งที่ เชื่อถือได้และแหล่งที่ไม่มีการอ้างอิง จนทำให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจที่ผิดพลาดต่อ ข้อมูลด้านสุขภาพ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงมุ่งเน้นการสื่อสารสาธารณะและการแจ้ง เตือนภัยสุขภาพกับประชาชนอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารและ แจ้งเตือนภัยทั้งการให้สัมภาษณ์ผ่านสื่อ (โทรทัศน์ โทรศัพท์ ยูทูบ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ) เว็บไซต์ และ ข่าวประชาสัมพันธ์ ซึ่งได้ช่วยสร้างความเข้าใจในปัญหาสุขภาพ สามารถลดความตระหนักแก่ ประชาชนได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังได้พัฒนาเว็บไซต์ “Single Window หน้าต่างเตือนภัย สุขภาพ” และแอปพลิเคชัน “ทำดี ดร็ก อเลิร์ท (Tumdee Drug Alert)” ที่เป็นเสมือนหน้าต่าง เตือนภัยสุขภาพ สินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทั้งยา เครื่องสำอาง และอาหาร โดยแสดง ทั้งรูปภาพผลิตภัณฑ์ ฉลาก สารพิษที่พบ แหล่งที่มา ฯลฯ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแหล่งอ้างอิงที่ สามารถเชื่อถือได้มากที่สุดขณะนี้

เสริมความสามารถของเครือข่าย ปฏิบัติงานง่าย เชื่อถือได้ เป็นที่พึ่ง ให้แก่ชุมชน

เครือข่ายที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุขก็คืออาสาสมัคร สาธารณสุข (อสม.) เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน สามารถเข้าถึงประชาชนได้ โดยตรง เป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างภาครัฐและประชาชน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายดังกล่าวด้วยการต่อยอดพัฒนาให้เป็น อสม.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ชุมชน และสร้างชุมชนให้เป็น “ชุมชนต้นแบบการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค” โดย อสม. วิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชน จะแตกต่างจาก อสม. ทั่วไป คือ ช่วยเป็นหูเป็นตาใน การเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์สุขภาพในชุมชน สอดส่องดูแลการแพร่กระจายของสินค้าที่สุ่มเสี่ยง สามารถตรวจสอบผลิตภัณฑ์สุขภาพอย่างง่าย รวมทั้งเป็นผู้ให้ความรู้ต่อครอบครัว เพื่อนบ้าน และคนในชุมชนที่ตนเองดูแล ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้เข้าไปถ่ายทอดองค์ความรู้ สอนการใช้งานเครื่องมือทดสอบรวมทั้งใช้เว็บไซต์และแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้น

ให้เกิดประโยชน์ ปัจจุบันเกิดศูนย์แจ้งเตือนภัย ฝ้าระวัง และรับเรื่องร้องเรียนผลิตภัณฑ์สุขภาพในชุมชนต้นแบบมากกว่า 120 แห่ง และมี อสม.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชนที่ผ่านการประเมินตามหลักสูตรโดยมีทีมครูพี่เลี้ยงในพื้นที่มากกว่า 3,000 คน ส่งผลให้ชุมชนต่างๆ การตื่นตัวและรับรู้ปัญหาผ่านการเรียนรู้ปฏิบัติจริงมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมุ่งมั่น จนมีความเข้าใจ และเกิดศักยภาพในการฝ้าระวังและตรวจสอบผลิตภัณฑ์สุขภาพที่จำหน่ายในชุมชนได้ด้วยตนเอง



ภาพที่ 5 กิจกรรมการพัฒนา อสม. วิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชน

ความสำเร็จของการนำองค์การเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์นั้นอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารสูงสุดมีการชั้นนำที่ชัดเจน 2) การใช้กลไกการสื่อสารที่หลากหลาย การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ได้รับข้อมูลข้อเสนอแนะจากบุคลากร ตลอดจนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดทิศทางการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3) ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริม สนับสนุน และบุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือ อาจกล่าวได้ว่าหากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ยังคงรักษามาตรฐานที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่อง การบรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาคเอเชีย คงไม่ใช่เรื่องยากอย่างแน่นอน





กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
Department of Medical Sciences

จังหวัดนนทบุรี

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จที่ชัดเจน ในการบริหารการพัฒนาในเชิงพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในจังหวัด และการมุ่งเน้นความเป็นเมืองนนทบุรี ที่ต้องมีความสะอาด สะดวก สบาย และปลอดภัย มีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่ทำให้ดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมายของผู้บริหารโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้นำ ที่ไม่เพียงแต่มองเห็นวิกฤติ และไม่ได้มองทุกอย่างเป็นปัญหา แต่จะพิจารณาว่าทำแบบไหนแล้วถึงได้ผล และมีแนวทางแก้ไขปัญหาประกอบกันด้วย รวมทั้ง มีมุมมองในภาพกว้างในการจัดการเชิงยุทธศาสตร์และสามารถเลือกคนที่เหมาะสมหรือผู้ที่รับผิดชอบในงานนั้นเพื่อให้เข้าไปจัดการกับปัญหาได้ เป็นการสร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรในทุกระดับที่สามารถคิดริเริ่มงานต่างๆ ในหน้าที่ของตน ผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาทเป็น “ครูใหญ่” ที่คอยติดตาม และชี้แนะเมื่อเกิดข้อขัดข้อง นอกจากนั้น สิ่งสำคัญคือการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชนในพื้นที่ ตามหลักการประชารัฐ ซึ่งมีภาครัฐริเริ่ม และภาคเอกชนหนุนเสริม เพื่อบูรณาการความร่วมมือการบริหารราชการของจังหวัดให้สามารถบริหารงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้

วิสัยทัศน์ :

เมืองที่อยู่อาศัยชั้นดีของคนทุกระดับ โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีเยี่ยม และเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

พันธกิจ :

1. พัฒนาและบริหารจัดการจังหวัดนนทบุรีให้เป็นเมืองที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเป็นที่อยู่อาศัยชั้นดีเพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. เสริมสร้างและพัฒนาจังหวัดนนทบุรีให้กลายเป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
3. พัฒนาจังหวัดนนทบุรีให้เป็นศูนย์กลางแห่งการค้านานาชาติ
4. สร้างเสริมสังคมนนทบุรีให้มีคุณธรรม นำความรู้ สู่การดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล
5. เตรียมความพร้อมของจังหวัดรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ในปี 2558 มีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

คำนิยาม : D-TRACT

Discovery	ใฝ่หาความรู้
Teamwork	ทำงานเป็นทีม
Relevancy	ทันโลก ทันเหตุการณ์ เรียนรู้ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง
Activeness	ขยันตั้งใจทำงานและทำงานเชิงรุก
Competency	ความสามารถในการให้บริการ
Transparency	โปร่งใส

จังหวัดนนทบุรี เป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีความหนาแน่นของประชากรมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร ชาวจังหวัดนนทบุรีจึงมีวิถีชีวิตที่ผสมผสานระหว่างความเป็นสังคมเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมกับสังคมเมืองแบบพาณิชยกรรม ซึ่งเป็นความท้าทายของการบริหารจัดการจังหวัดนนทบุรีที่จะต้องสร้างสมดุลระหว่างการรักษาอัตลักษณ์วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของชุมชนให้สามารถสอดประสานเข้ากับ ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความเป็นเมืองที่คึกคักวิถีชีวิตของชุมชนเดิม ส่งผลให้ นนทบุรีต้องมีการบริหารจัดการจังหวัดที่เป็นระบบเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตที่ดีเยี่ยม ให้แก่ชาวนนทบุรี

นนทบุรี 4.0 นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนจังหวัดอย่างมีวิสัยทัศน์

คณะผู้บริหารของจังหวัดนนทบุรี โดยผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง รองผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการบริหารจัดการและสังคม คณะกรรมการจังหวัด และคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) ได้วางนโยบายและวาระการพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายชาติ โดยยึดเอาแนวทางของ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศที่มั่นคง ประชาชนมั่งคั่งอย่างยั่งยืน” และ ประเทศไทย 4.0 (THAILAND 4.0) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์ของจังหวัดโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคาม และโอกาสในการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้น ในอนาคตของจังหวัดเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่เหมาะสม โดยผ่านกระบวนการ จัดประชุมเวทีประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของจังหวัดร่วมกัน เกิดเป็นวิสัยทัศน์ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ จังหวัดนนทบุรี เป็นเมืองที่อยู่อาศัยคุณภาพดีและมีเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายให้จังหวัดเป็นเมืองที่อยู่อาศัยขั้นดีของคนทุกระดับ มีคุณภาพชีวิต ที่ดีเยี่ยม และเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยกำหนดเป็น นโยบายวาระภายใต้แนวคิด “นนทบุรี 4.0 : คุณภาพ มาตรฐาน นวัตกรรม และยั่งยืน”



ภาพที่ 1 การกำหนดแนวคิด “นนทบุรี 4.0”

แนวคิดนนทบุรี 4.0 มีเป้าหมายเพื่อให้จังหวัดนนทบุรีมีความสะดวก สะอาด สบาย และปลอดภัยประกอบด้วย 1) จังหวัดสะดวก : เพิ่มคุณภาพการจราจรส่งเสริมการขนส่งสาธารณะ บริการเชิงรุกด้วยนวัตกรรม เพิ่มมาตรฐานเมือง 2) จังหวัดสะอาด : ลดปริมาณขยะ ถูกสุขอนามัย จัดการป้ายเถื่อน บริหารจัดการน้ำ 3) จังหวัดสบาย : สร้างชุมชนสีเขียว เศรษฐกิจฐานรากแข็งแกร่งเพิ่มคุณภาพชีวิตประชาชนเมือง ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) จังหวัดปลอดภัย : บริหารจัดการสาธารณสุข อาชญากรรม ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว น้ำท่วมถนน นอกจากนี้ จังหวัดนนทบุรียังมีระบบการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้จังหวัดนนทบุรีไปสู่ Smart City ด้วยการออกแบบแนวคิดอารยสถาปัตย์ (Universal Design) และการใช้มาตรการผังเมืองเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและบริหารการขยายตัวของเมืองอย่างมีแบบแผน จุดเด่นของการกำหนดนโยบายนนทบุรี 4.0 คือ การวางนโยบาย โดยระบุตัวชี้วัด กำกับกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งต้องปฏิบัติและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์จังหวัดบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

สร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรทุกระดับรูปแบบของระบบการนำที่ดี

ในการปฏิบัติงานของจังหวัดนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการจังหวัด อย่างไรก็ตาม ผู้ว่าราชการจังหวัดเพียงคนเดียวอาจไม่สามารถทำให้เป้าหมายของจังหวัดประสบความสำเร็จได้ จังหวัดนนทบุรีก็เช่นกัน การที่จังหวัดจะบรรลุแนวคิดนนทบุรี 4.0 ได้นั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จของจังหวัดอย่างหนึ่งคือ การมีระบบการนำที่แข็งแกร่ง และมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บริหารทุกระดับภายในจังหวัด สำหรับความสำเร็จของจังหวัดนนทบุรีนั้น เกิดจากเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่รับผิดชอบในงาน สามารถริเริ่มโครงการต่างๆ ด้วยตนเอง และต้องปฏิบัติงานเอง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะเปรียบเสมือน “ครูใหญ่” มีบทบาทเป็นผู้คอยติดตามงาน และให้คำปรึกษาในยามที่ผู้ปฏิบัติเกิดปัญหาเท่านั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดจะติดตามการทำงานผ่านระบบตัวชี้วัดที่สถิติจังหวัดได้เก็บข้อมูลมาเพื่อเป็นตัวกำกับการทำงาน จึงได้ก่อให้เกิดการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้ปฏิบัติในทุกระดับในการริเริ่มและตัดสินใจในการะความรับผิดชอบของตนซึ่งจะช่วยสร้างความยั่งยืนในระบบการนำให้แกจังหวัด



“ทบทวน ปรับปรุง พัฒนา”

ภาพที่ 2 การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

เอกชนหนุนเสริม แต่งเติมความสำเร็จให้จังหวัด

ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของจังหวัดที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้จริง ทำให้ภาคเอกชนในจังหวัดมองเห็นศักยภาพของผู้บริหาร จนเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมสร้างความร่วมมือ เกิดขึ้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นเครือข่ายการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรของจังหวัดนนทบุรีสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานหรือนโยบายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างของการจัดตั้งศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ (Government Center) จังหวัดนนทบุรี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ของเอกชนเพื่อให้บริการประชาชนในงานบริการภาครัฐจำนวน 6 กระทรวง 14 หน่วยงาน ณ ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า เวสต์เกต โดยมีผู้ใช้บริการเฉลี่ยวันละ 1,500 ราย ในกรณีนี้ ภาคเอกชนได้เห็นถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการเข้าถึงการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างสะดวกมากขึ้น จึงได้อนุญาตให้จังหวัดจัดตั้งศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่ศูนย์การค้าฯ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเรื่องพื้นที่ และยกเว้นค่าสาธารณูปโภคภายในศูนย์ฯ เป็นเวลา 3 ปี รวมทั้ง ภาคเอกชนรายอื่นๆ ได้สนับสนุนครุภัณฑ์สำนักงานและครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐที่มีความครอบคลุม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเอกชน ที่สอดคล้องกับประเด็นจังหวัดสะดวกตามแนวคิดนนทบุรี 4.0



ภาพที่ 3 ศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จจังหวัดนนทบุรี

ผลงานที่โดดเด่นจากการขับเคลื่อนองค์การ

การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ตามโครงการ “คลองบางตลาดสวย คลองบางตลาดใส 3 อปท. ร่วมใจ ประชาชนรู้สามัคคี” โดยพื้นที่ริมคลองบางตลาด มีบ้านเรือนตั้งอยู่อย่างหนาแน่นทั้งชุมชนดั้งเดิมและหมู่บ้านจัดสรร เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ทำให้มีผู้อยู่อาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ก่อให้เกิดทั้งปัญหาน้ำเสียจากชุมชนที่ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้คลองบางตลาดกลายเป็นแหล่งรับน้ำเสียจากครัวเรือนและชุมชนปัญหาขยะในคลอง ปัญหาการระบายน้ำไม่ทัน ทำให้น้ำท่วมขังชุมชน ส่งผลให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ได้รับความเดือดร้อนจากกลิ่นเหม็น และรับความเสี่ยงจากการเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค ผู้บริหารจังหวัดจึงได้ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เทศบาลนครนนทบุรี และเทศบาลนครปากเกร็ด โครงการชลประทานนนทบุรี สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนนทบุรี และชมรมรักษ์คลองบางตลาดซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมลงนาม



ภาพที่ 4 การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาคลองบางตลาด

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการพัฒนาและบริหารจัดการคลองบางตลาด เพื่อบูรณาการภารกิจร่วมกันพัฒนาและบริหารจัดการคลองบางตลาดให้เกิดความเป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน และขับเคลื่อนแผนแม่บทพัฒนาคลองบางตลาดให้เกิดเป็นรูปธรรมก่อให้เกิดเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในจังหวัดเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคลองบางตลาดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นขั้วกลางประสานการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งผลจากการพัฒนาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาน้ำเสียที่เกิดจากชุมชนริมคลองคลองบางตลาดสามารถเป็นแหล่งรับน้ำจากเขตเทศบาลนครนนทบุรีและเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อระบายลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาได้ดีมากขึ้น

การกำหนดมาตรการรองรับในการแก้ไขปัญหาที่จอดรถในอาคารสาธารณะหรือ คอนโดมิเนียม โดยใช้แนวทาง “ประชารัฐ” ซึ่งผู้แทนจังหวัดนนทบุรี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ประกอบการคอนโดมิเนียม ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการจัดทำร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องกำหนดจำนวนที่จอดรถของอาคารคอนโดมิเนียม ซึ่งจังหวัดนนทบุรี ได้จัดทำข้อกำหนดไปในแนวทางเดียวกับข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2544 โดยได้ร่วมกันกำหนดให้คอนโดมิเนียมจะต้องมีที่จอดรถยนต์ไม่น้อยกว่า 1 คัน ต่อ 1 ห้องชุด สำหรับอาคารชุดที่มีพื้นที่ห้องชุดตั้งแต่ 60 ตารางเมตรขึ้นไป ซึ่งเป็นการออกกฎหมายที่บังคับใช้เฉพาะพื้นที่ที่มีความเข้มงวดมากกว่าที่กฎหมายกำหนดเดิม เนื่องจากการขยายตัวของเมืองนนทบุรี มีความใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานครมากขึ้น จากข้อมูลปี 2559 - 2560 พบว่า จำนวนบ้านจัดสรรในจังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 608 หลัง หรือปีละกว่า 7,300 หลังโดยประมาณ และมีอาคารคอนโดมิเนียม เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเดือนละ 390 ห้อง หรือปีละ 4,600 ห้องโดยประมาณ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายที่เป็นลักษณะทั่วไปอาจจะไม่เหมาะสมกับพื้นที่ แต่การออกกฎหมายเฉพาะเพื่อ บังคับใช้ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย ผู้บริหารจังหวัดนนทบุรีได้เล็งเห็นความยากในการบังคับใช้ กฎหมาย จึงได้ขอความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อร่วมกัน จัดทำข้อบัญญัติเรื่องที่จอดรถในอาคารชุดที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ขึ้นมาบังคับใช้เพื่อ รักษาสมดุลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดที่เป็นสังคมเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามวิสัยทัศน์ของจังหวัดนนทบุรี “จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองที่อยู่อาศัยชั้นดีของคนทุกระดับ โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีเยี่ยม” ซึ่งในปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ข้อบัญญัติเรื่องที่จอดรถ ในอาคารชุดแล้ว 2 พื้นที่ ได้แก่ เทศบาลเมืองบางกรวย และเทศบาลนครปากเกร็ด และอยู่ระหว่างที่จังหวัดจัดส่งร่างข้อบัญญัติฯ ให้ท้องถิ่นเพื่อลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ได้แก่ เทศบาลนครนนทบุรี เทศบาลตำบลไทรมา และ อบต.บางรักน้อย ซึ่งการสร้าง แนวทางการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยแนวทางประชารัฐนี้ทำให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น สะท้อนความต้องการ และความคาดหวังในมุมมองของแต่ละคน โดยผู้ว่าราชการจังหวัด ต้องมีบทบาทในการผสมผสานความต้องการของทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็น ความยั่งยืนในวิธีการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

การที่ผู้บริหารของจังหวัดนนทบุรีมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งหน่วยงานในกำกับ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชนส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ สามารถขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ได้ตามนโยบายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากระบบการนำของจังหวัดที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานชัดเจน มีตัวชี้วัดกำกับกิจกรรม รวมทั้ง มีระบบการติดตามและรับฟังความคิดเห็นจากทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ผู้บริหารทราบถึงความก้าวหน้าของกิจกรรมต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานก็สามารถเข้าใจถึงการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์ และเป็นช่องทางในการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และปัญหาต่างๆ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของจังหวัดให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น





จังหวัดอุทัยธานี

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมจังหวัด เน้นการมีส่วนร่วม แสดงถึงความเข้มแข็งของ ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ภายใต้แนวคิด “อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน Uthai Thani go Together” โดยมีการนำนโยบายรัฐบาล ความท้าทาย ความได้เปรียบของจังหวัด และความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาร่วมกำหนด ทำให้แนวทางการดำเนินงานของจังหวัดมีความ ชัดเจน มีแผนงานโครงการรองรับอย่างเป็นรูปธรรม และมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ และบริบทของจังหวัด รวมทั้งการถ่ายทอดระบบนำองค์การส่งต่อไปยังผู้นำ ในทุกระดับ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของจังหวัด และร่วมกันขับเคลื่อนจนประสบความสำเร็จ

วิสัยทัศน์ :

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัย ใสสุก”

พันธกิจ :

1. ส่งเสริมและพัฒนา การท่องเที่ยวด้วยการบริหารจัดการและสร้างเครือข่าย อย่างเป็นระบบ
2. ส่งเสริมและพัฒนา การเกษตรและอาหารที่ ปลอดภัยได้มาตรฐาน
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความ มั่นคงในการดำรงชีพ
4. บริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลและยั่งยืน

ค่านิยม :

“มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับ ผิด ชอบ ต่อผลงาน บริการด้วยใจ”

ทิศทางการขับเคลื่อนจังหวัดที่ชัดเจน เพื่อการพัฒนาประเทศและความต้องของพื้นที่

จังหวัดอุทัยธานีเมืองพระชนกจักรี เมืองแห่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารจังหวัด ที่จะดำเนินงานตามรอยผู้บริหารตำนานเก่าในสมัยสุโขทัยอันเจริญรุ่งเรือง เป็นแบบอย่างของผู้บริหารในปัจจุบันเดินรอยตามและมุ่งมั่นที่จะนำพาและพัฒนาจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่ความอุดมสมบูรณ์ ความกลมเกลียว ความรัก ความสามัคคี ของทุกคน ทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน ในจังหวัด โดยยึดมั่นและบริหารแบบมีเอกภาพและบูรณาการ เพื่อสร้างสังคมอุทัยผาสุก นำพาพร้อมพัฒนาจังหวัดอุทัยธานีไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ตามเอกลักษณ์แห่งความเป็นเมืองพุทธภูมิ มีกลิ่นอายของวิถีไทยชนบทดั้งเดิม ตามสไตล์ วิถีไทย วิถีพุทธ ของชาวลุ่มแม่น้ำสะแกกรัง

จากบทบาทภารกิจและหน้าที่ตามกฎหมาย ในการบำบัดทุกข์ และบำรุงสุขให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของจังหวัดอุทัยธานี และความมุ่งมั่นของผู้บริหารจากรุ่นสู่รุ่นที่จะพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของจังหวัดในการเป็น **“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก”** ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 เรื่อง ได้แก่ 1) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ภาคเกษตร และท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น 2) แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้รับการพัฒนาได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย 3) ผลผลิตเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัย มูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้น 4) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต และ 5) การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และป้องกันแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างยั่งยืน นำมาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการรองรับอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ที่มาจากการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการกำหนดและคัดเลือกโครงการ โดยได้นำสารสนเทศที่สำคัญมาประกอบการวิเคราะห์ โดยแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการมุ่งเน้นการตอบโจทยนโยบายสำคัญของรัฐบาล ในด้านความมั่นคง การแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม และความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง และนโยบายด้านอื่นๆ การนำจุดแข็งที่มีอยู่คือ “การใช้ทุนทางสังคมเดิม เช่น วิถีชีวิตริมแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำสะแกกรังเป็นจุดขาย สร้างมูลค่าเพิ่มในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศหรือเชิงอนุรักษ์และยังเป็นการเพิ่มคุณค่าของชุมชน ในขณะที่รายได้จากการเกษตรยังเป็นรายได้หลัก” มาสู่การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจังหวัด (ภาพที่ 1) ซึ่งแผนงานโครงการที่กำหนดมีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนกับนโยบายรัฐบาล โครงการ และยุทธศาสตร์ของจังหวัด (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 1 แนวทางการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดอุทัยธานี



ภาพที่ 2 ตัวอย่างความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐบาล โครงการ และยุทธศาสตร์จังหวัดอุทัยธานี

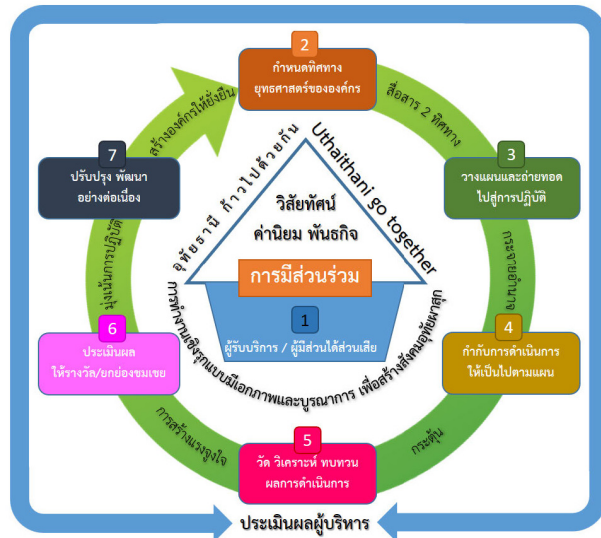
อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน

ในการขับเคลื่อนจังหวัดอุทัยธานีไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่สำคัญ จุดเด่นในการนำองค์การของจังหวัดอุทัยธานี คือ การถ่ายทอดระบบนํ้าองค์กร ส่งต่อไปยังผู้นำ จากรุ่นสู่รุ่น จากทุกระดับ จนเป็นวัฒนธรรมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน **“อุทัยธานีก้าวไปด้วยกัน: Uthai Thani go together”**

ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการรับรู้ เข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของจังหวัด และร่วมกันขับเคลื่อนจนประสบความสำเร็จ

กระบวนการนํ้าองค์กรของผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ โดยได้จัดทำ MOU ซึ่งเป็นข้อกำหนดสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมี



ภาพที่ 3 อุทัยธานีโมเดล

เป้าหมายเพื่อความสำเร็จของจังหวัดอุทัยธานี ส่งผลให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมที่ปรากฏผลอย่างชัดเจน ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาร่วมกันออกแบบ วางแผนการพัฒนาร่วมดำเนินการ มีการส่งต่อข้อมูลจากระดับพื้นที่ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมกันพัฒนากับจังหวัดอย่างจริงจัง ตั้งแต่กระบวนการค้นหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ส่งต่อข้อมูลความต้องการ ความคาดหวังของประชาชนไปยังจังหวัด ร่วมคิดพัฒนาโครงการ ร่วมดำเนินการ จนเกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเกิดความยั่งยืน จังหวัดอุทัยธานี ได้กำหนดค่านิยมองค์กร **“มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อผลงาน บริการด้วยใจ”** เป็นหลักการและพฤติกรรมชี้นำให้บุคลากรของทั้ง 33 ส่วนราชการประจำจังหวัดได้ประพฤติปฏิบัติ

ความสำเร็จของการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี

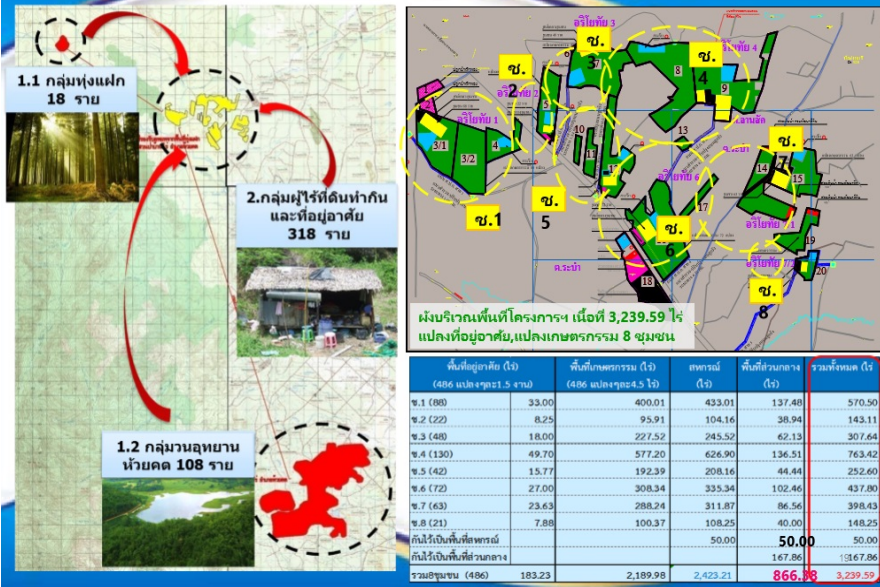
จากความมุ่งมั่นของจังหวัดอุทัยธานีไปสู่การพัฒนาจังหวัด โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ อย่างจริงจังโดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการสร้างความผาสุกให้กับชุมชน สังคม ความสำเร็จที่โดดเด่น ดังนี้

โครงการพื้นที่ต้นแบบบูรณาการการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่แก่งมะกรูด อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

จังหวัดอุทัยธานีคำนึงถึงความผาสุก และประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และตัวอย่างการทำงานของจังหวัดอุทัยธานีที่ได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ได้แก่ โครงการพื้นที่ต้นแบบบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ ตำบลแก่งมะกรูด อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ตามแนวพระราชดำริ เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในส่วนกลาง จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด โดยนำแนวพระราชดำริและองค์ความรู้ด้านการพัฒนา 6 มิติ ได้แก่ น้ำ ดิน เกษตร ป่าไม้ พลังงานทดแทน และสิ่งแวดล้อม มาเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดพื้นที่เป็นหลัก (Area Based Approach) ยึดความต้องการและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่เป็นที่ตั้ง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาเชื่อมโยงในทุกมิติอย่างครบวงจร เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อสร้างงานและอาชีพให้กับประชาชน ร่วมฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการบุกรุกป่าในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นครั้งแรกในการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานราชการในจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมปิดทองหลังพระสืบสานแนวพระราชดำริ ในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน โดยได้รับการบรรจุเป็นพื้นที่เป้าหมายตามแผนพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ประยุกต์ตามพระราชดำริ

การดำเนินโครงการให้ความสำคัญกับ 4 เรื่อง ได้แก่ ด้านการกำหนดแนวเขตที่ดิน ด้านบริหารจัดการน้ำ ด้านการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ และด้านการท่องเที่ยว เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จได้จัดตั้งคณะทำงานดูแลขับเคลื่อนในแต่ละด้าน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบูรณาการโครงการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้จัดตั้งคณะทำงานในการบูรณาการแผนงานโครงการ โดยผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละด้าน (ภาพที่ 4)

การจัดที่ดิน ตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดอุทัยธานี คทช.จังหวัดอุทัยธานี (อุทัยธานีโมเดล)



แปลงที่เกษตรกร ๔.๕ ไร่

มีเมนูทางเลือกให้แก่เกษตรกร

๑.เมนูผัก/ผสมผสาน
12,000บ./เดือน



๒.เมนูผลไม้ใหม่
9,500/เดือน



3.เมนูสุกสัตว์
10,000บ./เดือน



๔.เมนูพืชไร่
15,000/ปีละ



ศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบ

ศูนย์การเรียนรู้
การแปรรูปผลไม้และของเหลือใช้ (คทช.) วิจัยและพัฒนา สนับสนุน
นางสุวิมลพร เกตุพรหม
tel 089 999 9999 99999999 99999999

แปลงต้นแบบ
การปลูกผลไม้และของเหลือใช้
นายบุญเหลือ สุทธิเดช

ศูนย์การเรียนรู้
การแปรรูปผลไม้และของเหลือใช้ (คทช.) วิจัยและพัฒนา สนับสนุน
นายชัยวัฒน์ นกเขียว
tel 089 999 9999 99999999 99999999



ภาพที่ 5 โครงการจัดที่ดินให้แก่ผู้ไร้ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย (คทช.)

โครงการประชาร่วมใจ คลองสวยน้ำใส ไร้ผักตบชวา

ด้วยรัฐบาลได้เร่งรัดการแก้ไขปัญหาผักตบชวา ที่เป็นปัญหาใหญ่ในช่วงฤดูฝนของประเทศไทย เนื่องจากผักตบชวาเป็นวัชพืชที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ และเป็นสาเหตุให้น้ำในแหล่งน้ำต่างๆ เน่าเสีย ระบบนิเวศเสียหาย จังหวัดอุทัยธานีเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาเรื่องผักตบชวาที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากมีแม่น้ำสะแกกรังเป็นแม่น้ำสายหลัก ที่มีต้นกำเนิดอยู่ในเขตเทือกเขาโมโกจู ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร ไหลไปบรรจบกับแม่น้ำเจ้าพระยาที่บ้านท่าซุง ตำบลท่าซุง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ส่งผลให้ในช่วงหน้าฝนของทุกปีมีผักตบชวาเป็นจำนวนมากไหลมารวมกันจนเต็มพื้นที่ของแม่น้ำสะแกกรัง ก่อให้เกิดปัญหากับจังหวัดอุทัยธานี

ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจังหวัดอุทัยธานีจึงจัดทำโครงการประชาร่วมใจ คลองสวยน้ำใส ไร้ผักตบชวา คนไทยมีความสุข เพื่อให้มีพื้นที่รองรับน้ำมากขึ้น และทำให้กระแสน้ำไหลเวียนเร็วขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มออกซิเจนให้แก่แม่น้ำไม่ให้น้ำเน่าเสีย เพื่อสามารถนำน้ำมาใช้อุปโภคบริโภคได้ รวมถึงการสัญจรทางน้ำได้สะดวกยิ่งขึ้น และยังช่วยสร้างทัศนียภาพตามริมแม่น้ำสะแกกรังเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้รับความร่วมมือของทุกภาคส่วน เน้นการมีส่วนร่วมและจิตอาสาจาก “เซลล์เล็กๆ” ที่อยู่ในพื้นที่ เข้ามาช่วยกันกำจัดผักตบชวาในพื้นที่ของตนเอง โดยหน้าบ้านใครคนนั้นเป็นผู้รับผิดชอบ เกิดเป็นกลไกในพื้นที่ คือ จังหวัด อำเภอ ท้องถิ่นบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน โดยมีภาครัฐทำหน้าที่ให้การสนับสนุนเสริมศักยภาพและความพร้อมในการดำเนินการ เช่น การจัดสรรเรือท้องแบนติดเครื่องยนต์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งน้ำในพื้นที่อย่างเพียงพอ และการดำเนินการไม่เพียงแค่การกำจัดเท่านั้น แต่ได้มีการติดตามแก้ไขอย่างต่อเนื่องด้วย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยมีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและการใช้ประโยชน์จากผักตบชวาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้มีรายได้ เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนชาวอุทัยธานี (ภาพที่ 6)



ภาพที่ 6 โครงการประชาร่วมใจ คลองสวยน้ำใส ไร้มักตบขวา คนไทยมีความสุข

จากความมุ่งมั่นของผู้บริหารสู่ความสำเร็จในวันนี้ของจังหวัดอุทัยธานี มาจากกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาจังหวัดร่วมกัน ให้สอดคล้องไปกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ คณะผู้บริหารร่วมกันรับผิดชอบ มีระบบการถ่ายทอดการนำองค์การที่มีความชัดเจนส่งต่อไปยังผู้นำในทุกกระดับ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้มีเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันที่จะสร้างประโยชน์สุขให้ประชาชนในพื้นที่ มีโครงการที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ทุกด้าน ไม่เพียงแต่ให้งานประสบความสำเร็จ แต่หวังจะให้ประชาชนได้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้อย่างแท้จริง



หมวด 2

ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์
และการสื่อสารไปสู่การปฏิบัติ



กรมทางหลวงชนบท

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบทได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนโดยถอดมาเป็นแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทั้งในระยะยาวระยะกลาง และระยะสั้น รวมถึงการคาดการณ์อัตรากำลังและองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการบรรลุซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับการบริหารจัดการของกรมทางหลวงชนบท จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาทางหลวงชนบทจากพื้นที่นำสู่แผนใหญ่ในระดับกรม อีกทั้ง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับความคิดเห็นที่เป็นมุมมองใหม่ๆ จากภายนอก นำมาซึ่งประโยชน์ต่อกรมทางหลวงชนบท ในการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นที่นำพาคุณภาพชีวิตที่ดีมาสู่ประชาชนในพื้นที่

วิสัยทัศน์ :

พัฒนา และดูแลรักษาโครงข่ายทางอย่างมีคุณภาพ เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืน ของประชาชน

พันธกิจ :

พัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทให้เชื่อมโยงและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อให้ประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียนมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาลตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาทางหลวงท้องถิ่น

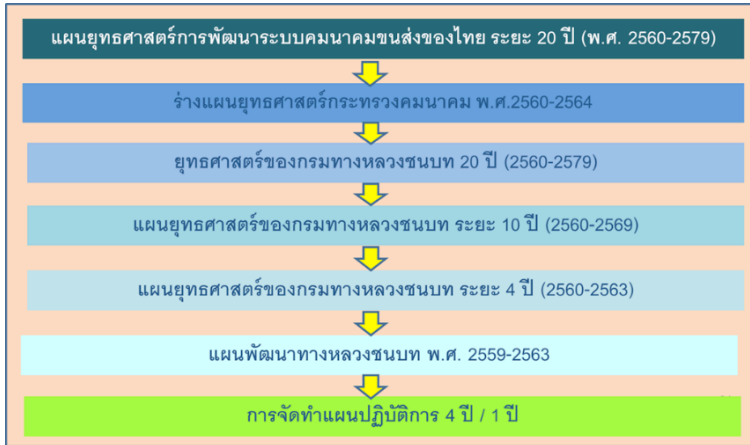
ค่านิยม :

เรียบง่าย ใช้เหตุผล ทำงานเป็นทีมที่ดี เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กรมทางหลวงชนบท (ทช.) เป็นกรมใหม่ที่ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2545 โดยรับผิดชอบงานก่อสร้างและบำรุงรักษาสถาบันโครงข่ายสายรองที่เชื่อมระหว่างทางหลวงสายหลักกับทางหลวงท้องถิ่นทั่วประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งการจัดตั้งหน่วยงานในระยะแรกนั้นได้กำหนดแนวทางให้กรมต้องบูรรวม ตัดโอนภารกิจและบุคลากรไปยังกรมทางหลวง และ อปท. ภายในระยะเวลา 5 ปี ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดภาวะความกดดันต่างๆ มากมาย ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำทิศทางการผ่านกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในลักษณะ Top - down Approach ที่มุ่งเน้นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่นำพาองค์กรไปสู่ความมั่นคงขององค์กรพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน อีกทั้ง ยังต้องให้ความสำคัญกับการรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้องค์การเดินหน้าต่อไปได้ จากความมุ่งมั่นและทุ่มเทของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะการมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนส่งผลให้ในปัจจุบันกรมทางหลวงชนบทมีสถานะเป็นส่วนราชการถาวรในปัจจุบัน รวมถึงได้สร้างผลงานให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างชัดเจนและมากมาย

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปกับการจัดวางยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม

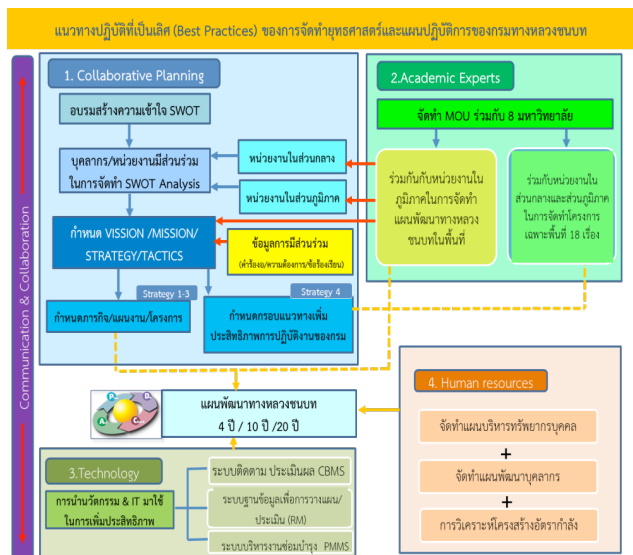
ในการปฏิบัติงานของกรมทางหลวงชนบทนั้นได้จัดทำยุทธศาสตร์เพื่อวางแนวนโยบายขับเคลื่อนการทำงานของกรมไว้ในหลายระดับ ตามช่วงเวลาต่างๆ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท 20 ปี (2560 - 2579) 2) แผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท ระยะ 10 ปี (2560 - 2569) 3) แผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท ระยะ 4 ปี (2560 - 2563) 4) แผนพัฒนาทางหลวงชนบท พ.ศ. 2559 - 2563 5) แผนปฏิบัติการ 4 ปี และ 6) แผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกรมทางหลวงชนบทได้มีพัฒนาการในแต่ละช่วงเวลา มีจุดเน้นในการวิเคราะห์ปัจจัยที่แตกต่างกันโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ดังภาพที่ 1 สำหรับแผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท พ.ศ. 2560 - 2569 และแผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท พ.ศ. 2560 - 2563 ทช. มีการพัฒนารูปแบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ให้ตอบสนองกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต เช่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) การเข้าสู่ยุคสังคมสูงวัย สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล และสังคมออนไลน์ รวมถึง ความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ผู้รับบริการที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์นั้น



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท

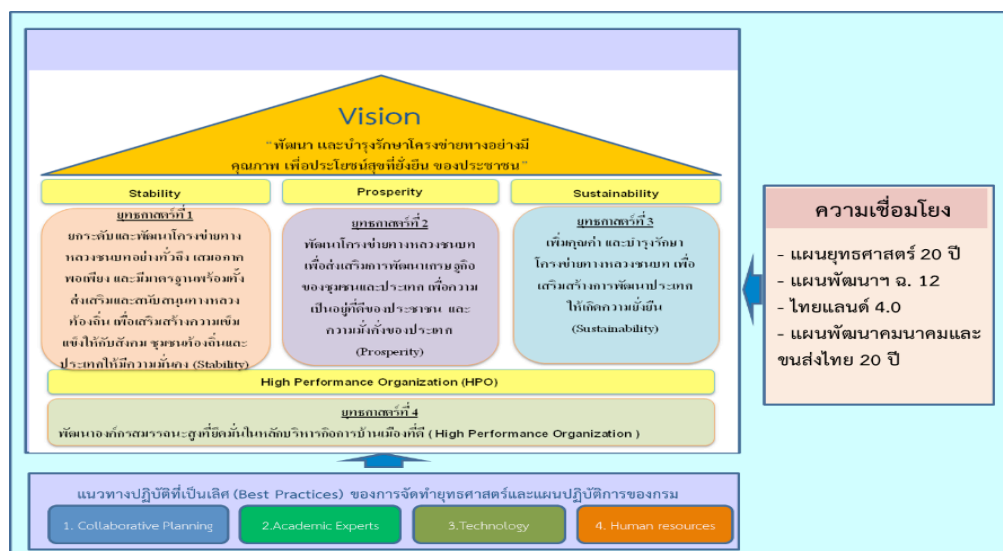
ได้รวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารกระทรวงคมนาคม ผู้บริหาร ทช. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรม หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนผู้รับบริการ กลุ่มชุมชนที่อยู่ในพื้นที่สองข้างทางของทางหลวงชนบท ผู้ประกอบการด้านการคมนาคมและขนส่ง ผู้ประกอบการ/SMEs บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ และกลุ่มนักกีฬาจักรยาน แล้วนำเข้าสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของกรมทางหลวงชนบท เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาทางหลวงชนบทในพื้นที่และโครงการเฉพาะพื้นที่ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพแวดล้อมต่างๆ

ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบทที่ประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากการใช้ประโยชน์จาก 4 ปัจจัยที่สำคัญ คือ 1. การมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานภายในกรมทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค (Collaborative Planning) 2. สถาบันการศึกษาเครือข่าย (Academic Experts) 3. ระบบเทคโนโลยีที่สำคัญ (Technology) และ 4. ทรัพยากรบุคคลของกรม (Human Resources) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของการจัดทำยุทธศาสตร์

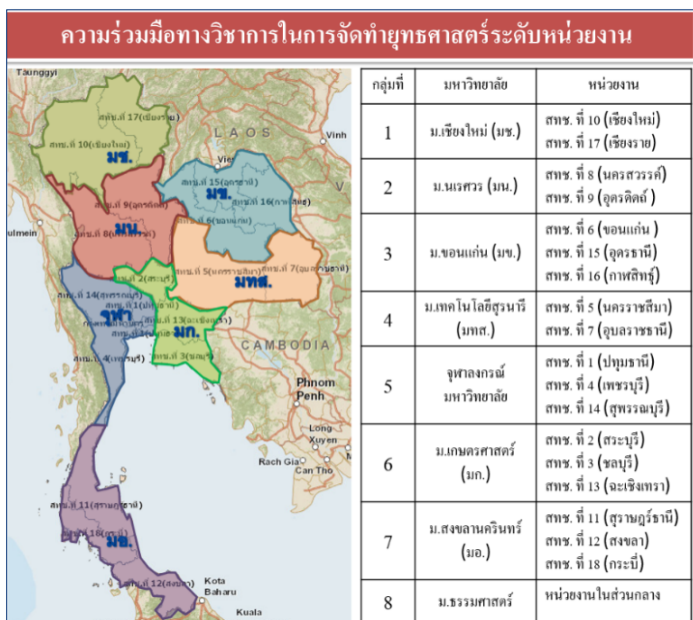
โดยแผนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท พ.ศ. 2560 – 2579 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ 1. พัฒนาโครงข่ายชนบทเข้าสู่พื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึงและใช้งานอย่างปลอดภัย พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนทางหลวงท้องถิ่น เพื่อความมั่นคงของประเทศ (Stability) 2. เชื่อมโยงโครงข่ายทางหลวงชนบท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่งคั่งของประเทศ (Prosperity) 3. บำรุงรักษาและเพิ่มคุณค่าโครงข่ายทางหลวงชนบท เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (Sustainability) 4. พัฒนาองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นในหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (High Performance Organization) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท 20 ปี (2560 - 2579)

สถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง เสริมความแข็งแกร่งให้ยุทธศาสตร์

กรมทางหลวงชนบทได้ริเริ่มนวัตกรรมใหม่ในการพัฒนากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ในลักษณะการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยในปี พ.ศ. 2558 ได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) กับสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการศึกษา และมหาวิทยาลัยของรัฐ 8 แห่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบทโดยให้ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้แต่ละหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบทที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ให้จัดทำยุทธศาสตร์ในระดับหน่วยงานย่อย เป็นลักษณะแผนพัฒนาทางหลวงชนบทในพื้นที่และคิดค้นสร้างนวัตกรรมโครงการที่เหมาะสมและสอดคล้องเฉพาะพื้นที่ ซึ่งการได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษานี้ได้สร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังได้รับการสนับสนุนความคิดเห็นจากมุมมองภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความร่วมมือทางวิชาการในการจัดทำยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน

ข้อมูลจากพื้นที่ เติมเต็มความสมบูรณ์ให้ยุทธศาสตร์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบทนั้น กรมได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเป็นอย่างมาก เนื่องจากสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 1 - 18 รวมถึงแขวงทางหลวงชนบทในกำกับของสำนักงานทางหลวงชนบท ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยในพื้นที่ของ ทช. เป็นหน่วยงานที่มีความรู้ความเข้าใจในพื้นที่และสามารถประเมินปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องมากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง กรมจึงได้ให้หน่วยงานในระดับภูมิภาคมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล การจัดทำยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ในระดับหน่วยงานย่อย (Bottom - up Approach) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ในภาพรวมของกรม ซึ่งในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ กรมได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้แต่ละหน่วยงานมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม SWOT และนำไปวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์โดยการใช้ทั้งรูปแบบ Top-down และรูปแบบ Bottom-up เป็นแนวทางการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของกรมเพื่อจะได้เข้าใจในเชิงพื้นที่และตอบสนองการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด เช่น โครงการควบคุมคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานก่อสร้างและงานซ่อมแซมสะพานในบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเล ของสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 14 (จังหวัดกระบี่) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จะช่วยส่งผ่านโครงการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในพื้นที่ ดังภาพที่ 5



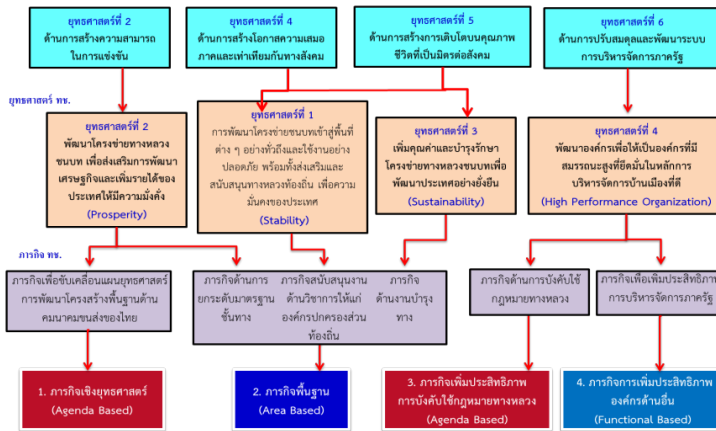
ภาพที่ 5 การนำข้อมูลในระดับพื้นที่มาใช้ในการวางยุทธศาสตร์
และแผนปฏิบัติการ

สนับสนุนยุทธศาสตร์ด้วยแผนคน กลไกสำคัญแห่งความสำเร็จ

การจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลได้นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ กรมจึงได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยในขั้นตอนของการจัดทำแผนฯ ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท ระยะ 20 ปี เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวโน้มของภารกิจหลักในอนาคตของกรม จากนั้น จึงนำมาสู่การวิเคราะห์ประเภทและจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจในแต่ละด้านให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม รวมทั้ง ยังได้กำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร สรุปลเป็นจำนวนอัตราากำลังที่ต้องการเพิ่ม และจัดทำแผนการบรรจุอัตราข้าราชการเพิ่มใหม่ โดยพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วนของแต่ละภารกิจ และความต้องการในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงการขดเชยในตำแหน่งที่จะเกษียณในแต่ละปีอีกด้วย ดังภาพที่ 6

นอกจากนี้ กรมทางหลวงชนบทยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้วิเคราะห์ถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท ระยะ 20 ปี มาเป็นปัจจัยในการวางแผนการพัฒนา ซึ่งได้ทำให้กรมทางหลวงชนบทเข้าใจและรู้ว่างค์ความรู้/อัตราากำลังที่ต้องการเพื่อรองรับบทบาทในอนาคตของกรม มีอะไรบ้าง และต้องการอัตราากำลังคนในแต่ละช่วงเวลาเท่าไร เพื่อกำหนดมาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งยังได้มีการวางกลยุทธ์ในการเพิ่มความสามารถการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นกิจกรรมในการบริหารกำลังคน (Workforce Plan) การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย การส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีของบุคลากร และการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร รวมทั้งจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับและรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามแต่ละช่วงเวลา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



สรุปจำนวนความต้องการกำลังเพิ่มใหม่ของกรมทางหลวงชนบท

1. อัตราเพิ่มใหม่ เพื่อการเพิ่มพื้นฐาน

ตำแหน่ง	อัตรา
วิศวกรโยธา	221
นายช่างโยธา	475
นิสิกร	-
ข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ	-
พนักงานราชการ	712
รวม	1,408

2. อัตราเพิ่มใหม่ เพื่อการเรียงยุทธศาสตร์

ตำแหน่ง	อัตรา
วิศวกรโยธา	100
นายช่างโยธา	136
นิสิกร	21
ข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ	-
พนักงานราชการ	-
รวม	257

3. อัตราเพิ่มใหม่เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบังคับใช้ กฎหมายหลวง

ตำแหน่ง	อัตรา
วิศวกรโยธา	50
นายช่างโยธา	185
นิสิกร	102
ข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ	-
พนักงานราชการ	137
รวม	474

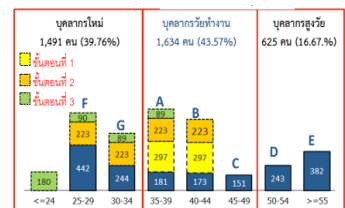
4. อัตราเพิ่มใหม่เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กรด้านอื่น

ตำแหน่ง	อัตรา
วิศวกรโยธา	130
นายช่างโยธา	120
นิสิกร	14
ข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ	380
พนักงานราชการ	208
รวม	852

รวมจำนวนทั้งหมด		
ตำแหน่ง		อัตรา
ข้าราชการ	วิศกรโยธา	501
	นายช่างโยธา	916
	นิติกร	137
	ข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ	380
	รวม	1,934
พนักงานราชการ		1,057
รวม		2,991

เพิ่ม

+ข้าราชการ 1,934 อัตรา
+พนักงานราชการ 1,057 อัตรา



ภาพที่ 6 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ

ผลงานที่โดดเด่นจากยุทธศาสตร์กรมทางหลวงชนบท

สืบเนื่องจากกรมทางหลวงชนบทมีโครงข่ายสายทางในความดูแลรับผิดชอบประมาณ 47,500 กิโลเมตร ดังนั้น ในการเก็บข้อมูลของสายทางจำนวนมากเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนงานและแผนยุทธศาสตร์ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน โดยกรมได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีระบบ Mobile Mapping System ชนิด Image Processing เพื่อสำรวจข้อมูลทรัพย์สินภายในเขตทางหลวงและพื้นที่รอบข้าง ซึ่งจะทำงานด้วยกล้องวิดีโอที่ติดตั้งบนรถยนต์เคลื่อนที่ และอุปกรณ์รับตำแหน่งทรัพย์สินจากสัญญาณดาวเทียม สามารถตรวจจับและวัดระยะของทรัพย์สินภายในเขตทางหลวง ทำให้ได้ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญต่อการจัดทำแผน เช่น ข้อมูลพื้นฐานของสายทางและสะพาน ป้ายจราจร

ราวกันอันตราย เครื่องหมายจราจรบนผิวทาง เสาไฟฟ้าข้างทาง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิ่งรถจะถูกจัดเก็บไว้ในระบบบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงชนบท (Rural Road Network Management: RM) ที่จะแสดงผลออกเป็นภาพมุมกว้าง 360 องศา (Panoramic Image) รวมทั้งมีรายละเอียดของสายทาง (Road Inventory) และแผนที่ประกอบ (Base Map) ซึ่งข้อมูลในระบบ RM ก็จะถูกดึงข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนภารกิจต่างๆ เช่น การจัดทำแผนงาน การบริหารจัดการเขตทาง การตรวจสอบความปลอดภัยทางถนน เป็นต้น ซึ่งเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นนี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนในอนาคตได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ระบบบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงชนบท (ระบบ RM)

การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และลักษณะการทำงานขององค์กร ซึ่งกรมทางหลวงชนบทมีแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ช่วยสนับสนุนให้กรมมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มีการมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ด้านการผลักดันให้เกิดโครงข่ายความเชื่อมโยงทางด้านโลจิสติกส์ที่ครอบคลุมทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศภายในภูมิภาค เพื่ออำนวยความสะดวก ลดระยะเวลา และต้นทุนในการขนส่ง เพื่อนำส่งประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชน



หมวด 3

ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



จังหวัดอำนาจเจริญ

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การนำเสนอสารสนเทศของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปสู่การปรับปรุงผลผลิต บริการและกระบวนการ เพื่อตอบสนองต่อ ผู้รับบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้ โครงการ 3 ดี “อำนาจเจริญ คนดี สุขภาพดี รายได้ดี” ซึ่งนับว่าเป็นการกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่การส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญในแต่ละเรื่อง เพื่อสร้างความสุข ให้แก่ชาวอำนาจเจริญ สามารถอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข มีสุขภาพดี และมีรายได้ที่ดี สำหรับการเลี้ยงตัวเองและครอบครัว เกิดเป็นผลงานที่โดดเด่น เช่น การสร้าง Brand Equity ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี ข้าวหอมมะลินิพันธ์ จนได้รับสมญาว่า “ข้าวดีที่สุดในชีวิตที่ดีที่สุด (The Best Rice for The Best Life)” การผูกปิ่นโตข้าว ให้เจ้าบ่าวคือชาวนา มาพบกับ เจ้าสาวคือ ผู้บริโภค การพัฒนาศูนย์แพทย์แผนไทยพนา เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เป็นต้น

วิสัยทัศน์ :

“เมืองธรรมเกษตร เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เส้นทางการค้าสู่สากล”

พันธกิจ :

- 1) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 2) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
- 3) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
- 4) จัดให้มีการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว และมีคุณภาพ
- 5) ส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

ค่านิยม :

“ความซื่อสัตย์ยึดมั่นในคุณธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน มีความรับผิดชอบ มุ่งบริการด้วยความเท่าเทียม ทำงานเป็นทีมเน้นการมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์”

นโยบาย 3 ดี สร้าง อำนาจเจริญสู่เมืองแห่งความสุข (Happiness)

จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เดิมเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดอุบลราชธานี และด้วยการเจริญเติบโตของประชากรได้แยกออกมาเป็นจังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อปี พ.ศ. 2536 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดขึ้นกับการเกษตรกรรม โดยมีพื้นที่ทางการเกษตรประมาณ ร้อยละ 50 ของเนื้อที่ทั้งหมด และประมาณร้อยละ 85 ของพื้นที่การเกษตรเป็นพื้นที่การทำนา ประชากรส่วนใหญ่จึงเป็นชาวนาที่มีรายได้ไม่สูงนัก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาความท้าทายของจังหวัดอำนาจเจริญที่จะดำเนินการอย่างไร เพื่อจะยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านของรายได้ครัวเรือน ด้านของสุขภาพ รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมของจังหวัดอำนาจเจริญ

จากปัญหาความท้าทายดังกล่าว และการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของจังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และทิศทางการพัฒนาจังหวัดอำนาจเจริญ “เมืองธรรมเกษตร เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เส้นทางการค้าสู่สากล” จังหวัดอำนาจเจริญจึงกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละเรื่องโดยใช้หลักการยึดประชาชนและชุมชนเป็นเป้าหมายร่วมของการพัฒนา นำไปสู่การสร้างสุข (Happiness) ของชาวจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อมุ่งสู่การเป็นต้นแบบการพัฒนาจังหวัด “Amnatcharoen Happiness Model” เชื่อมต่อการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมด้วยโครงการ 3 ดี คือ อำนาจเจริญ คนดี สุขภาพดี รายได้ดี ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่มีความชัดเจน (ภาพที่ 1) นอกจากนี้ ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายเพื่อสร้างคนดี สุขภาพดี และรายได้ดีให้กับชาวอำนาจเจริญ ดังนี้

- 1) การพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตรปลอดภัย
- 2) การส่งเสริมและยกระดับการค้าชายแดน การค้า การลงทุน การอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว และการบริการสู่สากล
- 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่
- 4) การอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

นโยบาย ๓ ดี

1. มีกิจกรรมทางศาสนา ปฏิบัติธรรมและพิธีกรรมอย่างสม่ำเสมอ
2. มีกิจกรรมส่งเสริมและเชิดชูคนทำดี
3. มีธรรมเนียมปฏิบัติงานบุญ ประเพณีปลอดการพนัน ปลอดเหล้า และสละ เลิกอบายมุข
4. มีการจัดตั้งเครือข่ายจิตอาสา ระบบสวัสดิการในการช่วยเหลือกัน
5. โรงเรียนมีเด็ก เยาวชนและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลต้นแบบคนดีศรีอำนาจ
6. มีกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน
7. มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

คนดี สุขภาพดี

รายได้ดี

1. ผลิตอาหารปลอดภัยอย่างเพียงพอ
2. ลดต้นทุนการผลิต ลดการใช้พลังงานและพลังงานทดแทน
3. รายได้พอเพียงกับการดำรงชีวิต
4. จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายครัวเรือน
5. สร้างและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม/ผู้ประกอบการ/วิสาหกิจหมู่บ้าน/ชุมชน
6. สร้างเครือข่ายทางเศรษฐกิจ
7. น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

1. การจัดการลดปัญหาอุบัติเหตุทางถนนในหมู่บ้าน/ชุมชน
2. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่ต้องอาศัยศักยภาพของหมู่บ้าน/ชุมชน
3. การจัดการความปลอดภัยทางอาหารและโภชนาการทางอาหาร
4. กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ ตั้งครรภ์ก่อนวัยเรียน
5. การส่งเสริมการเรียนรู้การใช้สมุนไพร พืชผักสวนครัว ภูมิปัญญาไทย
6. การจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาดเป็นระเบียบ สวยงาม ถูกหลักสุขาภิบาลเหมาะสมต่อการเป็นเมืองธรรมเกษตร
7. มีกิจกรรมออกกำลังกาย

ภาพที่ 1 นโยบาย 3 ดี ของจังหวัดอำนาจเจริญ

จำแนกชัด พัฒนาเหมาะสม สร้างคุณค่า และความสัมพันธอันดี

จังหวัดอำนาจเจริญได้มีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาความต้องการ ความคาดหวัง การปรับปรุง ผลผลิต บริการ และกระบวนการที่สำคัญ จังหวัดอำนาจเจริญได้มีการจำแนกผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งปัจจุบัน และอนาคต ในหลายรูปแบบ เช่น

- การจำแนกผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยพิจารณาจากการบริการตามพันธกิจ สำหรับกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้การบริการเป็นไปตามความต้องการ ความคาดหวัง พัฒนาระบบการให้บริการเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ เช่น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ประกาศให้ประชาชนรับทราบ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้รับบริการ การพัฒนาการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น

- การจำแนกผู้รับบริการตามกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริม พัฒนา และยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เช่น กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพ แพทย์แผนไทย เป็นต้น โดยได้จัดกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับผู้รับบริการ

- กลุ่มผู้รับบริการสวัสดิการของรัฐ คือ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่รัฐบาลต้องให้การสนับสนุนและดูแล ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. เป็นต้น โดยมีกิจกรรมการส่งเสริม เช่น การดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

- กลุ่มนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นกลุ่มที่สร้างรายได้ให้กับจังหวัด ซึ่งจังหวัด ได้กำหนดเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ นักท่องเที่ยวทั่วไปและนักท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา เช่น การพัฒนาคุณภาพการบริการ สินค้าที่ระลึก และการเพิ่มช่องทางการบริการสุขภาพผ่าน Application เป็นต้น



ความสำเร็จจากความมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความมุ่งมั่นของจังหวัดอำนาจเจริญที่จะพัฒนา คนดี สุขภาพดีและรายได้ดี มาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนโครงการ โดยมีคณะกรรมการระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน มาร่วมด้วยช่วยกันในการดำเนินการ สร้างบรรยากาศการทำงาน ด้วยนวัตกรรมเปิดรับความคิดจากทุกภาคส่วน การถอดบทเรียนเวทีประชาคม เวทีสัมมนา เชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเทคโนโลยี และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลักดันให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดเป็นความสำเร็จอันโดดเด่น ในหลายเรื่องที่จะช่วยให้ชาวอำนาจเจริญ เป็นคนดี สุขภาพดี และรายได้ดี เช่น

• การสร้างอัตลักษณ์ เป็นที่รู้จักและยอมรับ “ข้าวดีที่สุด สำหรับชีวิตที่ดีที่สุด”

จากความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ผู้รับบริการ โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรที่เป็นชาวนา ซึ่งเป็นประชาชนกลุ่มใหญ่ของจังหวัดอำนาจเจริญได้มีรายได้ที่ดีขึ้น ที่จะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จังหวัดอำนาจเจริญได้ส่งเสริมให้ชาวนาได้ปลูกข้าวหอมมะลิคุณภาพดีและข้าวหอมมะลินิรภัย (ภาพที่ 3) มาอย่างต่อเนื่อง จนปัจจุบันเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับว่าเป็น “ข้าวดีที่สุด สำหรับชีวิตที่ดีที่สุด” The Best Rice for The Best Life

การผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีและข้าวหอมมะลินิรภัย ดำเนินการผ่านกระบวนการ โรงเรียนเกษตรกรภายใต้กรอบแนวคิด แปลงนา คือ อาจารย์ ผสานกับผู้รู้ ที่นี้ไม่มีครู เรียนรู้ ด้วยการกระทำจริง เพื่อตัดอาวุธทางปัญญาแก่บุคคลเป้าหมาย ให้สามารถเพิ่มผลผลิตและคุณภาพด้วยปุ๋ยอินทรีย์และวัสดุอินทรีย์ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติทางเคมีของชุดดินเป็นรายกลุ่ม แล้วขยายผลไปสู่เกษตรกรรายอื่นในพื้นที่ ผลผลิตของกระบวนการพัฒนา คือ ข้าวเปลือกหอมมะลิคุณภาพดี ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล และเกิดเครือข่าย Smart Farmer ต้นแบบที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเกษตรกรรายอื่นได้ นอกจากนี้ การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิต เช่น ด้านการตลาดที่อาศัยการมีส่วนร่วมของเกษตรกร และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อบรมฝึกทำจริง เพื่อมุ่งสร้างภาพลักษณ์และคุณค่าของสินค้า (Brand Equity) โดยมีเครื่องหมายรับรองข้าวหอมมะลิที่ผลิตและจำหน่ายเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่า และราคาให้กับผลผลิตของเกษตรกร

• การพัฒนาการผลิตสู่การตลาด LOVE FARMER

เพื่อให้ข้าวหอมมะลิอินทรีย์ของเกษตรกร ซึ่งเป็นข้าวคุณภาพที่ดี ได้มาตรฐาน และแตกต่างด้าน ความหอม นุ่ม อร่อย เนื่องจากได้รับความเข้มแสงพอดี เพราะมีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เส้นรุ้งเส้นแวงที่เหมาะสม ที่เรียกว่าตะวันอ้อมข้าว จังหวัดอำนาจเจริญได้จัดทำโครงการผูกปิ่นโตข้าว โดยมีเป้าหมาย “ข้าวของชาวนาอำนาจเจริญ ต้องมีเจ้าของ อยากรซื้อต้องสั่งจอง” ชาวนาจะเป็นผู้กำหนดราคาผลผลิตของตนเอง ลดการพึ่งพาภาครัฐ สอดคล้องวิสัยทัศน์ “เมืองธรรมเกษตร เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เส้นทางการค้าสู่สากล”



ภาพที่ 3 ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่า พัฒนาสู่ Smart Farmer

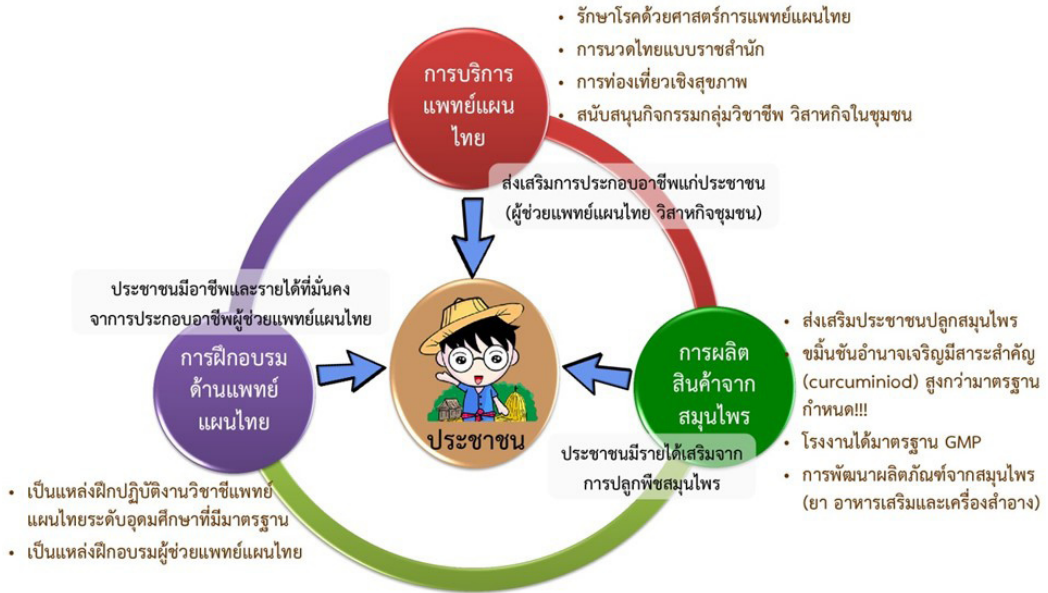
มีการพัฒนาช่องทางการตลาดทางตรงจากชาวนาถึงผู้บริโภค (From Farm to Table) มีกลไกการสื่อสารถ่ายทอดให้เข้าถึงทุกภาคส่วน ทุกระดับไปถึงรายบุคคล ด้วยเทคนิคและภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบ Social Media Facebook, Line เช่น การมี “แม่สื่อ” เป็นผู้มีจิตอาสาเป็นตัวกลางให้ “เจ้าสาว” (คนกินข้าว) ซื้อขายกัน และ “เจ้าบ่าว” (ชาวนา) มาพบกัน ส่งผลให้เกิดเป็นแนวทางการเพิ่มรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เจ้าบ่าวคือชาวนา สามารถขายผลผลิตได้ราคาที่สูงขึ้น โดยมีผู้รับซื้ออย่างแน่นอน ในขณะเดียวกัน เจ้าสาวคือผู้ซื้อ ได้บริโภคสินค้าดีมีคุณภาพ ปลอดภัยกับสุขภาพ ในราคาที่เหมาะสม เนื่องจากไม่ต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง จึงสอดคล้องกับนโยบาย 3 ดี ของจังหวัดอำนาจเจริญ เพราะเป็นการลดการใช้สารเคมี ลดการสร้างมลภาวะและการทำลายสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค รวมทั้งเกิดผลลัพธ์ที่เห็นได้จากชาวนามีการปรับสัดส่วนจากการขายข้าวเปลือกมาขายข้าวสารจากเดิมร้อยละ 70:30 มาเป็นร้อยละ 30:70 ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 28 เป็นต้น

• การพัฒนาศูนย์แพทย์แผนไทยพนาส่งเสริมรายได้ อาชีพ และสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน

เพื่อเป็นการส่งเสริม เพิ่มรายได้ และการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน ชาวจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งเป็นการสร้างจุดเด่นให้กับการท่องเที่ยวของจังหวัด จังหวัดอำนาจเจริญได้มีการพัฒนาศูนย์การแพทย์แผนไทยพนา ภายใต้แนวคิดในการสร้างให้เป็นโรงพยาบาลชุมชนชั้นนำที่ผสมผสานด้านการแพทย์แผนไทยและการบริการเชิงรุก ด้วยพลังชุมชน และเป็นการบริการแพทย์แผนไทยที่ใหญ่ที่สุดในภาคอีสานแบบครบวงจร โดยมีการพัฒนาตลอดกระบวนการ ตั้งแต่ “ต้นน้ำ คือ การพัฒนาผู้ปลูกสมุนไพร” โดยการส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายผู้เพาะปลูกพืชสมุนไพรให้ได้มาตรฐานคุณภาพวัตถุดิบ GAP และ Organic ส่งผลให้ปัจจุบันมีเครือข่ายผู้เพาะปลูกกว่า 400 ราย มีการรับประกันราคาซื้อ/ปั่นผล และมีมูลค่าซื้อวัตถุดิบสมุนไพรปีละ 600,000 บาท “กลางน้ำ คือ การผลิตสมุนไพร” ส่งผลให้โรงผลิตยาสมุนไพรผ่านการรับรองมาตรฐาน GMP ชุมชนร่วมกระบวนการผลิตที่ไม่ซับซ้อน และมีผลิตภัณฑ์ในรายการผลิตกว่า 90 รายการ ทำให้มูลค่าการเติบโตการผลิตทุกผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 100 และ “ปลายน้ำ” มีการตั้งกองทุนยาสมุนไพร กำหนดกรอบยาสมุนไพรครอบคลุมทุกกลุ่มอาการ 47 รายการ มีการอบรมการใช้ยาสมุนไพร การออกนิเทศติดตามการใช้ยาสมุนไพร การพัฒนาภูมิปัญญาหมอชาวบ้านและผู้จบการศึกษา และพัฒนาเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพที่มีมาตรฐาน เป็นต้น (ภาพที่ 4)



การดำเนินงานศูนย์แพทย์แผนไทยพนา
จังหวัดอำนาจเจริญ



ภาพที่ 4 การดำเนินงานศูนย์แพทย์แผนไทยพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

• โครงการถนนคนเดิน ผูกปิ่นโตข้าวอำนาจเจริญ

จากแนวคิดหลายภาคส่วนที่มุ่งหวังให้จังหวัดเล็กๆ มีความคึกคัก มีสถานที่ศูนย์รวมกิจกรรมของคนอำนาจเจริญ เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในจังหวัดตามแนวทางพระราชรัฐที่เป็นรูปธรรม สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอำนาจเจริญ ร่วมกับเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ และชุมชน ได้ร่วมกันจัด “ถนนคนเดินผูกปิ่นโตข้าวอำนาจเจริญ” บูรณาการเข้ากับตลาดนัดสีเขียวและตลาดเกษตรกรที่จัดเป็นประจำทุกวันพุธ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตลาดชุมชนให้มีความเข้มแข็ง กระตุ้นเศรษฐกิจการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวภายในจังหวัดอำนาจเจริญ และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และแหล่งจำหน่ายสินค้าสร้างรายได้ให้กับชุมชน

การขับเคลื่อน ผ่านโครงการเพิ่มศักยภาพด้านการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยได้ขออนุญาตใช้พื้นที่บริเวณหอนาฬิกาจากเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ จัดงานนำร่องโดยภาครัฐ จำนวน 5 ครั้ง และตั้งแต่ครั้งที่ 6 เป็นต้นไป บริหารโดยชุมชน ภายใต้การดูแลหน่วยงานภาคี เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด หอการค้าจังหวัดและชุมชน และเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม ได้มีการจัดพิธีลงนาม บันทึกความร่วมมือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมบริเวณหอนาฬิกาเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ สี่ฝ่าย ได้แก่ ภาคท้องถิ่น ประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน รวม 14 องค์กร มาร่วมกัน จัดกิจกรรม ผลความสำเร็จในการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า รายได้จากการจำหน่าย จาก สัปดาห์ละ 150,000 บาท เมื่อเริ่มเปิด ณ ปัจจุบัน เพิ่มขึ้นสัปดาห์ละ 250,000-300,000 บาท ผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นจาก 50 ราย เป็น 250 ราย เป็นการสร้างรายได้ สร้างความมั่นคง ในอาชีพให้กับประชาชนจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งเป็นเครื่องยืนยันถึงความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างภาคราชการและภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัดอำนาจเจริญที่เข้ามาขับเคลื่อนการพัฒนา ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากแนวความคิด รู้อะไร ไม่สู้ รู้จักกัน ของผู้บริหารจังหวัดอำนาจเจริญ นำมาสู่ การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน ที่สามารถนำมากำหนด เป้าหมายของการพัฒนา มุ่งสู่คนดี สุขภาพดี และรายได้ดี และมีการวางยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญ การกำหนดโครงการต่างๆ รองรับอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริม ผลักดันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความสำเร็จผลงานที่โดดเด่น ทำให้เกิดการพัฒน คุณภาพการให้บริการ การสร้างนวัตกรรมการทำงานที่จะสามารถอำนวยความสะดวก ให้กับประชาชนชาวจังหวัดอำนาจเจริญ รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้าง ความสัมพันธ์อันดี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างภาคราชการและภาคส่วนต่างๆ มาพัฒนาร่วมกันด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน ที่อยากจะเห็นจังหวัดอำนาจเจริญเป็นเมือง ที่มีแต่คนดี สุขภาพดี รายได้ดี ถึงแม้วันนี้ยังไม่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ แต่ก็มีความมุ่งมั่น ทุ่มี และจะพัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง



หมวด 4

ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
ขององค์กรและการจัดการความรู้



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์การและการจัดการความรู้

“การจัดการ เชื่อมโยงระบบ
ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมถึง
ระดับตำบล เพื่อการบริการ
ด้านสาธารณสุขที่ต่อเนื่อง รวมถึง
การกำหนดมาตรฐานการวิเคราะห์
จัดการ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้
เกิดความปลอดภัย ถูกต้อง แม่นยำ
เชื่อถือได้ ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
การบริการ การดำเนินการอย่างมี
ประสิทธิภาพ สมองต่อความต้องการ
ของบุคลากร ผู้รับบริการและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการดำเนินการ
บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
เพื่อให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดี”

วิสัยทัศน์ :

“เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริหาร
บริการ และวิชาการทางการแพทย์และ
สาธารณสุขที่มีมาตรฐาน ครอบคลุม
และเป็นธรรม เพื่อคนไทยสุขภาพดี
ภายใน ปี 2566”

พันธกิจ :

- พัฒนานโยบายและแผนด้านสุขภาพ
- บริหารจัดการด้านแผนงาน คน
งบประมาณ
- กำกับ ดูแล ประสานงานสาธารณสุข
ในพื้นที่
- พัฒนาระบบการเงิน การคลังด้าน
สุขภาพ
- พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
- พัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ
- พัฒนาสาธารณสุขระหว่างประเทศ
- ให้บริการสาธารณสุข

คำนิยาม :

“MOPH”

M – Mastery (เป็นนายตนเอง)

O - Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)

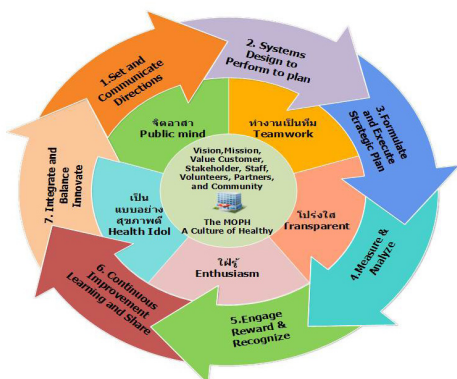
P – People Centered
(ใส่ใจประชาชน)

H – Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม)

เป้าหมาย :

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข
ระบบสุขภาพยั่งยืน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการแพทย์และสาธารณสุข บริหารจัดการทรัพยากรของกระทรวง กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประสานงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขในพื้นที่ พัฒนาระบบการเงินการคลัง ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ พัฒนากฎหมายด้านการแพทย์และสาธารณสุข พัฒนาความร่วมมือ



ภาพที่ 1 ระบบการนำองค์การ

ด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ และ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยการนำของผู้บริหารทุกระดับผ่านระบบการนำองค์การ (MOPH Leadership System) (ภาพที่ 1)

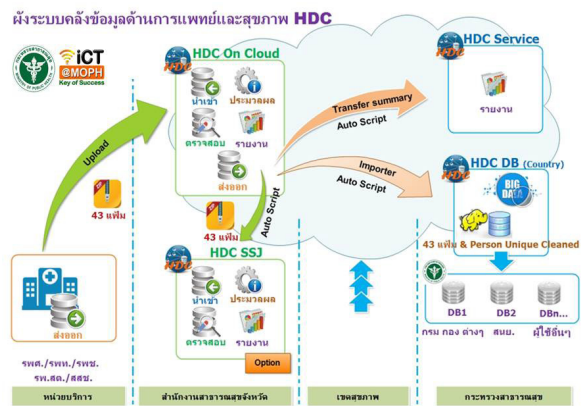
และสร้างกลไกการขับเคลื่อนด้วย “ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน” (4 Excellence Strategies) ได้แก่ 1. ด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2. ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4. ด้านบริหารเป็นเลิศ ด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยมีบุคลากร 340,275 คน ที่ปฏิบัติงานตามค่านิยมภายใต้โครงสร้างองค์การ โดยพัฒนาระบบการแพทย์และสาธารณสุขให้มีคุณภาพมาตรฐานสากลไปสู่การส่งมอบบริการสุขภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ลดอัตราการป่วย อัตราการตาย ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดระยะเวลาารอคอย เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว อย่างทั่วถึงเป็นธรรม

ความท้าทายตามพันธกิจการให้บริการการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า แนวโน้มปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชนมีเพิ่มขึ้น อาทิ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัจจัยการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ในปี ค.ศ.2030 ขององค์การสหประชาชาติ และความต้องการของผู้รับบริการสุขภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย “**ประชาชนสุขภาพดี มีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดไม่น้อยกว่า 80 ปี และอายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดีเมื่อแรกเกิด ไม่น้อยกว่า 72 ปี**” จึงต้องมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการพัฒนา

กระบวนการบริหารจัดการและบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เกิดการสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลารอคอยและต้นทุนที่เหมาะสมกับทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด

ระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ (Health Data Center: HDC)

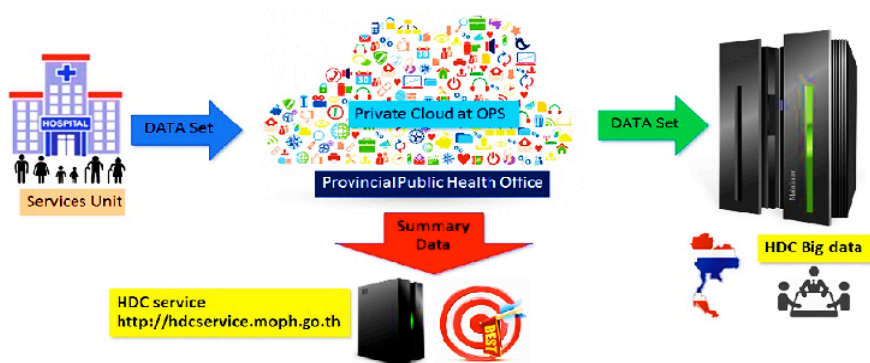
ข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์รายบุคคลที่จัดเก็บจากหน่วยบริการสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จะถูกเก็บรวบรวมสู่คลังข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด โดยใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการแบบ Private Cloud Computing ที่กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี โดยมีกลไกจัดการด้านคุณภาพของข้อมูล ภาพรวมในระดับจังหวัด เพื่อนำมาประมวลเป็นรายงานต่างๆ ในระบบย่อยที่สำคัญคือ HDC Service เพื่อจะเป็นเครื่องมือให้ทีมคุณภาพข้อมูลระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และ ส่วนกลางใช้ในการตรวจสอบความถูกต้องและติดตามความครบถ้วนของข้อมูลผู้รับบริการ อีกทั้งระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้งประเทศมากกว่า 5 ปี มากกว่า 10,000 ล้านรายการ ที่ติดตั้งอยู่ที่ กระทรวงสาธารณสุข ในส่วนกลาง (MOPH Big Data หรือ AXIS Project) (ภาพที่ 2) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลและสารสนเทศในการกำหนด แผนดำเนินงาน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เกิดเป็นองค์ความรู้และ การปรับปรุงด้านการบริการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยมีการกำหนดรูปแบบ การจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล มาตรฐานเดียวกัน ทำให้สามารถ ใช้งานร่วมกันได้ทั้งประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ ประเมินผล ประกอบกำหนดนโยบายต่างๆ ด้านสาธารณสุข และนำไปสู่ การปรับปรุงบริการ



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการข้อมูลสุขภาพ (Health Data Center : HDC)

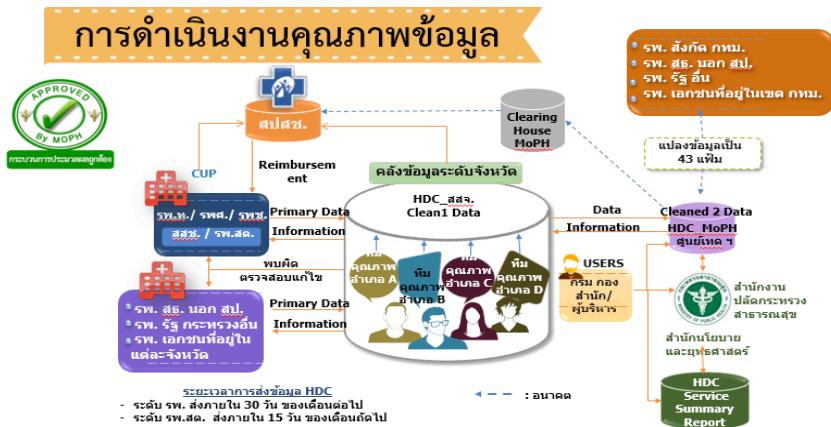
ระบบ HDC ยังคำนึงถึงเรื่องความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและระบบบริหารจัดการ โดยการจัดให้มีช่องทางในการรับส่งข้อมูลระหว่างจังหวัดและกระทรวงได้เพียงช่องทางเดียว ที่เป็นเส้นทางภายใน (MOPH Intranet) เฉพาะ IP Address ที่กำหนดเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการออกแบบระบบในการเก็บประวัติการรับส่งข้อมูล เพื่อลดภาระความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน ISO 27001:2013

จาก Waterfall Model สู่ MOPH Private Cloud และ MOPH Big Data (AXIS Project)



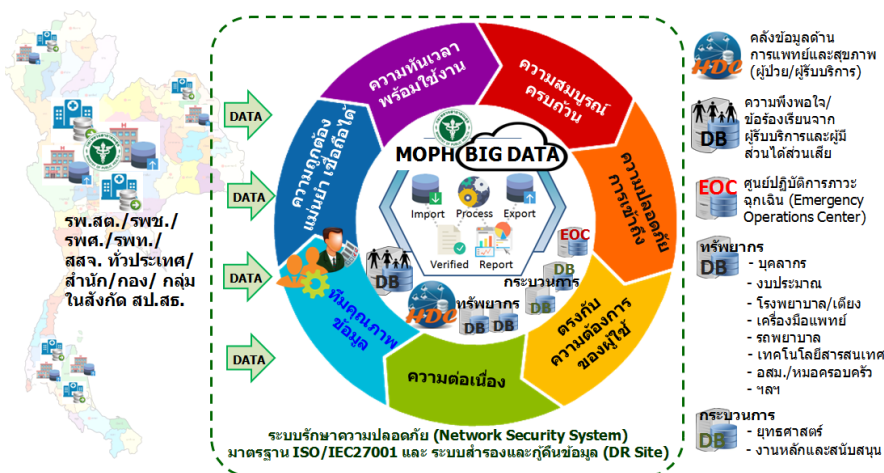
ภาพที่ 3 MOPH Private Cloud และ HOPH Big Data (AXIS Project)

จากรูปแบบการจัดการข้อมูลสุขภาพของผู้รับบริการรูปแบบน้ำตก (Waterfall Model) จากหน่วยบริการกว่า 13,000 แห่ง มีบทบาทเป็นหน่วยจัดเก็บและส่งต่อข้อมูลเข้าสู่คลังข้อมูลส่วนกลางเป็นจำนวนมากมหาศาล โดยไม่มีการวิเคราะห์ จำแนก ทบทวน รวมถึงไม่สามารถย้อนกลับไปแก้ไขข้อมูลได้ ทำให้ข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือและไม่ทันต่อเหตุการณ์ จึงเกิดเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ใช้เทคโนโลยีการจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data AXIS Project) (ภาพที่ 3) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และมีกระบวนการดำเนินงานคุณภาพข้อมูล ที่มีทีมคุณภาพข้อมูลระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ ทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูลที่น่าเข้าสู่ระบบ มีกลไกการติดตามโดยผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศประจำกระทรวงสาธารณสุข (CIO) ผ่านการประชุมทางไกล (VDO Conference) ร่วมกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้ปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสารสนเทศในระบบ MOPH Big DATA มีความพร้อมใช้ และเชื่อถือได้ (ภาพที่ 4)



ภาพที่ 4 การดำเนินงานคุณภาพข้อมูล

ข้อมูลสุขภาพจากคลังข้อมูลสุขภาพ (HDC) ซึ่งรวบรวมข้อมูลสุขภาพจากหน่วยบริการถึงระดับตำบล เขตสุขภาพทั้ง 12 แห่ง ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากระบบ VOC และรายงานผลการดำเนินงานในพื้นที่ ที่ผ่านการวิเคราะห์ คัดกรองคุณลักษณะที่ดีและประมวลผลด้วยรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันจะถูกรวบรวมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Big Data) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลและสารสนเทศในการกำหนดแผนดำเนินงาน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เกิดเป็นองค์ความรู้และการปรับปรุงด้านการบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข นอกจากนี้ ยังมีการนำมาตรฐาน ISO27001:2013 มาใช้ในกระบวนการจัดการข้อมูล (ภาพที่ 5) เนื่องจากข้อมูลสุขภาพถือว่าเป็นข้อมูลที่ละเอียดอ่อน และเป็นความลับที่มีความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน



ภาพที่ 5 การจัดการฐานข้อมูล HOPH Big Data

การวัดผลการดำเนินการกับเหตุการณ์

การวัดผลการดำเนินการที่สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพอย่างรวดเร็วด้วยระบบ M&E (Monitoring and Evaluation) โดยอาศัยระบบ HDC Service และระบบฐานข้อมูล MOPH Big Data เป็นกลไกในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ ทรัพยากรการแพทย์ บุคลากรสาธารณสุข ตัวชี้วัดการดำเนินการ และการให้บริการ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับเขตบริการสุขภาพและภาพรวมประเทศ รวมถึงมีการเตือนเมื่อข้อมูลถึงจุดเสี่ยงที่จะไม่บรรลุเป้าหมาย ในรูปแบบกระดานสรุปข้อมูล (dashboard) ที่เข้าใจง่ายและชัดเจน ด้วยข้อมูลจากการสำรวจแบบ Cross-sectional/ Cluster/ Sampling และ Rapid Survey ทำให้สามารถบริหารจัดการต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

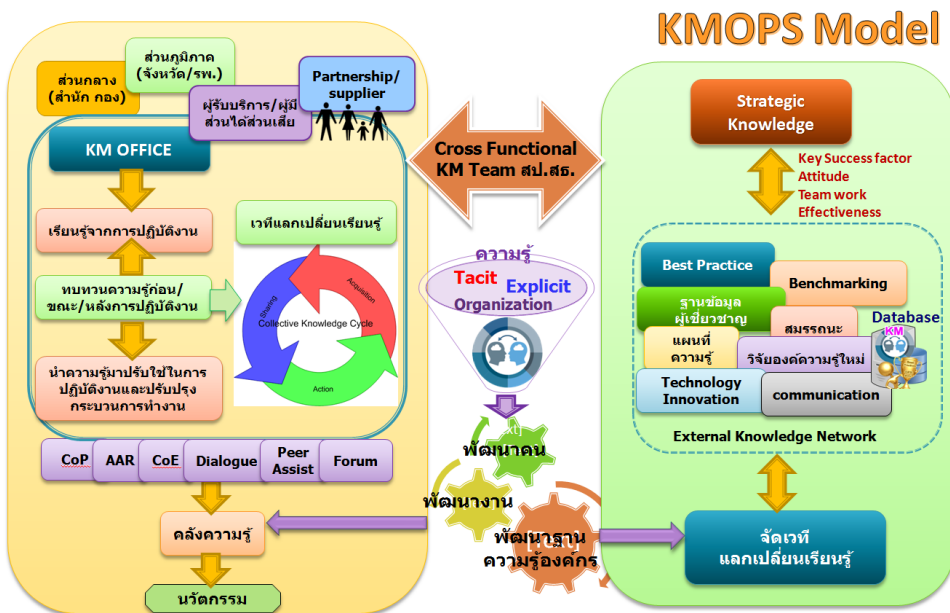


ภาพที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อคุณภาพการบริหารจัดการ

องค์ความรู้สู่นวัตกรรม

การจัดการความรู้สู่สุขภาพทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับเขตสุขภาพและขับเคลื่อนโดยวางแผนการดำเนินการจัดการความรู้ตามขั้นตอนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถนำไปจัดการความรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งหน่วยงานภายใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการจัดทำระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดทำแผนรวดเร็วตรงประเด็น ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

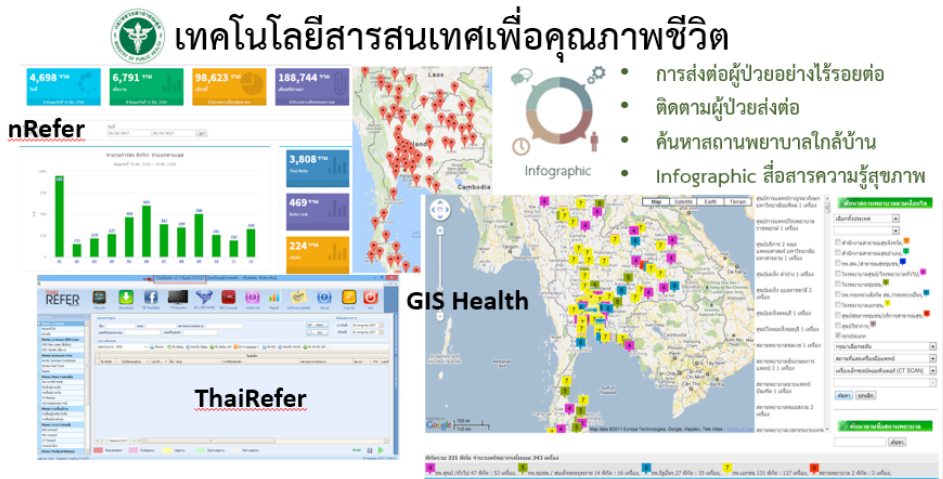
เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้เกิดการเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบและจัดทำสมรรถนะด้านวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน เกิดเป็นองค์ความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กร (ภาพที่ 7)



ภาพที่ 7 KMMOPS Model

จากการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของคนไทย และมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งจะเป็ต้นแบบให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพบริการที่ดีทั้งองค์กร ด้วยการพัฒนาศูนย์แห่งความเป็นเลิศ ให้ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน โดยคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงบริการที่เสมอภาค มีคุณภาพมาตรฐาน การแข่งขันทางเศรษฐกิจ วิชาการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น 1. การจัดตั้งคลินิกหอบหืดที่ เกิดจากการเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในเรื่องเวชศาสตร์ครอบครัวจากประเทศสกอตแลนด์ 2. ระบบ Fast track ในการส่งต่อผู้ป่วย STEMI ที่เริ่มดำเนินการในเขตบริการสุขภาพที่ 7 และมีการขยายผลต่อไปยังเขตบริการสุขภาพอื่นๆ ที่สามารถช่วยลดอัตราการตาย ลดระยะเวลาการตายของกล้ามเนื้อหัวใจ และเพิ่มอัตราการเข้าถึงบริการของผู้ป่วย STEMI 3. หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่ประเทศไทยได้รับเชิญให้เป็น “แซมเปียนในการขับเคลื่อนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า” ประจำปี 2559 ร่วมกับประเทศต่างๆ ในการขับเคลื่อนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้สำเร็จและประชาชนทั่วโลกเข้าถึงบริการและมีสุขภาพที่ดี

อีกหนึ่งระบบสารสนเทศเพื่อคุณภาพชีวิตที่เพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยชีวิตผู้ป่วยระหว่างการส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งไปยังโรงพยาบาลอีกแห่งหนึ่งที่มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลที่มากกว่า นั่นคือระบบ ThaiRefer ซึ่งพัฒนาขึ้นที่โรงพยาบาลลำปาง และขยายผลใช้งานระบบไปยังโรงพยาบาลต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบและติดตามอาการผู้ป่วยระหว่างการเดินทางจนจบกระบวนการส่งต่อ เข้าสู่กระบวนการรักษา นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังได้พัฒนาระบบ National Referral System หรือ nRefer ขึ้นเพื่อเป็นระบบกลางในการเชื่อมโยงระบบรับ - ส่งข้อมูลผู้ป่วยเพื่อการรักษาอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้ให้บริการระบบที่แตกต่างกัน ระบบยี่ห้อต่างๆ อาทิ ThaiRefer ReferLink iRefer Refer Online (ภาพที่ 8) เพื่อแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลผู้ป่วยร่วมกันได้จากหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการขยายผลการใช้ระบบ nRefer จากองค์กรภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลราชวิถี กรมการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นต้น



ภาพที่ 8 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อคุณภาพชีวิต

จากความมุ่งมั่นของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลจัดการองค์ความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทั่วประเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เกิดเป็นแรงผลักดันแก่องค์กรและบุคลากรในการนำข้อมูลและสารสนเทศที่ดีมาสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการและประสิทธิภาพในการดำเนินการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร **“ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”**





กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

กรมควบคุมโรค

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์การและการจัดการความรู้

“การดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์และการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้กรมควบคุมโรคมุ่งเน้นพัฒนาระบบวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตั้งแต่การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดที่สะท้อนภารกิจหลักของหน่วยงาน มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างฐานข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และทันต่อสถานการณ์ พร้อมใช้ในการป้องกัน เฝ้าระวัง และควบคุมการระบาดของโรค รวมถึงมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและศึกษาคู่เทียบทั้งในและต่างประเทศเพื่อประเมินและพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานระดับสากล มีการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานโดยการวิเคราะห์ ทบทวนและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การปรับปรุงองค์การ ตลอดจนมีการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงหน่วยงานสามารถสะท้อนภาพรวมการดำเนินงานของกรม ที่สามารถแสดงผล สะท้อนปัญหา และให้ข้อเสนอแนะได้อย่างสมเหตุสมผลและน่าเชื่อถือ”

วิสัยทัศน์ :

ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2579

พันธกิจ :

1. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิต และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือกฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน
3. ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ
4. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ๆ ได้ทันการณ์
5. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ค่านิยม : I SMART

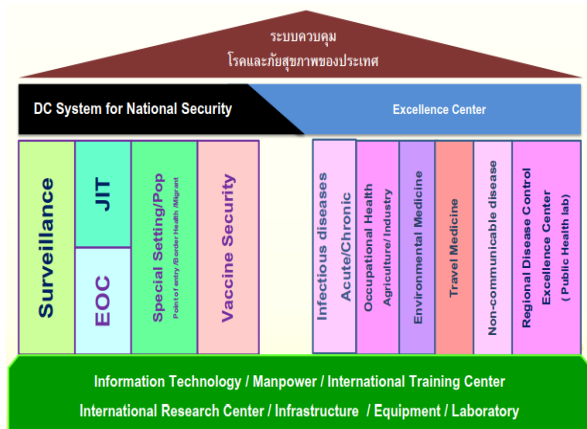
- I - Integrity : การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม
- S - Service Mind : การบริการที่ดี
- M - Mastery / Expertise : การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- A - Achievement Motivation : การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- R - Relationship : การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง
- T - Teamwork : การทำงานเป็นทีม

กรมควบคุมโรคเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ประสานความร่วมมือกับเครือข่าย และพัฒนาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ต่อมาเมื่อสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ให้กรมต้องปรับตัว และพัฒนากระบวนการดำเนินงานทั้งด้านมาตรฐานการควบคุมโรค การป้องกัน การเฝ้าระวัง การปฏิบัติการ ในภาวะฉุกเฉินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กฎหมาย องค์ความรู้ใหม่ๆ และการสื่อสาร เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพด้านการควบคุมโรคของประเทศไทย ให้ทันต่อทั้งสถานการณ์โลกและสถานการณ์โรคที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การกำหนดกรอบตัววัดที่สะท้อนความสำเร็จ

การเลือกและกำหนดกรอบการวัดผลดำเนินการ ได้ดำเนินการภายใต้กรอบการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2533 - 2558 และมีการสานต่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน พ.ศ. 2558 - 2573 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการมีสุขภาพที่ดีในการดำรงชีวิต ส่งเสริมความเป็นอยู่ของทุกคนในทุกช่วงอายุ ประกอบกับรัฐบาลมีแนวคิดการปฏิรูปประเทศสู่วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เน้นการพัฒนาให้เกิดความสมดุล เศรษฐกิจที่เข้มแข็งด้วยโมเดลประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข 20 ปี กำหนดเป็นเป้าหมาย “ประชาชน

สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” สำหรับการกำหนดตัววัดผล การดำเนินงานจะพิจารณาจากการประมวลและทบทวนชุดข้อมูลสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางยกระดับประสิทธิภาพและพัฒนาสู่ความยั่งยืนด้านควบคุมโรคของประเทศ 2558 - 2562

ทั้งของกรมและจากแหล่งต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบ ผ่านการพิจารณาเชื่อมโยงเป้าหมายและตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ให้มีความยืดหยุ่น สามารถวัดกระบวนการและผลลัพธ์ได้ รวมถึง



ภาพที่ 2 การกำหนดกรอบตัวชี้วัดกรมควบคุมโรค

พัฒนาการติดตามและประเมินผล จึงได้กำหนดออกมาเป็นตัวชี้วัดระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดด้านผลผลิตและการบริการตามพันธกิจ 2) ตัวชี้วัดเป้าหมายการลดปัญหาโรคและภัยสุขภาพ 5 กลุ่มโรค 3) ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ 4) ตัวชี้วัดด้านการให้ความสำคัญและ

ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ตัวชี้วัดด้านพัฒนาองค์กร 6) ตัวชี้วัดด้านงบประมาณ และ 7) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

การวิเคราะห์ ทบทวน ติดตาม สู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

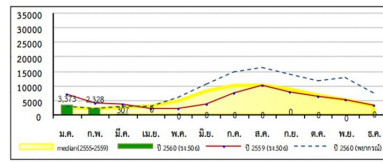
การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน กรมควบคุมโรคมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินงาน มีการคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น และนำผลมาเปรียบเทียบกับคู่เปรียบเทียบ มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผล เพื่อนำมาสนับสนุนการทบทวนผลการดำเนินการ รวมถึงช่วยให้ทราบสาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากร ซึ่งนอกจากการวิเคราะห์สถานการณ์โรคและภัยสุขภาพแล้ว ยังมีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล ข้อตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีการจัดทำฐานข้อมูลเชิงเปรียบเทียบรายปีย้อนหลัง เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและสถานการณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและค่าเป้าหมายที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ของหน่วยงาน โดยจัดกลุ่มวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มวิชาการ: ประมวลผลจากฐานข้อมูลทุกมิติมาใช้ประเมินเหตุผิดปกติ ติดตามเฝ้าระวัง ดูแนวโน้ม ปรับปรุงแผนงาน และพัฒนาฐานข้อมูล 2) กลุ่มบริการ: ให้บริการรักษา ฟื้นฟูสภาพ สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชน 3) กลุ่มบริหาร: สนับสนุนการทำงานแก่หน่วยงานภายในกรม

การติดตามผลการดำเนินงาน มีการติดตามเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และรายปี รวมถึงมีแนวปฏิบัติเพื่อให้การกำกับติดตามมีมาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 วางแผนการติดตามก่อนการดำเนินงานและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ระยะที่ 2 ติดตามระหว่างการทำงานเพื่อทราบความก้าวหน้าและสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ในไตรมาสต่อไป ระยะที่ 3 สรุป รวบรวม วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สถานการณ์และจุดเน้นที่สำคัญ โดยเฉพาะโครงการที่สำคัญจะมีการติดตามทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับในกระบวนการที่สำคัญตามสายโซ่แห่งคุณค่า จะมีการทบทวนตัวชี้วัดที่สำคัญทุกปี มีหน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามอย่างใกล้ชิด และนำเสนอให้ผู้บริหารทราบ รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส ซึ่งหากผลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะวางมาตรการเพื่อเร่งรัดการดำเนินงาน

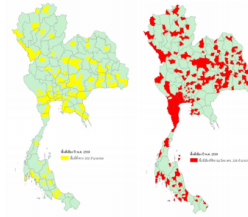
การปรับปรุงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลจากการทบทวนผลการดำเนินงาน ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและปัจจัยเสี่ยง โดยใช้หลัก 3R คือ Review: ทบทวนกระบวนการ ผลงาน และทรัพยากร โดยใช้หลักงบประมาณฐานศูนย์ Redeploy: ทบทวนโครงการเพื่อ ดำเนินการต่อ/ชะลอ/ยกเลิก/ปรับลดกิจกรรมหรืองบประมาณ Replace: เสนอโครงการใหม่ หรือเพิ่มค่าเป้าหมายและงบประมาณ จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญในสิ่งที่จะต้อง ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด รวมถึงโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีและแผนปฏิบัติการที่แก้ไขปัญหาเฉพาะพื้นที่ รวมถึงมีการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสมัครขอรับรางวัลทั้งจากสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานอื่นๆ เป็นประจำทุกปี และมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล เพื่อกระตุ้น การพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นนิสัยประจำตัว ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นกลไกขับเคลื่อนให้ กรมควบคุมโรคประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

การจัดการสารสนเทศและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

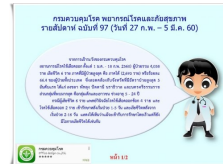
กรมควบคุมโรคมีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็น แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศใน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการระบบข้อมูล สารสนเทศที่ใช้ในงานวิชาการ งานบริการ งานบริหาร 2) การบริหารจัดการสินทรัพย์สารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร 3) การบริหารงาน บุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การบริหารความเสี่ยง การรักษาความมั่นคง ปลอดภัย และเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสารสนเทศ



ที่มา : ระบบรายงานการเฝ้าระวังโรค 506 สำนักโรคบาปวิทยา กรมควบคุมโรค



พื้นที่เสี่ยงโรคเลือดออก <http://www.thaibvd.org>



ภาพที่ 3 การพยากรณ์โรคและภัยสุขภาพ



ภาพที่ 4 Application ช่องทางการรับข้อมูลจากประชาชน



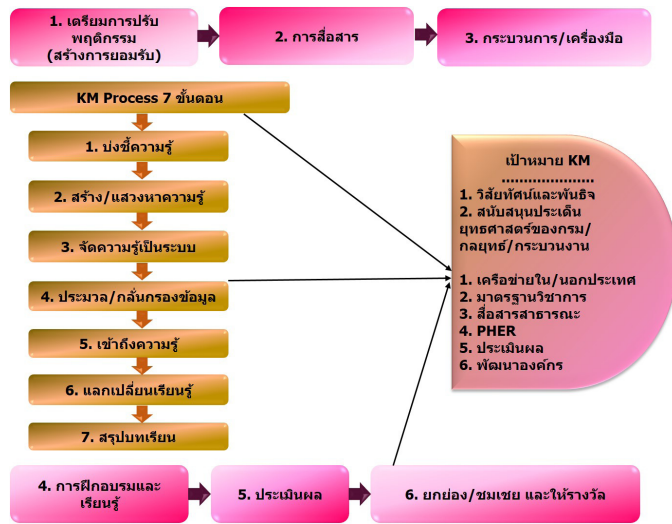
ภาพที่ 5 ระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ESM)

ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากระบบเฝ้าระวัง โดยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการเกิดโรคที่ชัดเจน ทั้งบุคคล เวลา และสถานที่ มีการวิเคราะห์ แปรผล ข้อมูลสาธารณสุขทุกระดับและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การตัดสินใจบนฐานข้อมูล

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งใน**ด้านนโยบาย** เช่น การพัฒนายุทธศาสตร์ การจัดทำนโยบาย **ด้านปฏิบัติ** เช่น จัดทำมาตรการ วางแผน ใ้าระวัง จัดทำแผนและโปรแกรม การป้องกันควบคุมโรคที่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง **ด้านนวัตกรรม** เช่น การพัฒนาระบบวัด วิเคราะห์ การพยากรณ์โรคและภัยสุขภาพนำมาสรุปเป็นสถานการณ์โรค รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี และจัดทำเป็น DDC Watch ซึ่งเป็นช่องทาง ให้ข้อมูลแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (EOC) ห้อง Network Operation Center (NOC) และ Security Operation Center (SOC) เพื่อแจ้งเตือนและตอบสนองแบบ real time ในภาวะฉุกเฉินระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตลอด 24 ชั่วโมง มีการพัฒนากลุ่มภารกิจตระหนักรู้และ ทิมสอบสวนเคลื่อนที่เร็วเพื่อเฝ้าระวังเหตุการณ์ผิดปกติ มีการพัฒนา Application เพื่อใช้ ติดตามสถานการณ์ ให้ความรู้และเป็นช่องทางรับเรื่องร้องเรียน มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ESM) ซึ่งเป็นระบบแจ้งสถานะการดำเนินการต่างๆ เช่น การอนุมัติ โครงการ การรายงานผลตัวชี้วัด ซึ่งช่วยลดภาระการประมวลผลและรายงานผลของเจ้าหน้าที่ โดยที่บุคลากรสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานรายการกิจกรรม/แผนงาน/โครงการได้เป็น รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ขององค์กร

กรมควบคุมโรคมีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีการรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ตั้งแต่การสำรวจ องค์ความรู้ที่จำเป็น กำหนดเป้าหมายของความรู้ แหล่งความรู้ วิธีรวบรวมและคัดเลือกความรู้ จัดทำรูปแบบที่เหมาะสม สะดวกต่อการจัดเก็บ เข้าถึงง่าย พร้อมนำมาใช้งาน โดยให้ความสำคัญ ตั้งแต่**ระดับยุทธศาสตร์** โดยกำหนดให้ ทุกหน่วยงานจัดทำโครงสร้างความรู้ ที่มีการศึกษาทบทวน วิเคราะห์ภารกิจ นโยบายสำคัญ และนำมากำหนดเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ นำความรู้มาใช้สนับสนุนให้บรรลุเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ สำหรับ**ระดับปฏิบัติ** มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนการ ทำงานที่สำคัญให้ถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งการสร้างคุณค่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ



ภาพที่ 6 กระบวนการจัดการความรู้

การแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด แนวทางการพัฒนา มีการจัดตั้ง CoP หรือชุมชนนักปฏิบัติ ในแต่ละเรื่อง มีการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งใน และต่างประเทศ นำมาปรับและสร้างเป็นคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีขององค์กร รวมถึงมี การจัดทำทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้านตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน นำมาถอดองค์ความรู้และ สรุปเป็นแผนผังความคิด/แผนผัง กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การนำไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ปรับปรุง บริการ และสร้างนวัตกรรมให้กับกรม นอกจากนี้มีการกำหนดให้หน่วยงาน จัดตั้ง KM Team ที่ทำหน้าที่ สนับสนุน ให้คำปรึกษา คัดเลือก หัวข้อความรู้สำคัญเพื่อกำหนดโจทย์ ในการนำมาจัดการความรู้หน่วยงาน



ภาพที่ 7 แนวทางการจัดการความรู้

พร้อมสรุปบทเรียนและพัฒนาต่อยอดงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Reserch : R2R) นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ส่งประกวดผลงานวิชาการ ในการประชุมวิชาการกรม ซึ่งจัดเป็นประจำทุก 2 ปี จนเกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของ

บุคลากรในกรม สำหรับการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ มีการจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เช่น ถนนความรู้ ซึ่งเป็นช่องทางในการสื่อสาร เผยแพร่ความรู้และข่าวสารให้บุคลากรและประชาชนที่มาติดต่อราชการ มีการเก็บและรักษาความรู้โดยจัดเป็นตลาดนัดความรู้ คลังความรู้และสินทรัพย์คลังความรู้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรม

การใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและการศึกษาคู่เทียบเพื่อการพัฒนาตนเอง

กรมควบคุมโรคใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและเพิ่มขีดสมรรถนะหลักด้านระบาดวิทยา นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการใช้แหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศ ได้แก่ รายงานการเฝ้าระวังโรคแต่ละพื้นที่ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ ฐานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานเครือข่าย เช่น สำนักระบาดวิทยา กรมอนามัย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น และหน่วยงานจากภายนอกประเทศ ได้แก่ องค์การอนามัยโลก (WHO) ศูนย์ป้องกันควบคุมโรคแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (US CDC) ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศไทย-สหรัฐอเมริกาด้านสาธารณสุข (TUC) รายงานขององค์การระหว่างประเทศ นอกจากนี้ได้มีการเทียบระบบการป้องกันควบคุมโรคของไทยกับของสหรัฐอเมริกา คือ CDC (Centers for Disease Control) เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา รวมถึงกำหนดแผนงานโรคที่เข้มแข็งและมีความชัดเจนสอดคล้องกับคู่เทียบ

จากความโดดเด่นในการดำเนินงานด้านการควบคุมโรคที่มีการวิเคราะห์สถานการณ์และปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดที่ใช้ในการเฝ้าระวัง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และตอบสนองได้อย่างทันท่วงที การจัดการระบบฐานข้อมูลที่มีคุณภาพและมาตรฐาน การเชื่อมโยงตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนการปฏิบัติการกิจหลักของหน่วยงาน รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบและศึกษาคู่เทียบเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน การพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานเพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน





กรมบัญชีกลาง

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ขององค์การและการจัดการความรู้

“การมีข้อมูลสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินการและการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการระบบต่างๆ ในแต่ละตามภารกิจ ร่วมกับการจัดการความรู้โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้แก่บุคลากรภายในองค์การ ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนงาน (Coaching) พี่สอนน้อง (Mentoring) CGD Coffee-Talk ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เรื่องเล่าแรงบันดาลใจ (Storytelling) และการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ (Action by Learning) เป็นต้น รวมทั้งมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์การ “CGD Innovation Awards” เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และผลักดันการสร้างสรรคผลงานนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค”

วิสัยทัศน์ :

กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

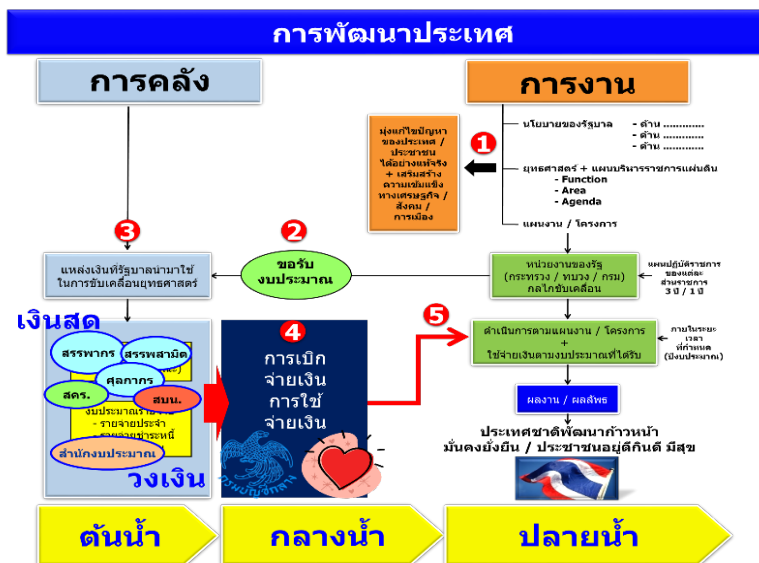
พันธกิจ :

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
2. บริหารเงินสดภาครัฐ บริหารการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านบริหารการเงินการคลัง
5. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

ค่านิยม :

ซื่อสัตย์ โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัย การคลัง รวมพลังพันธมิตร มีหลักคิดพัฒนา

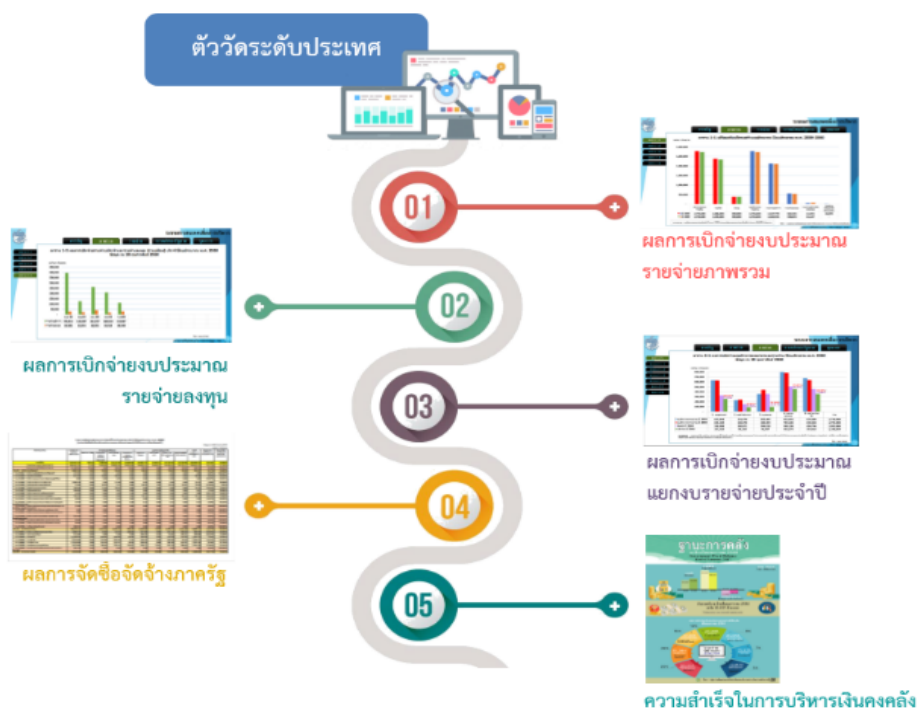
การพัฒนาประเทศจะมุ่งเน้นไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับว่ารัฐบาลจะมีนโยบายในเรื่องใด ซึ่งนโยบายเหล่านี้จะถูกแปลงมาเป็นยุทธศาสตร์ แผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนงาน หรือโครงการของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ส่วนราชการจำเป็นจะต้องใช้เงินงบประมาณ จึงต้องดำเนินการขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อนำมาใช้ดำเนินงาน กรมบัญชีกลางจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการตามเป้าหมายที่ต้องการให้ประเทศชาติมั่นคงยั่งยืน จะเห็นได้ว่า ภารกิจของกรมบัญชีกลางอยู่ในช่วงกลางน้ำของระบบงบประมาณ เปรียบเสมือนหัวใจที่ปั๊มเงินเข้าสู่ระบบตลอดจนการให้บริการคำแนะนำ ปรัชญา ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลังให้มีการใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหารโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ



ภาพท 1 บทบาทของกรมบัญชีกลางในการพัฒนาประเทศ

ตัววัดผลการดำเนินการ 4 ระดับ

กรมบัญชีกลางการกำหนดตัววัดและประเด็นการวัดที่สำคัญที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสะท้อนถึงการใช้จ่ายเงินของภาครัฐในภาพรวมของประเทศ โดยแบ่งการวัดผลออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับประเทศ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของรัฐบาล ระดับองค์กร เป็นตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ ระดับหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดตามกระบวนการงาน และระดับบุคคล เป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ได้รับการถ่ายทอดลงมา สะท้อนมิติด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การประเมินคุณภาพ และการพัฒนาองค์กร ผ่านการติดตามผลการปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศต่างๆ ซึ่งจะมีหน่วยงานที่ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน รายงานต่อผู้บริหาร หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจะดำเนินการปรับปรุงต่อไป



ภาพท 2 ตัวชี้วัดระดับประเทศ

ระดับ	ประเด็นการวัดผล
ประเทศ	● ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายจ่ายภาพรวม ● ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายจ่ายลงทุน ● ผลการเบิกจ่ายงบประมาณแยกตามงบรายจ่ายประจำปี ● ผลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ● ความสำเร็จในการบริหารเงินคงคลัง บัญชีที่ 1 ให้อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายของหน่วยงานภาครัฐ
องค์กร	● แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ● แผนปฏิบัติราชการ 1 ปี/ 4 ปี ● คำรับรองการปฏิบัติราชการ ● เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในระดับกรม ● ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ, ข้อร้องเรียน ● การใช้จ่ายงบประมาณและต้นทุนผลผลิต
หน่วยงาน	● การปฏิบัติงานตามกระบวนการที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน ● เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในระดับหน่วยงาน
บุคคล	● ตัวชี้วัดรายบุคคล

ในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อติดตามความก้าวหน้าของประเด็นการวัดผล การดำเนินงานดังกล่าว กรมบัญชีกลางได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนุน การปฏิบัติงานทั้งระบบ Front Office ได้แก่ ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระบบจ่ายตรงเงินเดือน ระบบส่งจ่ายเบี้ยหวัดบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น และระบบ Back Office เช่น ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบบริหารงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ (ระบบ AFMS) เป็นต้น ทำให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำมาใช้ ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ประโยชน์จากข้อมูลอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากพื้นฐานของการทำงานด้วยข้อมูลการเงินของประเทศ และจากการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความถูกต้องของข้อมูล ความสะดวกรวดเร็วในการวัดผล รวมทั้งการปฏิบัติงานต่างๆ ปัจจุบันกรมบัญชีกลางมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ที่มีความน่าเชื่อถือและทันสมัย ส่งผลให้เมื่อได้รับมอบหมายนโยบายใหม่ๆ หรือเกิดเหตุการณ์ที่อาจมีผลกระทบต่อระบบการเงินของประเทศ กรมบัญชีกลางมีความพร้อมต่อการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล โดยผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในการติดตามประเมินผลตัววัดผลการดำเนินการในระดับประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ไว้วิเคราะห์และประมวลผลจากระบบ GFMS และระบบ e-GP เป็นหลัก รวมทั้งมีการจัดทำรายงานผลที่ผู้บริหารสามารถเปิดดูข้อมูลจาก Smartphone ทำให้สามารถสั่งการได้ทันท่วงที



ภาพที่ 3 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

นอกจากนี้ กรมบัญชีกลางยังได้นำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยในการปรับปรุงกระบวนการ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์การ ตัวอย่างเช่น ในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จากภาพรวมของการจัดซื้อจัดจ้างก่อนปี พ.ศ. 2558 ส่วนราชการถูกกำหนดให้โครงการที่มีมูลค่า ตั้งแต่ 2 ล้านบาท ขึ้นไป จำเป็นต้องจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาด้วยการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ซึ่งจากสถิติผลการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี e-Auction ปี พ.ศ. 2557 (ปีก่อนการปรับเปลี่ยนเป็นวิธี e-Bidding) พบว่า มีการประหยัดงบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 2.69 หรือประมาณ 8,000 ล้านบาท จากตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลไก

การแข่งขันเสนอราคาในวิธีการดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวกรมบัญชีกลางได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเพื่อหาปัญหาในเชิงลึกและพบสาเหตุปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การสมยอมราคา การกีดกันของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ฯลฯ จากปัญหาดังกล่าวกรมบัญชีกลางจึงได้พัฒนาวิธีการการจัดซื้อจัดจ้างใหม่ ซึ่งทุกขั้นตอนเป็นอิเล็กทรอนิกส์อย่างครบวงจร ได้แก่ วัสดุตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Market) และวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) ซึ่งภายหลังจากการใช้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าวพบว่า ปี พ.ศ. 2559 (1 ปีภายหลังจากปรับปรุง) สามารถประหยัดงบประมาณมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยวิธี e-Market ประหยัดได้ร้อยละ 17.96 และ e-Bidding ประหยัดได้ร้อยละ 11.55 หรือเกือบ 40,000 ล้านบาท

การติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ไขอย่างทั่วถึง

การกำกับและติดตามประเมินผลตัวชี้วัดในแต่ละระดับ กรมบัญชีกลางได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยในการติดตามประเมินผลตัวชี้วัดผลการดำเนินการในระดับประเทศ ได้วิเคราะห์และประมวลผลจากระบบ GFMS และระบบ e-GP เป็นหลัก หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จะพิจารณาปรับแผน Rolling Plan สำหรับตัวชี้วัดผลการดำเนินการในระดับองค์กรและหน่วยงานได้จัดทำระบบการเตือนภัยเฝ้าระวังแบบสัญญาณไฟจราจร นอกจากนี้ ได้มีการติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญผ่านการประชุมคณะกรรมการผู้บริหารระดับสูง (คบส.) เป็นประจำทุกเดือน โดยนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน เช่น ผลการเบิกจ่ายไม่บรรลุเป้าหมายตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด กรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยงานกลางที่กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ได้ดำเนินการในหลายมิติเพื่อให้ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด ประกอบด้วย

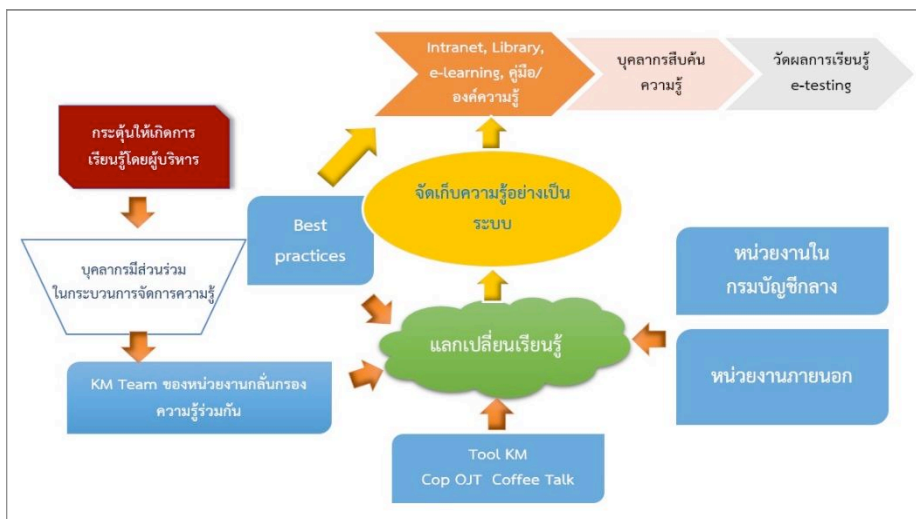
- 1) สื่อสารทำความเข้าใจกับส่วนราชการเพื่อให้เข้าใจในมาตรการ หลักเกณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ไม่ติดขัดในข้อกฎหมาย หรือระเบียบ
- 2) การกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับของส่วนราชการ ซึ่งดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร.

3) สร้างทีมเฉพาะกิจเพื่อเป็นพี่เลี้ยง และ Contact Person ให้กับทุกส่วนราชการ ในการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือหากเกิดข้อติดขัดในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

4) สร้างแรงจูงใจให้กับส่วนราชการที่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมาย ผ่านการมอบรางวัลองค์การที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง

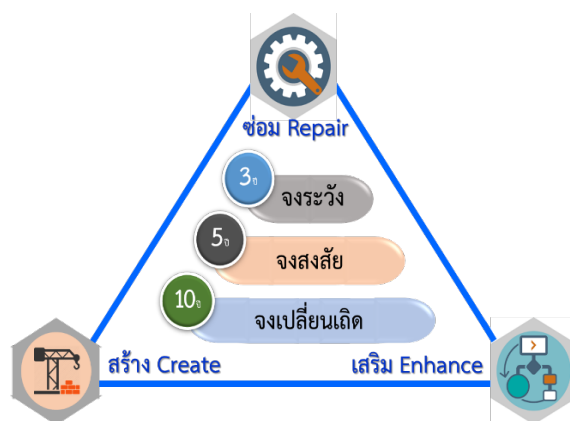
การเรียนรู้เพื่อก้าวสู่นวัตกรรม

บุคลากรของกรมบัญชีกลางจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การบัญชีภาครัฐ สวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ ความรับผิดชอบทางละเมิด การตรวจสอบภายใน กฎหมายการเงินการคลัง การเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง เพื่อสามารถควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ แก่ส่วนราชการและบุคคลภายนอกได้ โดยในการรวบรวมองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากร มีหลายรูปแบบ ได้แก่ การสรุปประเด็นสำคัญจากการฝึกอบรม/สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานด้านการเงินการคลังในเทศสเปน อิตาลี และโปรตุเกส เมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาดูงานจะบันทึกความรู้โดยจัดเป็นสรุปประเด็นการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นหนังสือ และไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเผยแพร่ทางเครือข่ายภายใน (Intranet) และเครือข่ายภายนอก (Internet) สำหรับการฝึกอบรมในประเทศ ได้จัดทำโครงการ Story Telling (เรื่องเล่าเร้าพลัง) โดยบุคลากรที่ได้รับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกนำเสนอความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมโดยการสรุปเนื้อหา เผยแพร่ผ่านทาง Intranet และมีการเผยแพร่ไว้ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง นอกจากนั้นยังมีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM DAY) เป็นการสัมมนาแบ่งปันความรู้ประจำปี มีการจัดนิทรรศการแสดงการจัดการความรู้ของหน่วยงานภายใน และการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)



ภาพที่ 4 กระบวนการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของกรมบัญชีกลาง

ผู้บริหารของกรมบัญชีกลางได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น เกิดการเรียนรู้ฝังลึกลงไปในวิถีการปฏิบัติ ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัว และรองรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผ่านแนวทาง “ซ่อม (Repair) เสริม (Enhance) สร้าง (Create)” โดยได้จัดให้มีการประกวดผลงานเพื่อรับรางวัลนวัตกรรมกรมบัญชีกลาง “CGD Innovation Awards” อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ติดต่อกันเป็นระยะเวลา 6 ปี ผลงานที่ได้รับรางวัล CGD Innovation Awards จะส่งเข้าประกวดรางวัลเพชรอายุรักษ์ (รางวัลระดับกระทรวง) และรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ (รางวัลระดับประเทศ) และรางวัล United Nations Public Service Awards (รางวัลระดับสากล) ต่อไป สำหรับผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมจะมีการพิจารณาคัดเลือก เพื่อพัฒนาต่อยอดและขยายผลให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ



ภาพที่ 5 แนวทางการเรียนรู้และพัฒนา

การพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานสากล

กรมบัญชีกลางให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินการในปัจจุบันล้วนต้องอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีสะดวกรวดเร็วต่อทั้งผู้รับบริการและบุคลากรของกรมบัญชีกลางเอง โดยได้มีการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของระบบเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัย (ISO/IEC 27001) รวมทั้งได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management) และทำแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Business Contingency Plan : BCP) พร้อมทั้งมีศูนย์คอมพิวเตอร์สำรองเพื่อใช้งานแทนเมื่อเกิดกรณีที่ศูนย์คอมพิวเตอร์หลักใช้งานไม่ได้

ตัวอย่างของการพัฒนางานโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (Pension' Electronic Filing) เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ ส่วนราชการมีน้อยในขณะที่ผู้ขอรับบำเหน็จบำนาญมีจำนวนมาก กระบวนการการขอรับบำเหน็จบำนาญมีขั้นตอนมากเกินความจำเป็น ซึ่งเมื่อดำเนินการปรับปรุงแล้ว ส่งผลให้ผู้รับบำเหน็จบำนาญสามารถรับเงินได้ภายในเดือนตุลาคมของปีที่เกี่ยวข้องและสามารถใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนราชการสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดปัญหาการบันทึกข้อมูลผิดพลาด และลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังสามารถติดตามตรวจสอบสถานะของเรื่องผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ในทุกขั้นตอนอีกด้วย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของกรมบัญชีกลาง คือ การมีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเวลา และพร้อมใช้งาน รวมทั้งมีระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ รองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และมีการถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในจากรุ่นสู่รุ่น และถ่ายทอดให้กับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ “ตัวเราเข้มแข็ง (กรมบัญชีกลาง) ส่วนราชการเข้มแข็ง ประเทศชาติก็จะเข้มแข็ง”



หมวด 5

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมธนารักษ์

หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“นโยบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความสุข (Learning Organization and Happy Workplace) ให้มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคนดี มีสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภายใต้แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนการเสริมสร้างความโปร่งใส มีการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้คำขวัญ งานได้ผล คนพอใจ ก้าวไกลสู่สากล”

วิสัยทัศน์ :

บริหารทรัพยากรสินของแผ่นดินอย่างมืออาชีพ ด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่มั่นคงยั่งยืน

พันธกิจ :

1. บริหารจัดการที่ราชพัสดุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ให้ได้มาตรฐาน
3. บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ในระบบเศรษฐกิจ
4. ดูแลรักษาทรัพยากรสินมีค่าของแผ่นดินให้อยู่ในสภาพที่ดีตามหลักการอนุรักษ์พร้อมที่จะนำเสนอออกเผยแพร่

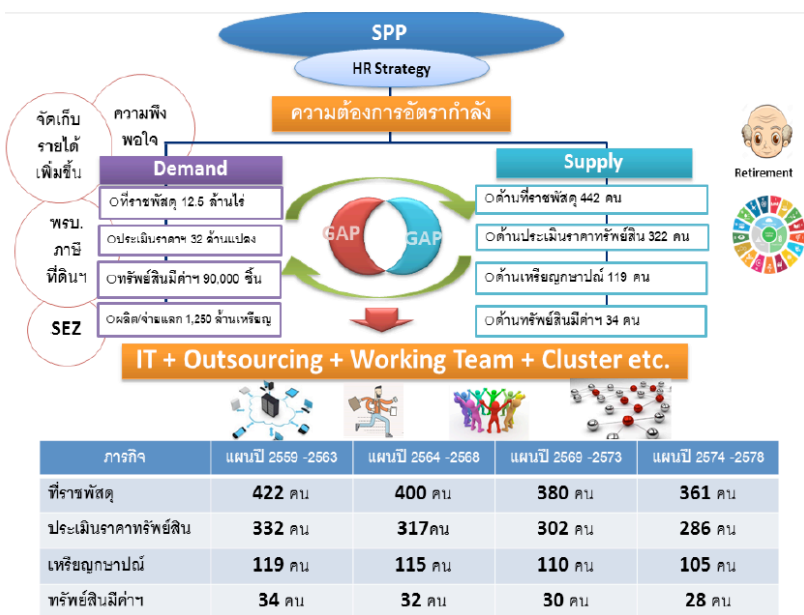
คำนิยาม :

“รักษทรัพยากรสิน ยินดีบริการ งานมีฝีมือ ยึดถือคุณธรรม”

หน้าที่อันสำคัญยิ่งของกรมธนารักษ์ ก็คือการดูแลทรัพย์สินของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ปัจจุบันกรมธนารักษ์มีพันธกิจที่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการที่ราชพัสดุ การประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ การบริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ และการดูแลรักษาทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน และส่งผลต่อเนื่องไปยัง ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง ระบบงาน สมรรถนะหลัก ที่ต้องครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าว จึงเป็นความท้าทายสำคัญที่กรมธนารักษ์จะต้องบริหารงานให้มีผลลัพธ์ที่สามารถบรรลุ เป้าหมายเดียวกัน คือ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีความมั่นคงและยั่งยืน

อัตรากำลังไม่ใช่อุปสรรคอีกต่อไป

ในขณะที่หลายองค์การกำลังเผชิญกับปัญหาการมีจำนวนบุคลากรเท่าเดิมแต่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ตามความซับซ้อนของปัญหาและสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กรมธนารักษ์ได้ใช้โอกาสนี้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังตนเองอย่างละเอียดและครอบคลุม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญต่อการดำเนินงานของกรม นั่นคือแผนด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอุปสงค์กับอุปทานของงานตามภารกิจ พันธกิจด้านต่างๆ จากนั้นนำไปพิจารณาร่วมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน หากช่องว่างระหว่างความต้องการอัตรากำลังที่จำเป็นต้องเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน กรมธนารักษ์กำหนดให้ใช้แนวทางในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน การจ้างหน่วยงานภายนอก (Outsource) การจัดโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ เช่น Working Team กลุ่ม Cluster เป็นต้น จากนั้นจะมีการทบทวนอีกครั้งว่าเพียงพอหรือไม่ ซึ่งส่งผลให้กรมธนารักษ์สามารถคาดการณ์อนาคตและวางแผนกำลังคนล่วงหน้าได้ ซึ่งแผนดังกล่าวได้มีการลดกำลังคนลงตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้กรมธนารักษ์เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวสูง สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ตามตัวการอัตรากำลังของกรมธนารักษ์

อย่างไรก็ตาม หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงภารกิจ กรมธนารักษ์ได้เตรียมความพร้อมโดยการวางแผนเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน การพัฒนางานบริการ และการจ้างบุคคลภายนอก ตัวอย่างเช่นภารกิจที่ราชพัสดุ ได้ร่วมมือกับบริษัทเคาน์เตอร์เซอร์วิส ในการพัฒนาเพิ่มช่องทางการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-payment) และการจัดตั้ง Marketing Unit เพื่อให้เป็นบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานและเป็นกำลังสำคัญในการจัดทำแผนการตลาดด้านที่ราชพัสดุ ภารกิจด้านเหรัญญิกฯ ได้จ้างบริษัท ไพรซิณียไทย จำกัด ปฏิบัติงานด้านขนส่งเหรียญ การทำข้อตกลงและให้ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบเงินตราให้กับธนาคารออมสินเพื่อรับและจ่ายแลกเหรียญกษาปณ์ เป็นต้น

บุคลากรคือปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ

ความท้าทายด้านบุคลากรโดยรวมของกรมธนารักษ์ ก็คือการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเอาชนะอุปสรรคด้านอัตรากำลังและการเปลี่ยนแปลง กรมธนารักษ์จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ สามารถรองรับภารกิจที่หลากหลาย สามารถรักษาองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทันต่อเทคโนโลยี และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับในช่วงปี พ.ศ. 2559 – 2562 จะมีข้าราชการประเภทอำนวยการขึ้นไปเกษียณอายุราชการจำนวนมาก จึงต้องเตรียมความพร้อม มีการวางแผน

บริหารอัตรากำลังทั้งในตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งเกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังตามเงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดได้ รวมทั้งเชื่อมโยงไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญของสายงานด้านต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ทดแทนบุคลากรในตำแหน่งบริหารที่จะเกษียณอายุราชการ



ภาพที่ 2 แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของกรมธนารักษ์

กระบวนการพัฒนาบุคลากรเริ่มต้นจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร (Training Needs) เพื่อนำไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์การพัฒนาและกลุ่มเป้าหมาย ผ่านชุดเครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การศึกษาดูงาน (Site Visit) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นต้น จากนั้นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด ประเมินผล และสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรได้เชื่อมโยงกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร (HRD Master Plan Treasury Department) ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่มุ่งเน้นพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเภท ตามระดับตำแหน่ง โดยแบ่งหมวดหมู่ความรู้ที่บุคลากรต้องได้รับการเสริมสร้างความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 1) การพัฒนาและเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน สำหรับกลุ่มต่างๆ (Basic Training) 2) การพัฒนาตามภารกิจของกรม (Functional Training) 3) การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ความรู้ใหม่ๆ (Professional Training : TRD 4.0) 4) การพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Potential Enhancement) 5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (QWL) 6) การให้ความสำคัญกับสังคม จริยธรรม คุณธรรม (Planet Concern) รวมทั้งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ผ่านห้องสมุด (TRD Library) Internet Intranet

องค์การแห่งการเรียนรู้และมีความสุข

นอกเหนือจากการเป็นคนเก่ง บุคลากรของกรมธนารักษ์เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการเรียนรู้ และทำงานอย่างมีความสุข ตามคำขวัญ “งานได้ผล คนพอใจ ก้าวไกลสู่สากล” กรมธนารักษ์ได้พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข (Learning Organization and Happy Workplace) ควบคู่ไปกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ในการทำงาน โดยมีนโยบายหลัก 8 ด้าน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม รู้จักผ่อนคลาย ใฝ่หาความรู้ มีคุณธรรม มีความพอเพียง มีครอบครัวดี และมีสังคมดี โดยพิจารณาถึงความหลากหลายของบุคลากรและช่วงอายุที่ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น การจัดระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดรถรับ-ส่ง การจัดชมรมต่างๆ ตามความสนใจ การจัดห้องดูแลเด็กเล็กในช่วง



ภาพที่ 3 นโยบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข

ปิดภาคเรียน การจัดทำโล่ประกาศเกียรติคุณ กรณีเกษียณอายุราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพิ่มเติมจากหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ เช่น งานวัน KM Day กิจกรรมธนาคารเล่าสู่กันฟัง กิจกรรม Kaizen การถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลภายนอก เป็นต้น

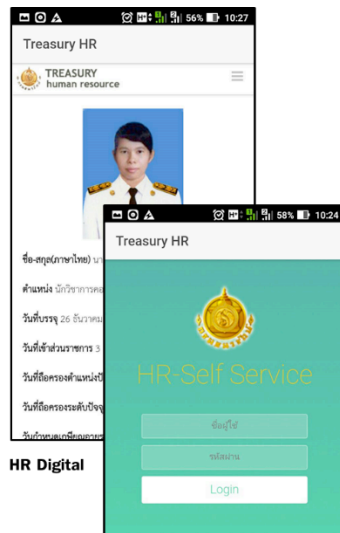
และเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีแรงผลักดันไปสู่การทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร กรมธนารักษ์ได้ค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันผ่านการสำรวจความคิดเห็น ร่วมกับการศึกษาพฤติกรรม จำแนกตามสายงาน ประเภท และช่วงอายุ พบว่าในแต่ละกลุ่ม มีปัจจัยความผูกพันที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มช่วงอายุ 40 – 60 ปี (Baby Boomer) และกลุ่มช่วงอายุ 23 – 33 ปี (Generation Y) ต้องการให้เสริมสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นต้น แต่ในภาพรวมต้องการให้กรมดูแลสนับสนุนด้านการจัดสรร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน กรมธนารักษ์จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562) และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้มีการรวบรวม ข้อมูลมาจัดทำดัชนีชี้วัดสุขภาพองค์กรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. อีกด้วย



ภาพที่ 4 กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน

นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Digital)

ในปี พ.ศ. 2559 กรมธนารักษ์มีผลลัพธ์ในตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 79.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2558 ถึงร้อยละ 9.05 รวมทั้งได้รับคัดเลือกจากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ให้เป็นส่วนราชการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2560 รวมทั้งผลสำเร็จจากกิจกรรมต่างๆ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมธนารักษ์ ที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการคนให้เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร กรมธนารักษ์ได้นำเครื่องมือพัฒนาองค์กรต่างๆ มาใช้ทั้งในด้านการบริหารจัดการ (HRM) และการพัฒนา (HRD) เช่น HR Scorecard, IDP, Career Path เป็นต้น รวมทั้งยังได้พัฒนาระบบและแอปพลิเคชัน Treasury HR ขึ้นมาใช้ในการงานด้านบุคลากร เพื่ออำนวยความสะดวกสร้างความโปร่งใส และนำไปต่อยอดเป็นฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่มีความถูกต้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



HR Digital

ภาพที่ 5 Application
“Treasury HR”

ความสำเร็จที่วัดผลได้

จากความพยายาม ความมุ่งมั่นพัฒนาด้านบุคลากรอย่างไม่หยุดยั้งของกรมธนารักษ์ ส่งผลให้บุคลากรของกรมเป็นผู้มีความสามารถสูงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เห็นได้จากผลการดำเนินงานในทั้ง 4 ภารกิจหลักของกรม ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผลผลิตต่อบุคลากรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2559 บุคลากรด้านเหรียญกษาปณ์ สามารถจ่ายแลกเหรียญได้ 10,988,000 เหรียญต่อคน จัดเก็บรายได้ 4.42 ล้านบาทต่อคน บุคลากรด้านที่ราชพัสดุ สามารถดูแลที่ราชพัสดุ 17,000 ไร่ จัดเก็บรายได้ 9.17 ล้านบาทต่อคน บุคลากรด้านประเมินราคา สามารถประเมินราคาที่ดิน 55,000 แปลงต่อคน จัดเก็บค่าธรรมเนียม 46.57 ล้านบาทต่อคน และบุคลากรด้านดูแลทรัพย์สินมีค่า สามารถดูแลผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์ 24,000 คนต่อคน และจัดเก็บรายได้ค่าบัตรเข้าชม 0.97 ล้านบาท

นอกจากนี้ กรมธนารักษ์สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวนบุคลากรต่ออัตรากำลัง ร้อยละ 94.55) รวมทั้งดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัยของบุคลากร (จำนวนอุบัติเหตุและอาชญากรรมที่เกิดในสถานที่ทำงาน 0 ครั้ง) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย (บุคลากรร้อยละ 10.15 มีระดับคอเลสเตอรอลลดลง) สร้างความผูกพัน (จำนวนบุคลากรโอนย้ายและลาออก ร้อยละ 1.69) และคำนึงถึงประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร โดยวัดผลจากรายได้ที่จัดเก็บได้จากการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ต้องงบประมาณการฝึกอบรม 1 บาท อีกด้วย

เราสามารถกล่าวได้ว่ากรมธนารักษ์ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตาม คำขวัญ “งานได้ผล คนพอใจ ก้าวไกลสู่สากล” เป็นอย่างดี โดยการให้ความสำคัญ ต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการบริหารจัดการงานตามภารกิจหลัก 4 ด้าน ของกรมธนารักษ์ ภายใต้กลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด นั่นคือ “บุคลากร” ตั้งแต่ระดับ ผู้บริหารถึงระดับผู้ปฏิบัติ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายใต้ความแตกต่าง อาทิ ภารกิจ ที่รับผิดชอบ ระดับความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ช่วงอายุในแต่ละ Generation ความคาดหวังและความต้องการ เพื่อร่วมมือกันดำเนินการกิจกรรมให้ลุล่วง และรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



หมวด 6

ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

“การพัฒนากระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมผ่านแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นเลิศ (4 Excellences Strategies) ในการบริหารจัดการและการบริการสุขภาพ เพื่อให้องค์กรเกิดความยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความท้าทายในอนาคต ร่วมกับการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมมากมายที่เพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ การดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการบริการ เพื่อ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ :

“เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริหาร บริการ และวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีมาตรฐาน ครบคลุมและเป็นธรรม เพื่อคนไทยสุขภาพดี ภายใน ปี 2566”

พันธกิจ :

- พัฒนานโยบายและแผนด้านสุขภาพ
- บริหารจัดการด้านแผนงาน คน งบประมาณ
- กำกับ ดูแล ประสานงานสาธารณสุขในพื้นที่
- พัฒนาระบบการเงิน การคลังด้านสุขภาพ
- พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
- พัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ
- พัฒนาสาธารณสุขระหว่างประเทศ
- ให้บริการสาธารณสุข

คำนิยาม :

“MOPH”

M - Mastery (เป็นนายตนเอง)

O - Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)

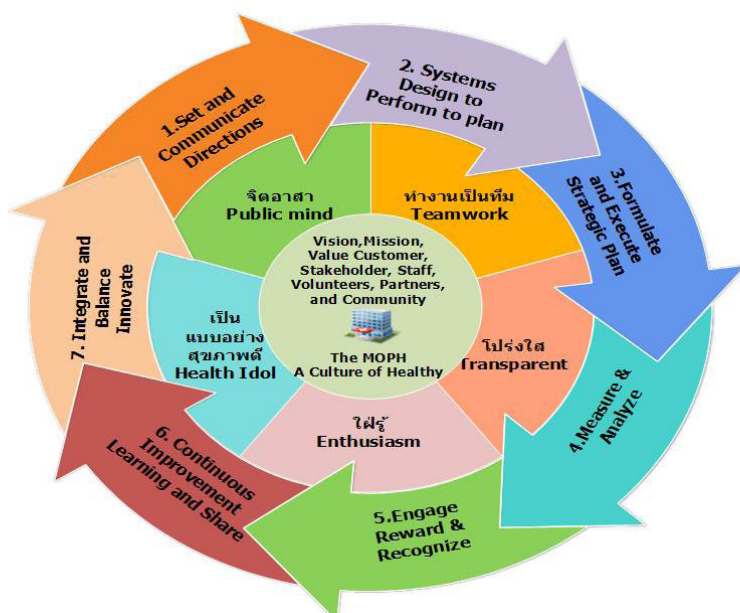
P - People Centered (ใส่ใจประชาชน)

H - Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)

เป้าหมาย :

ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการแพทย์และสาธารณสุข บริหารจัดการทรัพยากรของกระทรวง กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประสานงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขในพื้นที่ พัฒนาระบบการเงินการคลัง ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ พัฒนากฎหมายด้านการแพทย์และสาธารณสุข พัฒนาความร่วมมือด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ และพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยการนำของผู้บริหารทุกระดับผ่านระบบการนำองค์กร (MOPH Leadership System) (ภาพที่ 1) และสร้างกลไกการขับเคลื่อนด้วย “ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน” (4 Excellence Strategies) โดยมีบุคลากร 340,275 คน ที่ปฏิบัติงานตามค่านิยมภายใต้โครงสร้างองค์การ โดยพัฒนาระบบการแพทย์และสาธารณสุขให้มีคุณภาพมาตรฐานสากลไปสู่การส่งมอบบริการสุขภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ลดอัตราการป่วย อัตราการตาย ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดระยะเวลารอคอย เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว อย่างทั่วถึงเป็นธรรม



ภาพที่ 1 ระบบการนำองค์กร สป.สธ.
MOPH Leadership System

ความท้าทายตามพันธกิจการให้บริการการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า แนวโน้มปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชนมีเพิ่มขึ้น อาทิ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัจจัยการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ในปี ค.ศ.2030 ขององค์การสหประชาชาติ และความต้องการของผู้รับบริการสุขภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย “**ประชาชนสุขภาพดี มีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดไม่น้อยกว่า 80 ปี และอายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดีเมื่อแรกเกิด ไม่น้อยกว่า 72 ปี**” จึงต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เกิดการสร้างนวัตกรรมการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาการรอคอยและต้นทุนที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ทิศทางองค์การสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมกันกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข โดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น อาทิ ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การคาดการณ์ในอนาคต ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้านคุณภาพบริการ และผลการดำเนินการ เป็นต้น ผ่านระบบการนำองค์การเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขไปสู่การปฏิบัติ ด้วย “ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellence Strategies)” ได้แก่ 1. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (Prevention & Promotion Excellence) มีการบูรณาการ 4 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงกลาโหม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายผู้สูงอายุและเด็ก ลดการบาดเจ็บจากการจมน้ำ ลดกลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรัง มะเร็ง โครงการพยาธิใบไม้ตับ โครงการ 3 ล้าน 3 ปี เลิกบุหรี่ยุทธศาสตร์ชาติ 2. ระบบบริการ (Service Excellence) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary Care Cluster) ด้วยแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว 6,500 คน ภายใน 10 ปี คนไทย 1 ครอบครัวมีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแล จัดระบบแพทย์ฉุกเฉิน จัดระบบ EMCO จัดระบบดูแลผู้ป่วยระยะยาวทั่วประเทศ 3. การพัฒนาคน (People Excellence) เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล การวางแผนอัตรากำลังคน ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาคผลิตและพัฒนาบุคลากร การปรับระบบค่าตอบแทนบุคลากร

มาตรฐานสุข 4. ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) เพื่ออภิบาลระบบสาธารณสุข สร้างต้นแบบองค์กรคุณธรรม ความมั่นคงด้านยาและเวชภัณฑ์ การใช้ยาอย่างสมเหตุผล และพัฒนาสมุนไพร จัดระบบการเงิน การคลังสาธารณสุข และจัดระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาพที่ 2) ทั้งนี้ เพื่อบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และยกระดับการให้บริการสุขภาพของ ประเทศไทยสู่การเป็นผู้นำในกลุ่ม อาเซียน

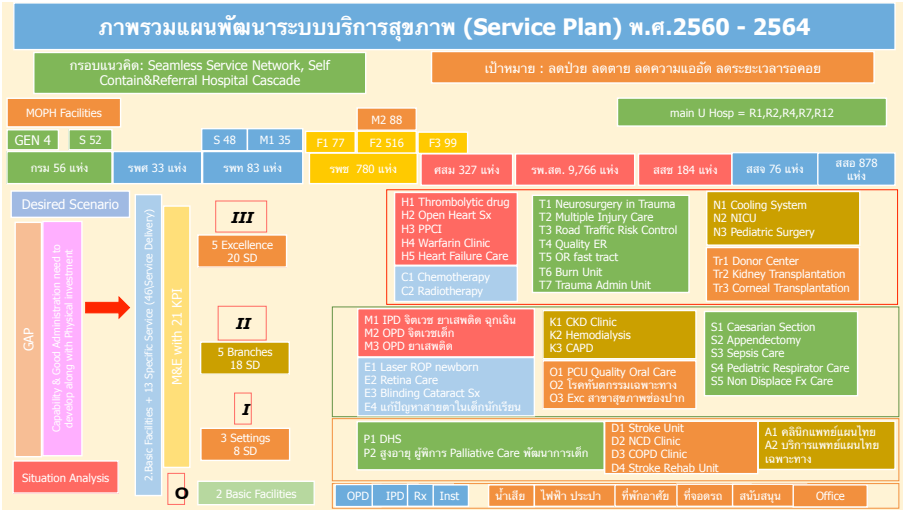


ภาพที่ 2 ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน

ระบบบริการสุขภาพไร้รอยต่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประชาชน และความต้องการด้านสุขภาพของประเทศได้ทันทั่วทั้งที่ ภายใต้หลักการ “เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ” ที่เชื่อมโยงระบบบริการระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง เข้าด้วยกัน โดยดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายที่มีอยู่ทั้งสิ้น 12 เครือข่าย โดยระยะแรกดำเนินการ 10 สาขา ต่อมามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันได้พัฒนาแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพิ่มเป็น 13 สาขา ได้แก่ สาขาโรคหัวใจ สาขาโรคมะเร็ง สาขาอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน สาขาทารกแรกเกิด สาขาสุขภาพจิต จิตเวชและยาเสพติด 5 สาขาหลัก (สูติ - นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรมและออโรโธปิดิกส์) สาขาระบบบริการปฐมภูมิและสุขภาพอำเภอ สาขาสุขภาพช่องปาก สาขาตา สาขาไต สาขาโรคไม่ติดต่อ สาขาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสาน และสาขาการรับบริจาคและปลูกถ่ายอวัยวะ

(ภาพที่ 3) เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญและรองรับการกระจายการรับบริการสุขภาพของสถานบริการแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม โดยการพัฒนาศักยภาพของสถานบริการในแต่ละระดับให้มีขีดความสามารถที่กำหนด ครอบคลุมการบริการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม ป้องกัน รักษาพยาบาล พื้นฟูสภาพ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการและการใช้เครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอาศัยสารสนเทศข้อมูลการดำเนินการในทุกสถานบริการและผู้รับผิดชอบในระดับเขตสุขภาพมาวิเคราะห์ส่วนขาด (Gap Analysis) และวางแผนสนับสนุนงบประมาณตามมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้สามารถให้บริการได้เต็มศักยภาพตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระดับประเทศ ระดับเขตสุขภาพ และระดับพื้นที่ มีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทั้งถึงและเป็นธรรม สามารถลดอัตราการป่วย อัตราการตาย ลดความแออัด ลดระยะเวลารอคอยด้วยโรคที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพที่สำคัญลงได้ โดยมีผลงานเชิงประจักษ์ที่แต่ละเขตได้นำเสนอรวม 39 เรื่อง อาทิ สาขาโรคหัวใจ มีการนำเสนอเครือข่ายพัฒนาระบบสุขภาพเขต 2 สาขาหัวใจ ที่สามารถให้ยาเพื่อเปิดหลอดเลือดครบ 100 เปอร์เซ็นต์ และมีแผนพัฒนาให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คัดกรอง วินิจฉัยส่งต่อ พร้อมให้ยาแอสไพรินในภาวะที่สงสัยกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันได้ เนื่องจากเป็นสาเหตุการตายอันดับ 1-5 ของเขตสุขภาพ และการลดระยะเวลารอคอยผ่าตัดหัวใจของเขตสุขภาพที่ 4 จากความร่วมมือโรงพยาบาลรัฐ มหาวิทยาลัย และเอกชน ช่วยลดคิวผ่าตัดเฉลี่ย 2-6 เดือนในโรงพยาบาลรัฐ ส่วนเอกชนเหลือ 1- 4 สัปดาห์



ภาพที่ 3 แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

มุ่งสู่คุณภาพมาตรฐานสากล

การยกระดับการบริหารจัดการคุณภาพโดยการพัฒนาสถานบริการในสังกัดให้ผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของไทย (Hospital Accreditation: HA) ที่ได้รับการรับรองจาก International Society for Quality in Health: ISQua เป็นกลไกกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการรับรองจากองค์การภายนอก เพื่อให้เกิดการกำหนดมาตรฐาน ตรวจสอบและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องของสถานบริการสุขภาพ ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในบริการ ลดข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการ ลดค่าใช้จ่ายในการเยียวยา ลดอัตราการกลับมารักษาซ้ำ การใช้ยาอย่างสมเหตุผล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้โรงพยาบาลมุ่งสู่มาตรฐานสถานพยาบาลระดับสากล เช่น โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี โรงพยาบาลท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย เป็นสถานบริการภาครัฐ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน Joint Commission International: JCI ที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ ระบบโครงสร้างความปลอดภัย ระบบรับรองภาวะฉุกเฉิน ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ระบบการสื่อสารและสารสนเทศ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย และการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการบริการ (ภาพที่ 4)

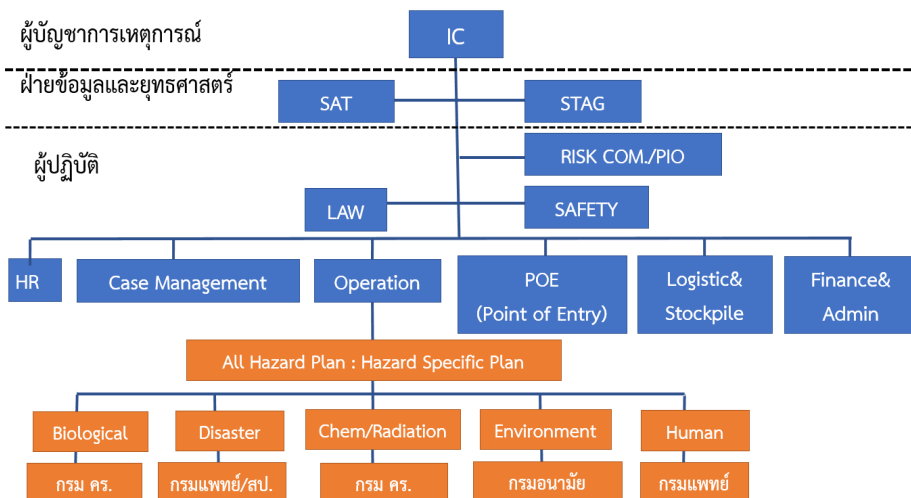


ภาพที่ 4 กระบวนการจัดการมาตรฐานคุณภาพ

รองรับภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉินทั้งการป้องกัน การเตรียมความพร้อมระยะก่อน เกิดเหตุ การตอบสนองในภาวะเกิดเหตุ และระยะฟื้นฟู (2P2R) โดยมีศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข (PHEOC: Public Health Emergency Operation Center) โดยการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ตามระบบบัญชาการเหตุการณ์ (ภาพที่ 5) มีการกำหนดบทบาทการปฏิบัติการตามกรมและหน่วยงานที่รับผิดชอบ สามารถเชื่อมโยงได้ทุกระดับ ระดับกระทรวง กรม เขตสุขภาพ จังหวัด/ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และติดตามผ่าน GPS/Phone Tracking แบบ Real Time เมื่อเกิดภาวะโรคและภัยสุขภาพที่ก่อเกิดภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข (ICS: Incidence Commander System in all hazard plan) หรือเกิดภัยพิบัติทุกประเภท เช่น ผลกระทบสถานบริการสุขภาพจากเหตุอุทกภัย ที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ดำเนินการเปิดศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อประเมินและสั่งการในพื้นที่ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถสำรวจ ซ่อมแซม และฟื้นฟูสถานบริการสุขภาพให้สามารถกลับให้บริการประชาชนได้ภายใน 24 ชั่วโมง

ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข (PHEOC)



ภาพที่ 5 โครงสร้างศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข

นวัตกรรมแห่งองค์การ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขใช้ SIPOC Model เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์การ โดยนำข้อมูลและสารสนเทศทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายมาพิจารณา และนำหลัก PDCA มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการสร้างนวัตกรรมที่ทำให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการวิเคราะห์การจัดการนวัตกรรมเพื่อนำไปกำหนดโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคตรวมถึงส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ติดตามค่านิยมองค์การ เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ก่อเกิดนวัตกรรมด้านสุขภาพที่หลากหลายมากมาย และเพื่อให้เกิดการขยายผลด้านนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนด Innovation Roadmap โดยใช้นโยบายเชิญชวนให้บุคลากรและหน่วยงานส่งผลงานเข้าประกวดรางวัลนวัตกรรมระดับจังหวัด ระดับเขตสุขภาพ ระดับกระทรวง ระดับประเทศ และต่อยอดสู่ระดับโลก เช่น การประกวดนวัตกรรมซอฟต์แวร์ด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขประจำปี รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ อาทิ โปรแกรมส่งต่อผู้ป่วย (Thai Refer) ได้รับการจดทะเบียนลิขสิทธิ์แล้ว โดยนำระบบ IT มาพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วย โรงพยาบาลต้นทางถึงโรงพยาบาลปลายทาง ช่วยวางแผนการรักษาและส่งต่อผู้ป่วยที่รวดเร็วขึ้นทั้งระบบปกติและฉุกเฉินส่งผลให้ผู้ป่วยรอดชีวิตและบุคลากรลดการทำงานซ้ำซ้อน ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้นำโปรแกรมห้างกล่าวมาใช้ในสถานบริการแล้ว 52 จังหวัด และมีเป้าหมายขยายให้ครอบคลุมทุกจังหวัดต่อไป



ภาพที่ 6 กระบวนการจัดทำนวัตกรรมองค์การ

นอกจากนี้ ยังสร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและเป็นต้นแบบองค์การนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น

จากความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 4 Pillar of Excellence สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนำความสามารถจากสมรรถนะหลักขององค์การ ข้อมูลและสารสนเทศสำคัญมาใช้ในการออกแบบบริการและกระบวนการทำงาน ที่คำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี นวัตกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellence Strategies) ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการที่สำคัญจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำกับกับการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนพัฒนาระบบบริการเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานในการให้บริการ รวมถึงการจัดการวัตถุดิบเพื่อรองรับการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานผ่านมาตรฐาน HA โดยใช้ 3P และ 3C – PDSA มาปรับปรุงการทำงาน พัฒนาบริการ และสร้างนวัตกรรม มีการตรวจประเมินทั้งภายในและภายนอกเป็นประจำ และนำมาทบทวนในกิจกรรมทบทวนคุณภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและที่ยั่งยืน



กรมสุขภาพจิต

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

“การพัฒนากระบวนการรักษาทางการแพทย์เฉพาะทาง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยจิตเวช เป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญของสังคม ที่กรมสุขภาพจิตในฐานะหน่วยงานหลักต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับชุมชนในพื้นที่ ตลอดจนช่องทางและวิธีการสื่อสารความเข้าใจต่อสังคมเกี่ยวกับโรคที่ผู้ป่วยเผชิญ อีกทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา ค้นคว้าและวิจัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสุขภาพจิตและจิตเวชที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่ออ้างอิง และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงให้เกิดความชัดเจน ดังนั้น การออกแบบการพัฒนากระบวนการ และการสร้างนวัตกรรมรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงถือเป็นจุดเด่นที่สำคัญของกรมสุขภาพจิต”

วิสัยทัศน์ :

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข

พันธกิจ :

1. สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง
2. สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในระดับ
3. พัฒนากลไกการดำเนินงานสุขภาพจิตเพื่อกำหนดทิศทางงานสุขภาพจิตของประเทศ

คำนิยาม : MENTAL

M - Service Mind /
Public Mind
E - Efficiency / Effectiveness/
Equity
N - Network
T - Teamwork
A - Accountability
L - Learning

กรมสุขภาพจิตมีพันธกิจหลักในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ ด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำความรู้และนวัตกรรมที่ได้ไปสื่อสารความรู้เพื่อเป็นการส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตให้แก่ประชาชน ตลอดจนถ่ายทอดแก่เครือข่ายเพื่อให้สามารถจัดระบบบริการสุขภาพจิตและจิตเวช รวมทั้งการส่งเสริมป้องกันปัญหาสุขภาพจิตได้ โดยมีการพัฒนากลไกการดำเนินงานสุขภาพจิตเพื่อกำหนดทิศทางงานสุขภาพจิตของประเทศให้พร้อมสนับสนุนพันธกิจหลัก โดยมีการกำหนดค่านิยมหลักขององค์การ และแผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ในแต่ละช่วงเวลา อย่างสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์สู่กระบวนการ

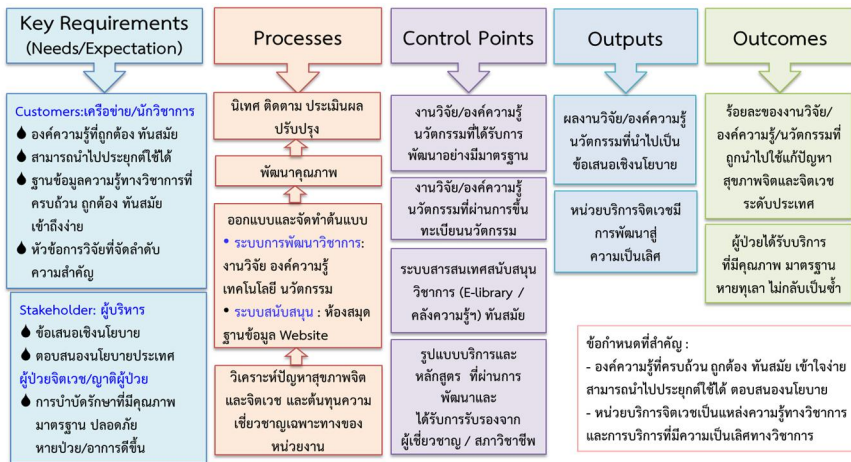
กรมสุขภาพจิตได้กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข” ไว้จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) อัตราการฆ่าตัวตาย ไม่เกิน 6.0 ต่อประชากรแสนคน 2) เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 100 (IQ) 3) ร้อยละ 70 ของเด็กไทยมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติขึ้นไป (EQ) และ 4) ผู้ป่วยด้วยโรคทางจิตเวชที่สำคัญเข้าถึงบริการสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 และใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้ในการประเมินระดับความสำเร็จ ความก้าวหน้าของการมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดที่ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพจิตดี และมีความสุข โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ “เหรียญทอง” เป็นหลักในการขับเคลื่อนภารกิจ (ได้รับรางวัลฯ หมวด 2 พ.ศ. 2556) ที่ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดระบบงานที่สำคัญอย่างครอบคลุมรอบด้าน ทั้งระบบงานหลัก ได้แก่ การพัฒนาวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสุขภาพจิต การส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต การพัฒนาเครือข่ายในการดำเนินงานสุขภาพจิต การพัฒนาบริการเฉพาะทางด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ระบบบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารแผนยุทธศาสตร์ การติดตามและประเมินผล การเรียนรู้และรับฟังความต้องการความคาดหวัง การบริหารคุณภาพ การควบคุมภายใน และระบบสนับสนุน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารทั่วไป การบริหารการเงินการคลัง และการจัดการความรู้



ภาพที่ 1 Core Process และเป้าหมายกระบวนการของกรมสุขภาพจิต

กระบวนการคุณภาพ ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

กรมสุขภาพจิตกำหนดและทบทวนระบบงาน กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยพิจารณาจากข้อมูลและปัจจัยเชิงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาอย่างเหมาะสมและรอบด้าน เช่น นโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานตั้งแต่ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมฯ บทบาท/อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสุขภาพจิตและตามการมอบหมายภารกิจผ่านนโยบายการทำงานในเรื่องต่างๆ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และสถานการณ์/แนวโน้มทางสังคม รวมถึงแนวโน้มโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งยังได้ระบุขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญและข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการงาน ตลอดจนตัวชี้วัด และจุดควบคุมในแต่ละกระบวนการงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานจะตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบาย ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาวิชาการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสุขภาพจิต

จากการดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลและผลงานวิจัย ที่มุ่งเน้นการค้นหาคำตอบที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุด กรมสุขภาพจิตสามารถพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมได้อย่างทันทั่วทั้ง เนื่องจากบุคลากรของกรมสุขภาพจิต รวมทั้งเครือข่ายมีความพร้อมต่อการรับองค์ความรู้ใหม่ๆ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาการจัดระบบบริการสุขภาพจิตและจิตเวชในเขตสุขภาพ ทำให้เครือข่ายหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่สามารถค้นหา คัดกรองกลุ่มเสี่ยงและจำแนกระดับความรุนแรงของผู้ป่วยได้ก่อนที่จะส่งผู้ป่วยเข้ารับบริการอย่างเหมาะสม ช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการดูแลบำบัดรักษาผู้ป่วยจิตเวช เป็นต้น นอกจากนี้ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงของบริบท การดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เป็นความท้าทาย เช่น นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาศักยภาพสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพตลอดช่วงชีวิตทุกกลุ่มวัย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นโยบายประเทศไทย 4.0 นโยบายการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ การบังคับใช้ พ.ร.บ.สุขภาพจิต พ.ศ.2551 การเกิดวิกฤตการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของประชาชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ครอบครัวและสังคมก็ตาม กรมสุขภาพจิต พร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวบนฐานความพร้อมของทีมบุคลากรในการดำเนินงาน และแนวทางการดำเนินงานที่มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลให้ที่ผ่านมา กรมสุขภาพจิตมีผลงานที่โดดเด่นทั้งในเวทีระดับประเทศและระดับนานาชาติจนเป็นที่ ประจักษ์แก่สังคมและส่วนราชการอื่นๆ เช่น รางวัล UN ในโครงการ Child First Work Together ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการคัดกรอง ประเมิน และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เพื่อให้มีพัฒนาการที่สมวัยอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เป็นต้น

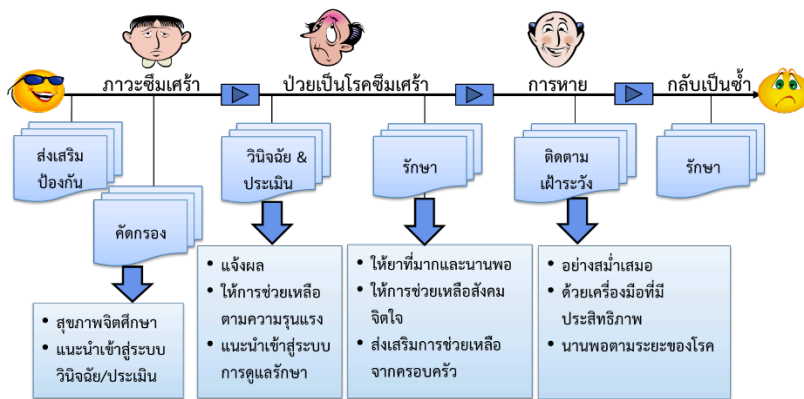
ระบบดูแลเฝ้าระวังโรคซึมเศร้า ตัวอย่างการออกแบบกระบวนการด้วยความเข้าใจ

ผลกระทบของการฆ่าตัวตายไม่ได้เกิดขึ้นกับครอบครัวผู้ตายเท่านั้น สถิติค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยยามทำร้ายตนเองในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เฉลี่ยต่อรายๆ ละ 2,028 – 5,335 บาท คิดเป็นต้นทุนที่รัฐต้องแบกรับภาระ ประมาณ 41 – 107 ล้านบาทต่อปี นอกจากนี้ ผู้ที่ฆ่าตัวตายสำเร็จจะเสียโอกาสในการสร้างรายได้เฉลี่ย 48,000 บาทต่อคนต่อปี เสียโอกาสในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 5,500 ล้านบาทต่อปี กรมสุขภาพจิตได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อลดอัตราการฆ่าตัวตายของคนไทยลงอย่างต่อเนื่อง โดยค้นพบว่าสาเหตุการฆ่าตัวตายของคนไทยเกิดจาก 1) ผลกระทบจากภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม 2) การเสพสุราและสารเสพติด 3) ผู้ป่วยโรคจิตเภท โรคซึมเศร้าและโรคอารมณ์สองขั้ว และ 4) ผู้ที่ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ น้อยใจ ผิดหวัง หุนหันพลันแล่น

หากย้อนกลับไปที่เมื่อ 10 ปีที่แล้ว (พ.ศ. 2551) โรคซึมเศร้าถือเป็นโรคใหม่ที่ประชาชนทั่วไปแทบไม่รู้จัก หรือรู้จักแต่ไม่เข้าใจ ทำให้สถิติการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้ามีเพียงร้อยละ 3.34 เท่านั้น กรมสุขภาพจิตตระหนักถึงความสำคัญของการยับยั้งปัญหาการฆ่าตัวตายที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากอาการดังกล่าว จึงได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับโรคซึมเศร้า เพื่อนำมาออกแบบและพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง จนในปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) สถิติการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.77 และจะยังคงมุ่งมั่นพัฒนาต่อไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าอย่างน้อยร้อยละ 70 ภายในปี 2563 และโรคซึมเศร้าจะไม่ใช้ความเจ็บป่วยที่ก่อความสูญเสียด้านสุขภาพ 4 อันดับแรกในคนไทยอีกต่อไป

กรมสุขภาพจิตได้กำหนดเป้าหมายให้ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าถึงบริการบำบัดรักษาเพิ่มมากขึ้น โดยเน้นการออกแบบแนวทางการบริการผู้ป่วยโรคซึมเศร้าด้วยการวิจัยและพัฒนาาระบบดูแลเฝ้าระวังโรคซึมเศร้าระดับจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติ ประชาชน และผู้ป่วย ในระยะแรกกรมสุขภาพจิตได้เริ่มวิเคราะห์ประเมินระบบสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับโรคซึมเศร้า ความต้องการ/ความจำเป็นของผู้รับบริการและผู้ให้บริการระบบสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการเข้าถึงบริการ สมรรถนะของผู้ให้บริการ และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อป้องกันดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในพื้นที่ จากนั้นได้วิจัยและพัฒนา “ระบบดูแลเฝ้าระวังโรคซึมเศร้าระดับจังหวัด” ซึ่งถูกออกแบบให้สอดคล้องกับการดำเนินโรค ได้แก่ ภาวะปกติ > การเกิดภาวะซึมเศร้า >

การป่วยเป็นโรคซึมเศร้า > การหาย > การกลับมาเป็นซ้ำ และเป็นระบบบริการที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยบริการสาธารณสุข ทั้งระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิและตติยภูมิทั่วประเทศ ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก คือ 1) การค้นหาคัดกรองผู้มีแนวโน้มป่วยเป็นโรคซึมเศร้า 2) การประเมินความรุนแรงอาการซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายในผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า 3) การวินิจฉัยโรค 4) การรักษาและดูแลตามระดับความรุนแรงของอาการ 5) การป้องกันการกลับเป็นซ้ำ



ภาพที่ 3 การออกแบบรูปแบบระบบการดูแลผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่สอดคล้องกับการดำเนินโรค

นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิตยังได้พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีที่สำคัญ เช่น แบบคัดกรองโรคซึมเศร้าด้วย 2 คำถาม (2Q) แบบประเมินภาวะการฆ่าตัวตาย 8 คำถาม (8Q) โปรแกรมระบบสารสนเทศการดูแลเฝ้าระวังโรคซึมเศร้าระดับจังหวัด เป็น Web Application (www.thaidepression.com) ที่มีข้อมูลการบริการเพื่อเป็นข้อมูลติดตามเฝ้าระวังโรคซึมเศร้าทุกพื้นที่ของประเทศไทยที่ผู้ป่วยไปรับบริการ เป็นต้น จากการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี ทำให้ปัจจุบันนี้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคซึมเศร้ามากขึ้น สามารถใช้เครื่องมือของกรมสุขภาพจิตในการประเมินตนเองและคนรอบข้าง รวมทั้งการมีเครือข่ายด้านสุขภาพจิตในการเฝ้าระวัง ประชาชนกลุ่มเสี่ยงกว่า 14 ล้านคนจึงได้รับการส่งเสริมป้องกัน ผู้ป่วยโรคซึมเศร้าได้รับการรักษาในอัตราที่สูงขึ้นตามที่กล่าวถึงข้างต้น และร้อยละ 80 ของผู้ป่วยหายทุเลาหลังจากที่ได้รับการดูแลและเฝ้าระวัง

การดูแลผู้ส่งมอบใน Work Spectrum ของงานสุขภาพจิต และจิตเวช

ในการดำเนินงานตามระบบ/กระบวนการงาน/ยุทธศาสตร์/แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญดังกล่าว ล้วนอยู่บนห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) หรือ “Work Spectrum” ของงานสุขภาพจิตและจิตเวชที่เชื่อมโยงกัน กรมสุขภาพจิตทำการวิเคราะห์และกำหนด Work Spectrum (ประเภทของงานจำแนกตามระดับสี) ในแต่ละงานเพื่อให้สามารถดูแลผู้ส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งนอกเหนือไปจากการใช้เกณฑ์การพิจารณาประเมินผู้ขายทั้งรายเก่าและรายใหม่ เพื่อให้ได้ผู้ส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการที่เชื่อถือได้ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน กรมสุขภาพจิตยังได้มุ่งเน้นการดูแลผู้ส่งมอบงานที่สำคัญอีกกลุ่มคือ เครือข่ายหน่วยงานในพื้นที่เขตสุขภาพและเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ โดยมอบหมายให้หน่วยบริการจิตเวชและศูนย์สุขภาพจิต เป็นผู้สนับสนุนและผลักดันงานร่วมกับหน่วยบริการในเขตสุขภาพในแต่ละพื้นที่ ทั้งวางแผนพัฒนาระบบงาน พัฒนาศักยภาพ สนับสนุนงบประมาณ สื่อ/เทคโนโลยี/ความรู้ มีการติดตาม นิเทศงานและเพิ่มพูนความรู้ จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายอื่นและนำเสนอผลการดำเนินงาน มีการทวนสอบผลการดำเนินงานและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าท้ายที่สุดผลการดำเนินงานจะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโดยแท้จริง พร้อมสร้างแรงจูงใจให้รางวัลเชิดชู ยกย่อง ชมเชยเครือข่ายดีเด่นทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงานและระดับหน่วยงาน โดยกรมสุขภาพจิตจะติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายดังกล่าว และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ และ “คืนข้อมูล” ของแต่ละพื้นที่ กลับไปให้เครือข่ายนำไปใช้ในการพัฒนาระบบและพัฒนางานในพื้นที่ของตนเองได้ต่อไป

	สื่อสารสุขภาพจิต	ส่งเสริม-ป้องกัน	บริการสุขภาพจิต	บริการ SSS	วิชาการ	EC
Key Actions	• ทรนงค์วันอนามัยโลก "Depression : Let's Talk ชิมเศร้า เราคุยได้" • แกล้งข่าว • PP Forum • สัปดาห์สุขภาพจิต	• คัดกรอง ค้นหากลุ่มเสี่ยง/กลุ่มแนวโน้มที่จะป่วยเป็นโรคซึมเศร้า • เฝ้าระวังในชุมชน	• พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการวินิจฉัย ประเมินความรุนแรงของอาการซึมเศร้า • การดูแลรักษา • การส่งต่อ • การรับกลับมาดูแลต่อเนื่องอาการทุเลา	• การดูแลกลุ่มที่มีโรคร่วม / มีความเสี่ยงต่อการก่อความรุนแรง (SMIV) เช่น ขาดยา ใช้สารเสพติดร่วม	• นวัตกรรม 3เครื่องมือ 2แนวทาง 1โปรแกรม • เครื่องมือ : 2Q 9Q 8Q • แนวทาง : CPG-MDD-GP และการเฝ้าระวังการกลับเป็นซ้ำ • โปรแกรมการเฝ้าระวังโรคซึมเศร้า	• พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านโรคซึมเศร้า ตาม 7 มิติสู่การแข่งขันระหว่างประเทศ (Competitive Advantage)
Key Objectives	• ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในอาการซึมเศร้า • ลดพิกัดความเสี่ยงที่เกิจากการเจ็บป่วย • เข้าใจตัวผู้ป่วยให้การช่วยเหลือ	• ผู้มีความเสี่ยงได้รับการดูแล/ป้องกันที่ทัน่วงที	• เพิ่มการเข้าถึงบริการ ผู้ป่วยได้รับการดูแลต่อเนื่อง	• ผู้ป่วยหายจากอาการป่วย ทุเลา ไม่ก่อความรุนแรง	• มีงานวิชาการบน Evidence สนับสนุนการดำเนินงาน	• มีข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาระดับประเทศ (Policy Advocacy)
Key Customers	• ประชาชนทั่วไป	• ผู้ที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า	• ผู้ป่วย	• ผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงต่อการก่อความรุนแรง	• นักวิชาการ	• ผู้บริหาร
Key Actors	• นักสื่อสารสุขภาพจิต • สื่อมวลชน	• ดำเนินจัดการสุขภาพ/DHS	• รพช./ รพท./ รพศ.	สถาบัน/รพ.จิตเวช		

ภาพที่ 4 การดำเนินงานตาม Work Spectrum สุขภาพจิตและจิตเวช
“การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับชาติ”

ความพร้อมต่อการดูแลประชาชนในสถานการณ์วิกฤตสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิตมีแนวทางในการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตของประชาชนในสถานการณ์วิกฤตสุขภาพจิต โดยมีองค์ความรู้ในการดำเนินงาน อาทิ แนวปฏิบัติระดับชาติ เพื่อช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตในภาวะวิกฤตในกรณีเกิดภัยในระดับที่รุนแรงมาก (ในระดับ 3-4) แนวปฏิบัติระดับจังหวัดในการช่วยเหลือประชาชนด้านสุขภาพจิตในภาวะวิกฤตกรณีภัยพิบัติจากธรรมชาติและภัยพิบัติจากน้ำมือมนุษย์ คู่มือการปฏิบัติงานช่วยเหลือเยียวยาจิตใจสำหรับทีมช่วยเหลือเยียวยาจิตใจ (MCATT: Mental Health Crisis Assessment and Treatment Team) โดยแบ่งระยะการดำเนินการเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1) ระยะก่อนเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติ/วิกฤต โดยจัดเตรียมโครงสร้างการดำเนินงาน วิกฤตสุขภาพจิตให้สอดคล้องกับนโยบายการเตรียมพร้อมในระดับกระทรวง/ชาติ จัดเตรียมทีม MCATT ในหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่ ให้มีความรู้ ทักษะในการช่วยเหลือเยียวยาจิตใจผู้ประสบภัย จัดทำ ฝึกซ้อม ประเมินแผนเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ภัยพิบัติ จัดเตรียมองค์ความรู้และสื่อ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งจัดเตรียมระบบฐานข้อมูล ระบบรายงานการดำเนินงาน

2) ขณะเกิดภัยพิบัติ/วิกฤต การประกาศใช้แผนเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ภัยพิบัติด้านสุขภาพจิต ร่วมประชุมกับศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (EOC) ด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับกระทรวง จัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตในระดับกรมซึ่งมีบทบาทหน้าที่เพื่อประสาน อำนวยการ สนับสนุนการดำเนินงานกับศูนย์ปฏิบัติการส่วนหน้า และประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในสังกัดกระทรวงและนอกสังกัดกระทรวงเพื่อประสานทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ

3) หลังเกิดภัยพิบัติ/วิกฤต จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพจิตในพื้นที่หรือหน่วยที่รับผิดชอบดำเนินการเฉพาะกิจ โดยการติดตามกลุ่มเสี่ยง ออกเยี่ยมบ้านอย่างต่อเนื่อง การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและฟื้นฟูชุมชนของตนเอง ให้การสนับสนุนแนวทางการดำเนินงานด้านสุขภาพจิต เพื่อให้ท้องถิ่นและพื้นที่ที่สามารถดำเนินงานได้เองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ประสบภัยให้สามารถค้นหา ดูแลช่วยเหลือเยียวยาจิตใจได้ในเบื้องต้นได้และส่งต่อผู้เชี่ยวชาญในกรณียุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งสรุปบทเรียนการดำเนินงานด้านสุขภาพจิตในพื้นที่ที่ประสบภัย เพื่อเป็น Model ในการดำเนินงานต่อไป

เป้าหมายของกรมสุขภาพจิตในอนาคต ยังคงมุ่งเน้นประชาชนสุขภาพจิตดีและมีความสุข แต่เพิ่มความเข้มข้นในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องบรรลุ โดยในแผน 20 ปี คนไทยจะมีปัญญาอารมณ์ดีและมีความสุขอยู่ในสังคมอย่างทรงคุณค่า โดยวัดจากระดับสติปัญญาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 105 (ปัจจุบัน 98.23) เด็กไทยมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 85 (ปัจจุบันร้อยละ 77) และมีอันดับ World Happiness Index ไม่เกินลำดับที่ 26 (ปัจจุบันลำดับที่ 32) เป็นความท้าทายที่กรมสุขภาพจิตมั่นใจว่าจะทำได้ จากปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร ขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน จัดโครงสร้างคณะกรรมการหรือทีมงานในการบริหารงานด้านต่างๆ ตลอดจนการลงพื้นที่นิเทศการดำเนินงานด้วยตนเอง ซึ่งทำให้กรมสุขภาพจิตมีระบบการดำเนินงานที่มั่นคง เข้มแข็ง และมีบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่เอื้อให้บุคลากรสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง



ກາລະພາບ



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ที่ ๕ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โดยที่รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์การหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชน และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจในระบบราชการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๑/๑๐ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่และเบี่ยงประชุม ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	นายธทอง	จันทรางศุ	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	เลขาธิการ ก.พ.ร.		รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	นายจาตุร	อภิชาติบุตร	อนุกรรมการ
๑.๔	นางทองอุไร	ลัมปิติ	อนุกรรมการ
๑.๕	นายบัณฑิต	นิจถาวร	อนุกรรมการ
๑.๖	นายปรัชญา	เวสารัชช	อนุกรรมการ
๑.๗	นายพงษ์อาจ	ตรีกิจวัฒนากุล	อนุกรรมการ
๑.๘	นางรัชต์วรรณ	กาญจนปัญญาคม	อนุกรรมการ
๑.๙	นายวิศิษฐ์	วิศิษฐ์สรอรรถ	อนุกรรมการ
๑.๑๐	นายสุธรรม	สงศิริ	อนุกรรมการ
๑.๑๑	นายอนุสรณ์	ธรรมใจ	อนุกรรมการ
๑.๑๒	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๓	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๔	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/๒. อำนาจหน้าที่...

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ กำหนดแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการส่งเสริม พัฒนาวิธีการบริหารราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา ๓/๑ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้ เพื่อให้มีความพร้อมในการผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจัดให้มีการตรวจประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๔ พิจารณาเกณฑ์และกระบวนการตัดสินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการให้รางวัลกับหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๕ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามคำสั่งนี้

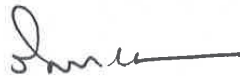
๒.๖ เรียกให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐ จัดส่งเอกสาร ข้อมูล เข้าชี้แจงข้อเท็จจริง และดำเนินการอื่น ๆ แก่คณะอนุกรรมการและผู้ได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายตามคำสั่งนี้

๒.๗ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมอบหมาย

๓. ให้คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด โดยให้ได้รับเบี้ยประชุมเฉพาะในเดือนที่เข้าร่วมประชุม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ที่ ๑ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้ เพื่อให้มีความพร้อมในการผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และพิจารณาเกณฑ์และกระบวนการตัดสินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งการให้รางวัลกับหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน ๒ คณะ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะทำงานกลั่นกรองเอกสารรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑ องค์ประกอบ

๑) นางสาวลักขณ์ สุขประเสริฐ	ประธานคณะทำงาน
๒) นายโชติชนะ วิไลลักษณ์	คณะทำงาน
๓) นางดรุณี โชติษฐียงกุล	คณะทำงาน
๔) นายธีระศักดิ์ ดำรงรุ่งเรือง	คณะทำงาน
๕) นายนารถ จันทร์ทวงศ์	คณะทำงาน
๖) นายบรรลือศิลป์ เขานันท์	คณะทำงาน
๗) นางสาวพรรณิ บัญชรหัตถกิจ	คณะทำงาน
๘) นางสาวภรณ์ ศิริโชติ	คณะทำงาน
๙) นางภาวนา กิตติวิมลชัย	คณะทำงาน
๑๐) นางยีนดี รัตนภิณโณวงศ์	คณะทำงาน
๑๑) นายยุทธนา แซ่เตียว	คณะทำงาน
๑๒) นายรัชพล สันติวรการ	คณะทำงาน
๑๓) นางวนิดา แก่นอากาศ	คณะทำงาน
๑๔) นายวรวิทย์ แจ่มสุกนิมิต	คณะทำงาน
๑๕) นางสาวพินดา คุณมี	คณะทำงาน
๑๖) นางสาวกร กตเวทิน	คณะทำงาน

๑๗) ...

๑๗) นางสาวรัตน์ เจริญมงคล	คณะทำงาน
๑๘) นางอัญชลี ตัตตะวะศาสตร์	คณะทำงาน
๑๙) นางอัมพรพรรณ อีรานูตร	คณะทำงาน
๒๐) นางสาวรฐา โชติธรรชัย	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๑) นางนิธิษ จรุงเกียรติ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่

๑) ตรวจสอบพิจารณารายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report) ของส่วนราชการที่เสนอขอรับรองรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสรุปประเด็นผลการตรวจประเมินฯ เพื่อเสนอคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่

๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมอบหมาย

๒. คณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่

๒.๑ องค์ประกอบ

๑) นายปรัชญา เวสารัชช์	ประธานคณะทำงาน
๒) นายจาดูร อภิชาติบุตร	รองประธานคณะทำงาน
๓) นางจิรประภา อัครบวร	คณะทำงาน
๔) นายชัยยุทธ กมลศิริสกุล	คณะทำงาน
๕) นางสาวดารัตน์ บริพันธ์กุล	คณะทำงาน
๖) นางสาวพรพิมล รัตนพิทักษ์	คณะทำงาน
๗) นางภาวณา กิตติวิมลชัย	คณะทำงาน
๘) นายณันยงค์ คำบรรลือ	คณะทำงาน
๙) นางรัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม	คณะทำงาน
๑๐) นายวิฑูร อ่องสกุล	คณะทำงาน
๑๑) นางสาวสุนทรี สุภาสงวน	คณะทำงาน
๑๒) นางสาวลักขณ์ สุขประเสริฐ	คณะทำงาน
๑๓) นายอนุชิต ฐนสวัสดิกุล	คณะทำงาน
๑๔) นายอนุสรณ์ ธรรมใจ	คณะทำงาน
๑๕) นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข	คณะทำงาน
๑๖) นางเยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๗) นางชนิษฐา งามวงศ์สถิต	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘) นางสาวรฐา โชติธรรชัย	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ อำนาจ...

๒.๒ อำนาจหน้าที่

๑) พิจารณาผลการตรวจรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การของคณะทำงานกลั่นกรองเอกสารการรับสมัครรางวัลเบื้องต้นของส่วนราชการ

๒) ตรวจสอบประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่ของส่วนราชการที่ผ่านการประเมินรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report)

๓) พิจารณากลั่นกรองผลการตรวจสอบประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในพื้นที่ก่อนนำเสนอคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พิจารณาตัดสินรางวัล

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐



(นายธงทอง จันทรางศุ)

ประธานอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



ประกาศคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
เรื่อง ผลการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีการตรวจประเมินผลการดำเนินการพัฒนาองค์การของ
ส่วนราชการและจังหวัดเพื่อบรรจางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาผลการตรวจประเมินรางวัล
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีมติให้ประกาศรายชื่อส่วนราชการที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๓ ผลงาน จาก ๑๒ หน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ชื่อหน่วยงาน
หมวด ๑ ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม	กองบัญชาการกองทัพไทย
	กรมการพัฒนาชุมชน
	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
	จังหวัดนนทบุรี
	จังหวัดอุทัยธานี
หมวด ๒ ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	กรมทางหลวงชนบท
หมวด ๓ ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จังหวัดอำนาจเจริญ
หมวด ๔ ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรและการจัดการความรู้	กรมบัญชีกลาง
	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
	กรมควบคุมโรค

หมวด ๕...

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ชื่อหน่วยงาน
หมวด ๕ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมธนารักษ์
หมวด ๖ ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
	กรมสุขภาพจิต

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐



(นายธงทอง จันทรางศุ)

ประธานอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประมวลภาพการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



กองบัญชาการกองทัพไทย



กรมการพัฒนาชุมชน



กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์



จังหวัดนนทบุรี



จังหวัดอุทัยธานี



กรมทางหลวงชนบท



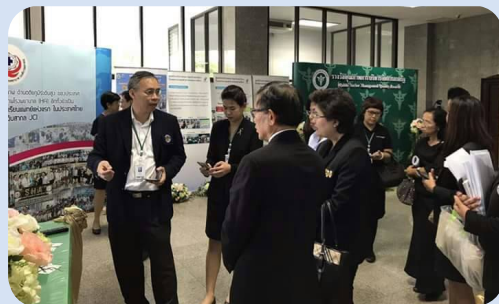
จังหวัดอำนาจเจริญ



កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



กรมควบคุมโรค



กรมธนารักษ์



กรมสุขภาพจิต





หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์
และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ



หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การ
และการจัดการความรู้



หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม



Better governance, Happier citizen

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ส.)
59/1 ถนนพหลโยธิน แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300