

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564



Public Sector Management Quality Award

PMQA 2021

หมวด 5



ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564

ISBN:

จัดทำโดย :

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0 2356 9999 โทรสาร 0 2281 8169

เว็บไซต์ www.opdc.go.th

ที่ปรึกษา:

นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ เลขาธิการ ก.พ.ร.

นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข รองเลขาธิการ ก.พ.ร.

คณะผู้จัดทำ:

นางสาวนภนง ขวัญยืน ผู้อำนวยการกองบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

นางวณิสรา สุขวัฒน์ นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการพิเศษ

นางสาวเบญจมาภรณ์ เลิศวุฒิ นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ

นางสาวนิพาดา ทองคำแท้ นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ

นางเมธาวี โทลาน เจ้าหน้าที่โครงการ

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการยกระดับการบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ระบบราชการเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยในระยะแรกเป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ และต่อมาได้พัฒนาไปสู่การจัดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับรายหมวด และระดับดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและเป็นแรงจูงใจแก่หน่วยงานที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์การสู่มาตรฐานสากล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมาจนถึงปี พ.ศ. 2563 มีหน่วยงานภาครัฐได้รับรางวัลฯ รวมทั้งสิ้น 64 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1 กระทรวง 42 กรม และ 21 จังหวัด โดยแบ่งเป็นระดับดีเด่น จำนวน 2 ผลงาน และระดับรายหมวด จำนวน 144 ผลงาน

สำหรับในปี พ.ศ. 2564 มีหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับรายหมวด จำนวน 32 หน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำหนังสือรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ประจำปี พ.ศ. 2564 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานของรัฐบาลสามารถนำไปศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไป

สำนักงาน ก.พ.ร.
กันยายน 2564

สารบัญ

หน้า

ตราสัญลักษณ์ และความหมายรางวัล	1
แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล	3
ผลการพิจารณารางวัล	11
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด	
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
กรมการแพทย์	15
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	25
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564	27

PMQA 2021



ตราสัญลักษณ์และความหมายรางวัล

ตราสัญลักษณ์รางวัลเลิศรัฐ



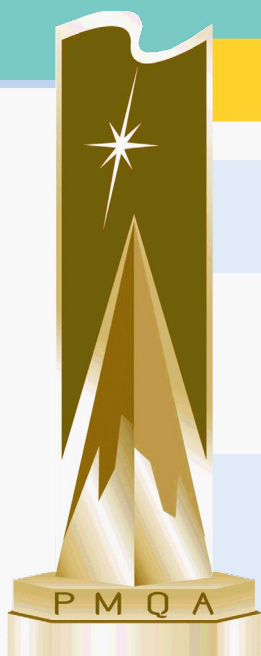
รางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA)

รางวัลเลิศรัฐ เป็นรางวัลแห่งเกียรติยศที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มอบให้หน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู หน่วยงานที่ได้มุ่งมั่นปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จ มีความเป็นเลิศแห่งหน่วยงานภาครัฐทั้งปวง

เพชรล้อมรอบด้วยช่อชัยพฤกษ์ ตั้งอยู่บนแท่งหมายเลขหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับรางวัลนี้ เปรียบเสมือน เพชรน้ำเอกแห่งระบบราชการ (ช่อชัยพฤกษ์) ที่ผ่านการเจียรไนอย่างงดงามด้วยความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ประจักษ์ เป็นเพชรน้ำหนึ่ง เป็นความภาคภูมิใจสูงสุดของราชการไทย



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



สัญลักษณ์

รูปยอดเขาสูง มีดวงดาวเจ็ดจรัสอยู่ด้านบน ฉากหลังเป็นพื้นธงโบกสะบัด

องค์ประกอบ

ดวงดาวเปล่งประกายสุกใส หมายถึง ความสำเร็จ จุดหมาย จุดสูงสุด ความเป็นเลิศ

ยอดเขาสูง หมายถึง หนทางยาวไกล ต้องมานะบากบั่น ต้องก้าวเดินไปอย่างช้า ๆ ด้วยความระมัดระวังและมั่นคง

พื้นธงโบกสะบัด หมายถึง ความยินดีในความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กรที่ได้รับรางวัล

ความหมาย

เป็นรางวัลสูงสุดที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งได้มาด้วยความเพียรพยายาม ความอดทน หลอมรวม กับความตั้งใจจริงของทุกคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

การมอบรางวัล ในปี พ.ศ. 2564



คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติเห็นชอบการมอบรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยรางวัลเลิศรัฐยอดเยี่ยม มอบให้แก่หน่วยงานที่มีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการพัฒนาองค์กร ทั้ง 3 มิติ คือ การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารจัดการอย่างมีระบบ การสร้างความยั่งยืน โดยอาศัยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ และต่อยอดไปสู่การพัฒนากระบวนการบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมไปถึงสร้างให้เกิดความยั่งยืน อันก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยในปี พ.ศ. 2564 มีหน่วยงานของรัฐที่ผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ได้รับรางวัลระดับดีเด่นใน 3 ประเภทรางวัล ในปีเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลบริการภาครัฐ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มีผลงานการดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

รางวัลเลิศรัฐ ยอดเยี่ยม ประจำปี พ.ศ. 2564

ในปี พ.ศ. 2564 มีหน่วยงานได้รับรางวัลเลิศรัฐยอดเยี่ยม 2 หน่วยงาน ได้แก่ กรมสรรพากร และกรมปศุสัตว์



- >>> รางวัลบริการภาครัฐ จำนวน 2 ผลงาน
- >>> รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 1 ผลงาน
- >>> รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 1 ผลงาน



- >>> รางวัลบริการภาครัฐ จำนวน 2 ผลงาน
- >>> รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 1 ผลงาน
- >>> รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 1 ผลงาน

แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award)

เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐ ที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 และได้มีการปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในปี พ.ศ. 2558 เพื่อให้ส่วนราชการสามารถยกระดับและพัฒนาองค์กรให้สูงขึ้น รวมทั้ง ได้เพิ่ม “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น” อีกประเภทรางวัลหนึ่ง

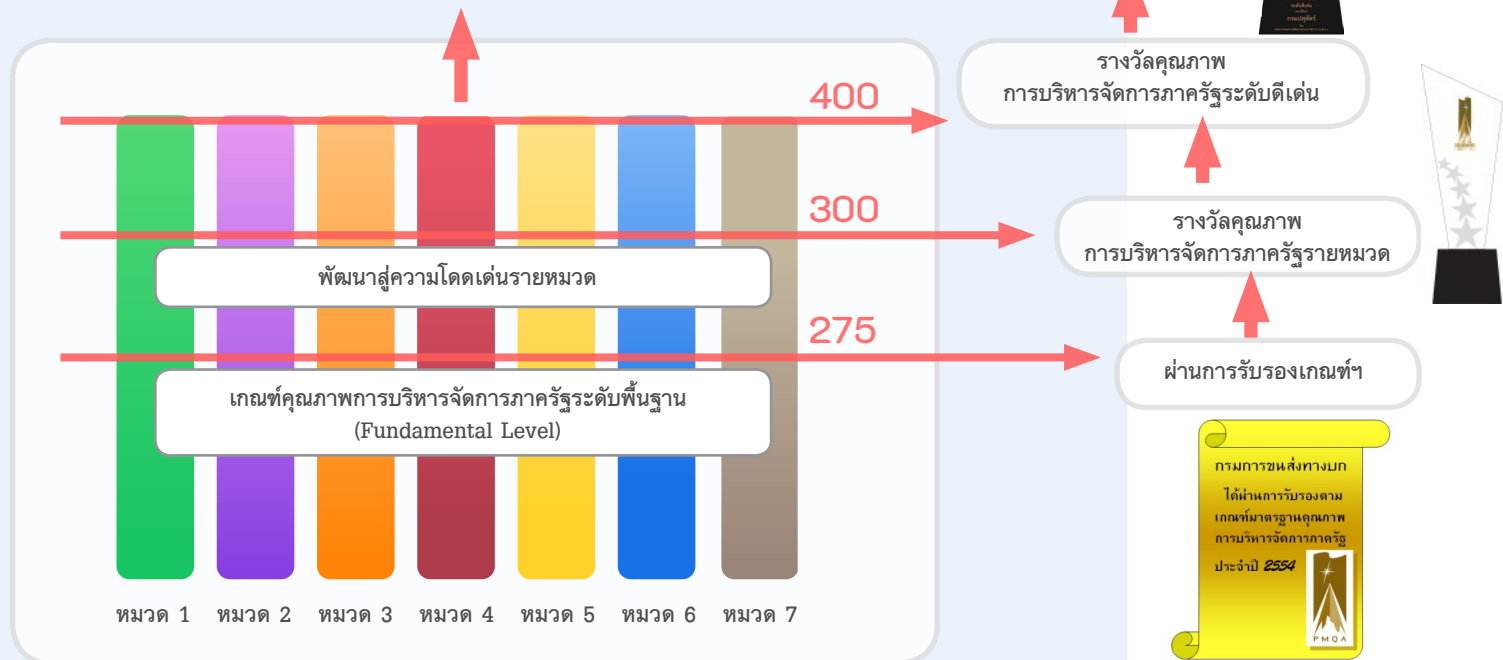
การรับสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ในปี พ.ศ. 2564 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เปิดรับสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 2 ประเภทรางวัล ได้แก่ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น โดยส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด ต้องเป็นส่วนราชการที่ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน และส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น ต้องเป็นส่วนราชการที่ได้รับรางวัลประเภทรายหมวดมาแล้วอย่างน้อย 2 หมวด



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เข้าสู่การสมัครขอรับรางวัล PMQA



การสมัครขอรับรางวัล

- ส่วนราชการระดับกระทรวง เสนอขอรับรางวัลในภาพรวมของกระทรวง ซึ่งเป็นการประเมินรวมทุกหน่วยงานภายในกระทรวง
- ส่วนราชการระดับกรม เสนอขอรับรางวัลในภาพรวมของกรม ซึ่งเป็นการประเมินรวมทุกหน่วยงานภายในกรม
- ส่วนราชการระดับจังหวัด เสนอขอรับรางวัลในภาพรวมของจังหวัด ซึ่งเป็นการประเมินรวมทุกส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค
- สถาบันอุดมศึกษา เสนอขอรับรางวัลในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษา
- หน่วยงานของรัฐประเภทอื่น เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

ประเภทของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม



หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ



หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้



หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ ระดับดีเด่น



เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562

ทุกหมวดต้องได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 40 ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี พ.ศ. 2562 และต้องมีคะแนนรวม 400 คะแนนขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ รายหมวด

- >>> ทุกหมวดต้องได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 25 ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี พ.ศ. 2562 และต้องมีคะแนนรวม 300 คะแนนขึ้นไป
- >>> สำหรับหมวดที่ขอรับรางวัลต้องได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนประจำหมวด
- >>> คะแนนของหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหมวดที่ขอรับรางวัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 และในหมวดอื่น ๆ 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

ผู้ตรวจประเมินตรวจประเมินเอกสารเพื่อกลับกรองเบื้องต้น
- 5

หากผ่านการประเมินตนเองตามข้อ 4 ให้จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report) จำนวนไม่เกิน 45 หน้า ตามแนวทางที่กำหนด พร้อมระบุหมวดที่ต้องการขอรับรางวัล และจัดส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร.
- 6

ผู้ตรวจประเมินตรวจประเมิน Application Report และจัดทำประเด็นการตรวจประเมิน ณ พื้นที่ส่วนราชการ (Site Visit)
- 7

ส่วนราชการที่ผ่านการประเมินตามข้อ 6 จะได้รับการตรวจประเมินในพื้นที่การปฏิบัติงานของส่วนราชการ และผลการตรวจประเมินจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

หากส่วนราชการใดไม่ผ่านเกณฑ์รางวัลฯ
สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งผลให้ทราบพร้อมข้อมูลป้อนกลับ

ผลจากการดำเนินการรับสมัครรางวัลฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2563 มีผลงานที่ได้รับรางวัล จำนวนทั้งสิ้น 144 ผลงาน 64 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1 กระทรวง 42 กรม และ 21 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง

[illegible]

ประเภทรางวัล	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้น ผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	กรมสรรพากร	กรมธนารักษ์	กรมชลประทาน	-	กรมควบคุมโรค	จ.อำนาจเจริญ	กรมการพัฒนาชุมชน	กรมบัญชีกลาง	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
	จ.สมุทรสงคราม		กรมปศุสัตว์		กรมทางหลวงชนบท			กรมบังคับคดี	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
			กรมพัฒนาธุรกิจการค้า		กรมสุขภาพจิต			จังหวัดสกลนคร	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
			กรมสรรพสามิต		จ.พังงา				สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น
			กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ						จังหวัดสุพรรณบุรี
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน ขององค์การและ การจัดการความรู้		กระทรวงพลังงาน			กรมชลประทาน	สป.สาธารณสุข	กรมสุขภาพจิต		กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
		กรมสรรพสามิต			กรมพัฒนาที่ดิน	กรมควบคุมโรค	กรมอนามัย		กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
	-	กรมศุลกากร	กรมสรรพากร	กรมธนารักษ์				กรมสอบสวนคดีพิเศษ	
		กองบัญชาการกองทัพไทย			กรมพัฒนาที่ดิน	กรมบัญชีกลาง			สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
หมวด 5 ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กรมการพัฒนาชุมชน								กรมบัญชีกลาง
	กรมสุขภาพจิต	-	-	-	-	กรมธนารักษ์	กรมควบคุมโรค	กรมอนามัย	กองบัญชาการกองทัพไทย
หมวด 6 ด้านกระบวนการ คุณภาพและนวัตกรรม	กรมปศุสัตว์	กรมศุลกากร		กรมควบคุมโรค	กรมการค้าภายใน	สป.สาธารณสุข			กรมการแพทย์
	กรมสรรพสามิต	จ.อุบลราชธานี	กรมบัญชีกลาง	กรมสรรพากร	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	กรมสุขภาพจิต	จังหวัดสกลนคร	-	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
	กรมธนารักษ์								

ผลการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564

ปี พ.ศ. 2564 มีส่วนราชการสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด รวม 77 หน่วยงานประกอบด้วย 42 ส่วนราชการ และ 33 จังหวัด รวม 151 ผลงาน โดยมีส่วนราชการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับรางวัล 32 หน่วยงาน จำนวน 34 รางวัล ดังนี้

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564	หน่วยงาน
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	➤ กรมการปกครอง ➤ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ➤ กรมที่ดิน ➤ กรมพัฒนาที่ดิน ➤ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ➤ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ➤ จังหวัดขอนแก่น ➤ จังหวัดพิษณุโลก ➤ จังหวัดแพร่
หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	➤ กรมการแพทย์ ➤ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ➤ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ➤ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ➤ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ➤ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ➤ จังหวัดตราด ➤ จังหวัดนครราชสีมา ➤ จังหวัดศรีสะเกษ ➤ จังหวัดสมุทรสาคร ➤ จังหวัดสิงห์บุรี

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564	หน่วยงาน
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	➤ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ➤ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ➤ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ➤ สำนักงานประกันสังคม ➤ จังหวัดชัยนาท ➤ จังหวัดนครสวรรค์ ➤ จังหวัดหนองคาย ➤ จังหวัดลำพูน
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กรและการจัดการความรู้	➤ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ➤ กองทัพเรือ ➤ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	➤ กรมการแพทย์
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	➤ กรมการพัฒนาชุมชน ➤ จังหวัดอำนาจเจริญ





အမူအရာ ၅





กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

กรมการแพทย์



วิสัยทัศน์

ระยะ 5 ปี

ประชาชนได้รับการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาคภายในปี พ.ศ. 2565

ระยะ 20 ปี

ประชาชนสุขภาพดี ได้รับการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทย เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2580



พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ ในทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล



ค่านิยม

MOPH DMS

Mastery เป็นนายตนเอง

Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

People center ใส่ใจประชาชน

Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

Determination for the Nation พร้อมนำระดับชาติ

Moving Together สามารถไปด้วยกัน

Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ



เป้าหมาย

- 1) การแพทย์ของประเทศเป็นเลิศและสมคุณค่า
- 2) แพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 3) การบริหารจัดการที่ดีเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

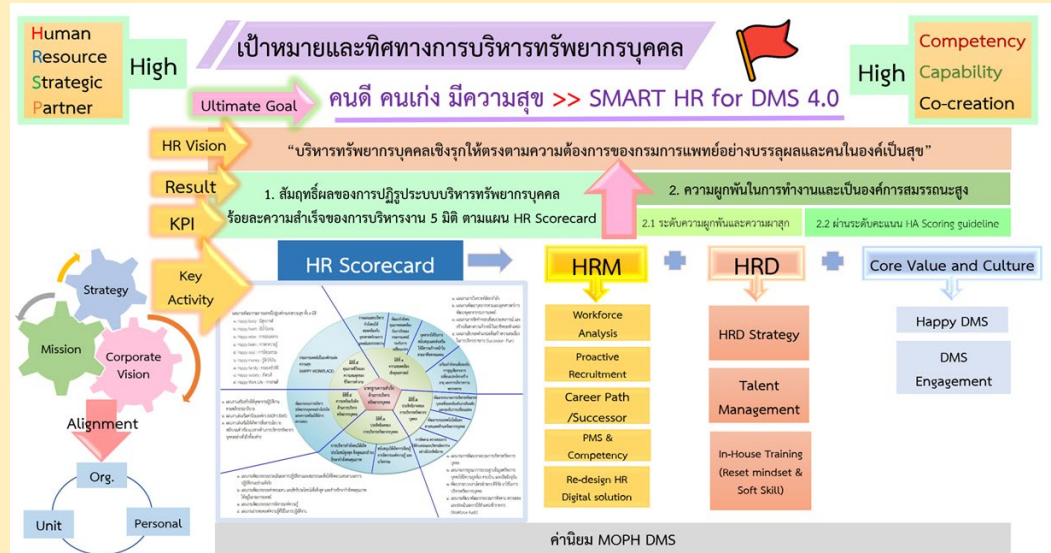


วัฒนธรรมองค์กร

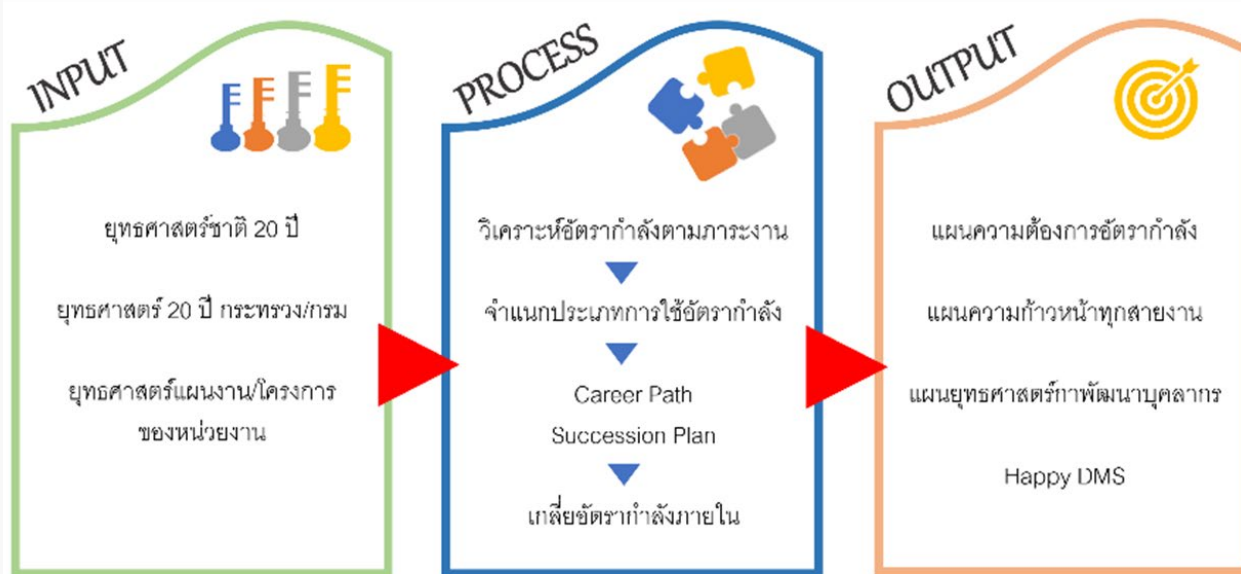
DMS Co-Creation : ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

จากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อตอบสนองประชาชนให้ได้รับการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค กรมการแพทย์ จึงได้ประกาศนโยบายปฏิรูประบบบริการทางการแพทย์ จากเดิมที่เน้นให้บริการในโรงพยาบาลเป็นหลัก (Hospital Based Medical Service) ไปสู่การให้บริการทางการแพทย์ที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Personal Based Medical Services) โดยการปรับระบบการดำเนินงานของกรมการแพทย์ให้เป็นองค์การภาครัฐที่เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วม (Open Platform) ในขณะที่กรมการแพทย์ต้องเผชิญความท้าทาย จากปัญหาสุขภาพที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทุกมิติ

อีกทั้งความท้าทายภายในที่ต้องเผชิญ คือ การสูญเสีย อัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และมีกำลังคน Gen Y เป็นกำลังคนใหม่ ดึงศักยภาพคนรุ่นใหม่มาทำงานท้าทาย และยังให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานอย่างโปร่งใส สร้างขวัญกำลังใจ สร้างผลงานที่มีคุณค่า เพื่อให้เกิดความผูกพัน กับองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นนำศักยภาพของบุคลากร มาสร้างคุณประโยชน์ และส่งมอบคุณค่าแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมการแพทย์ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการแพทย์ (HR Scorecard) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ การแพทย์ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคน “คนดี คนเก่ง มีความสุข มุ่งสู่ Smart HR for DMS 4.0”



ขีดความสามารถและอัตรากำลัง



กรมการแพทย์ได้ประเมิน
ขีดความสามารถและอัตรากำลัง
วิเคราะห์จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข
แผนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์
และยุทธศาสตร์แผนงาน/โครงการ
ของหน่วยงานในสังกัด และวิเคราะห์
แนวโน้มสถานการณ์ด้านสุขภาพ
ของประเทศ ดัชนีทางสุขภาพ ภาวะโรค
(Burden of Disease: BOD) ตัวชี้วัด
ความสูญเสียทางสุขภาพของประชากร

ครอบคลุมทั้งความสูญเสียจากการตาย การเจ็บป่วย และความพิการเพื่อวางแผนอัตรากำลังทั้งปริมาณและสมรรถนะ โดยพิจารณาจากกระบวนการและเวลาที่ใช้ Full Time Equivalent (FTE) ในการวิเคราะห์ภาระงาน ความต้องการอัตรากำลังสายงานต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคำนวณเทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique) คำนวณจากปริมาณงานในปัจจุบัน (Workload) ต่อเวลาการทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปีคิดวันทำงาน 230 วัน วันละ 7 ชั่วโมง นำมาจัดทำ **แผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี** (ปัจจุบัน พ.ศ. 2563 - 2567) เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน โครงสร้าง หน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวง นำไปสู่ผลลัพธ์ แผนความต้องการอัตรากำลัง แผนความก้าวหน้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการสร้างสุข (Happy DMS)

การสรรหาเชิงรุก : เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน

ขีดความสามารถและอัตรากำลัง



กรมการแพทย์พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ให้กระชับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งในสายวิชาชีพหลัก เช่น นายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ ใช้วิธีการคัดเลือก และในสายวิชาชีพสนับสนุน เช่น นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี ใช้วิธีการสอบแข่งขัน จึงปรับปรุงการรับสมัครผ่านอินเทอร์เน็ต เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ลดขั้นตอน ลดต้นทุน ลดภาระงาน รองรับปริมาณของผู้สมัครจำนวนมากขึ้น ในสถานการณ์ COVID-19 กรมการแพทย์ Re-Design Job โดยการสัมภาษณ์ผ่านทางระบบ Video Conference เพื่อลดการเดินทางของผู้สมัครที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อในระหว่างการเดินทาง ทำให้ในปีที่ผ่านมาสามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้จำนวน 1,446 คน

ส่งผลให้บุคคลมีงานทำ เป็นส่วนหนึ่งในการลดปัญหาการว่างงานของประเทศและทำให้กรมการแพทย์ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา ภายใต้แนวคิด “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” วางแผนทดแทนอัตรากำลัง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ล่วงหน้า 10 ปี ตัวอย่างเช่น สายงานผู้อำนวยการจะมีคนเกษียณได้เตรียมหาคนที่มีความสนใจรวมไว้ในตระกร้านำมาพัฒนาทั้ง Technical Skill และ Soft Skill มอบหมายภารกิจสำคัญ ตามเส้นทาง Career Path ภายใต้แนวคิด “คนเกษียณสําราย มีคนทำงานแทนทันที” ทั้งนี้ ทุกสายวิชาชีพจะต้องผ่านการสัมภาษณ์ จากคณะกรรมการสัมภาษณ์ด้วยข้อคำถามด้านความสามารถ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์ MOPHDMS เป็นสำคัญ เพื่อกรมจะได้ คนดี คนเก่ง มีทัศนคติและค่านิยมตรง MOPHDMS ให้มากที่สุด

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ : DMS Co-Creation



กรมการแพทย์ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรมจึงวิเคราะห์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และจัดประชุมสัมมนา (Online/Offline) ให้ความรู้และเพิ่มพูนทักษะในหัวข้อที่เกี่ยวกับ สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น และคล่องตัวสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญของกรม และจัดโครงสร้างใหม่ วางระบบและวิธีการทำงานใหม่ ได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ทำให้ผู้บริหารต้องทำการสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากร ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ระบบการทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะตนเองไปพร้อมกัน

โดยผู้บริหารจะทำการสื่อสารที่เน้นสร้างความผูกพัน และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Reset Mindset) ด้วยวิธีการเปิดใจ (Open Mind) ในทุกหลักสูตรการพัฒนาของกรม ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางที่เปลี่ยนไป รวมทั้งมีความผูกพันกับกรมมากยิ่งขึ้น กรมการแพทย์มีวิธีการวิเคราะห์และประเมินบุคลากรที่เข้าใหม่โดยพิจารณาจากทัศนคติ และการปฏิบัติงานต่อวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. การให้ทดลองปฏิบัติงานในการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว โดยการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ บุคลากรสายงานหลักในกรมการแพทย์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) เช่น นายแพทย์ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ ได้รับการจ้างไม่น้อยกว่าระยะเวลา 6 เดือน เพื่อการปรับตัวและให้บุคคลได้ทราบทัศนคติของตนเองที่มีต่อองค์การ หากมีคุณสมบัติ และทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ บุคคลได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

2. การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์การ MOPH-DMS โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อประเมินทัศนคติต่อค่านิยมองค์การ โดยในปี พ.ศ.2562 ได้มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 4,144 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็น GenY ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ GenX ร้อยละ 36.2 Baby Boomer ร้อยละ 11.9 และ GenZ ร้อยละ 1.9 ซึ่งมีผลการประเมินการรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยมกรมการแพทย์คิดเป็นร้อยละ 84.44



การประเมินความผูกพัน : New DMS Engagement Tool

กรมการแพทย์ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจาก 1) การวัดความผูกพันและการรับรู้นโยบายของส่วนราชการ (สำนักงาน ก.พ.) 2) ทฤษฎีมาสโลว์ (เพื่อวัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์) 3) Emometer (เครื่องมือวัดการอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร) 4) Happinometer (เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคล) เครื่องมือนี้เรียกว่า “New DMS Engagement Tool” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ และทุก Generation ที่มีต่อกรมการแพทย์ โดยได้ทดสอบความตรงและความเที่ยงและมีการนำไปใช้ในทางปฏิบัติแล้ว New DMS Engagement Tool ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยการวัดด้วยข้อคำถามรวม 38 ข้อ ใน 7 ด้าน เป็น Likert scale โดยให้คะแนน 5 ระดับ (ระดับต่ำสุดเป็น 1 และระดับสูงสุดเป็น 5)



การประเมินผลการปฏิบัติงาน : เงินเดือนติดล้อ ไม่ต้องรอตกเบิก

กรมการแพทย์มีระบบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตั้งแต่กรม หน่วยงาน กลุ่มงาน และรายบุคคลบุคคล มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ทำนาย วัดได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นการตกลงกันไว้ล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร มีการพิจารณาตามระดับความสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรม และวิธีการทำงาน มาประกอบด้วย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลเรียกว่าระบบคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ (e-PA) และนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการนำไปสู่การให้รางวัลและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และทุ่มเทการปฏิบัติงาน ส่งมอบผลลัพธ์การดำเนินงาน ที่มีคุณค่า สำหรับการปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งงาน จะมีการพิจารณาผลงานย้อนหลัง และวิสัยทัศน์งานในอนาคตที่จะพัฒนางานและนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ



กรมได้ทบทวนลดขั้นตอนกระบวนการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ที่ผ่านมาการเลื่อนเงินเดือนนั้นใช้เวลาดำเนินการประมาณ 100 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลานาน ทำให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการไม่ตรงตามรอบการเลื่อนเงินเดือน (2 รอบ คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ของทุกปี) ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจการทำงาน ส่งผลกระทบ ต่องานด้านอื่น ๆ เช่น การโอนย้าย เลื่อนระดับ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น จึงได้ทบทวนพัฒนาระบบเลื่อนเงินเดือน “เลื่อนเงินเดือนติดล้อ-ไม่ต้องรอตกเบิก” ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการดำเนินการ ซึ่งใช้ระยะเวลาเพียง 66 วัน

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา : Reset Mindset for Lifelong Learning



กรมการแพทย์มีระบบการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์เริ่มจากกระบวนการนำของผู้บริหาร กรมการแพทย์ เน้นการสร้างความรู้ความผูกพัน ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ในหลากหลายรูปแบบ การคิด เชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) ระดมความคิดเห็น (Brain Storm) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring System) เรียนรู้จากประสบการณ์ผู้บริหาร (Experience) และเรียนรู้จากปัญหา สถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Problem Solving) ทั้งนี้ เพื่อรองรับนโยบายปฏิรูปกรมการแพทย์ (DMS Reform) ได้แบ่งสัดส่วนการพัฒนา 3 ส่วน คือ 1) พัฒนามาตามระดับ (Level) 2) พัฒนาตามสมรรถนะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงาน (Competency/ HiPPs/ Talent/ Key Person) และ 3)ทุนศึกษาและอบรม (Scholarship)

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (DMS Best Practice) : “ทำดีที่สุด เพื่อทุกชีวิต (The Best for The Most)”

การบริหารจัดการกำลังคนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19



การระบาดของ COVID-19 ในปัจจุบันส่งผลต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ เนื่องจากการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสทำให้มีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการดูแลรักษาผู้ป่วยเนื่องจากทรัพยากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีจำนวนจำกัดจากการวิเคราะห์สถานการณ์พบว่าผู้ติดเชื้อที่ไม่มีอาการ/มีอาการไม่มากต้องการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ติดเชื้อที่มีอาการรุนแรง/ผู้ติดเชื้อวิกฤตที่จำเป็นต้องรักษาในโรงพยาบาลไม่สามารถเข้ารับการรักษได้ กรมการแพทย์ได้ตระหนัก และดำเนินการแก้ไขปัญหาโรค COVID-19 ตามภารกิจ โดยดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่าย อาทิ กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชวิทยาลัย สมาคมวิชาชีพ มหาวิทยาลัย (UHosNet) เหล่าทัพ ภาคเอกชน ภาคประชาคม NGOs กองทุนหลักประกันสุขภาพ โดยกรมการแพทย์ได้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจัดได้อย่างรวดเร็ว โดยระดมสรรพกำลังเพื่อแก้ไขปัญหา COVID-19 โดยเป้าหมายประเทศไทยต้องผ่านพ้นวิกฤตินี้ไปได้ ภายใต้แนวคิด “Thailand Team Co-Creation”

ท่ามกลางความกังวล ความสับสน ความกลัว ของประชาชน และภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความเสี่ยง และความเครียดของบุคลากรทุกคน กรมการแพทย์เน้นให้บุคลากรทุกคน ยึดถือ 3 ส คือ สติ สื่อสาร สามัคคี ให้นักถึงผู้ป่วยและประชาชนเป็นหลัก เชื่อมมั่นในศักยภาพที่มีอยู่ บุคลากรกรมการแพทย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่หลากหลาย เมื่อเกิดสถานการณ์ที่จะต้องระดมกำลังมาแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประเทศก็สามารถบริหารจัดการกำลังคน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุบัติใหม่ได้อย่างรวดเร็วทันเวลา ได้แก่ ศูนย์บริหารจัดการเตียงเพื่อประชาชน 1668 ศูนย์แรกรับและส่งต่อนิมิบุตร โรงพยาบาลสนามส่วนขยาย 6+1 กรมการแพทย์ ณ สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี บ้านวิทยาศาสตร์สิรินธรเพื่อคนพิการ โรงพยาบาลสนาม ัญญารักษ์สงขลา โรงพยาบาลสนาม ัญญารักษ์ปัตตานี Hospitel : โรงแรมนารายณ์ โรงแรมชลภา โรงแรมโบตัก ศูนย์ฉีดวัคซีนกลางบางซื่อ และโควิดาราม (พระสงฆ์)

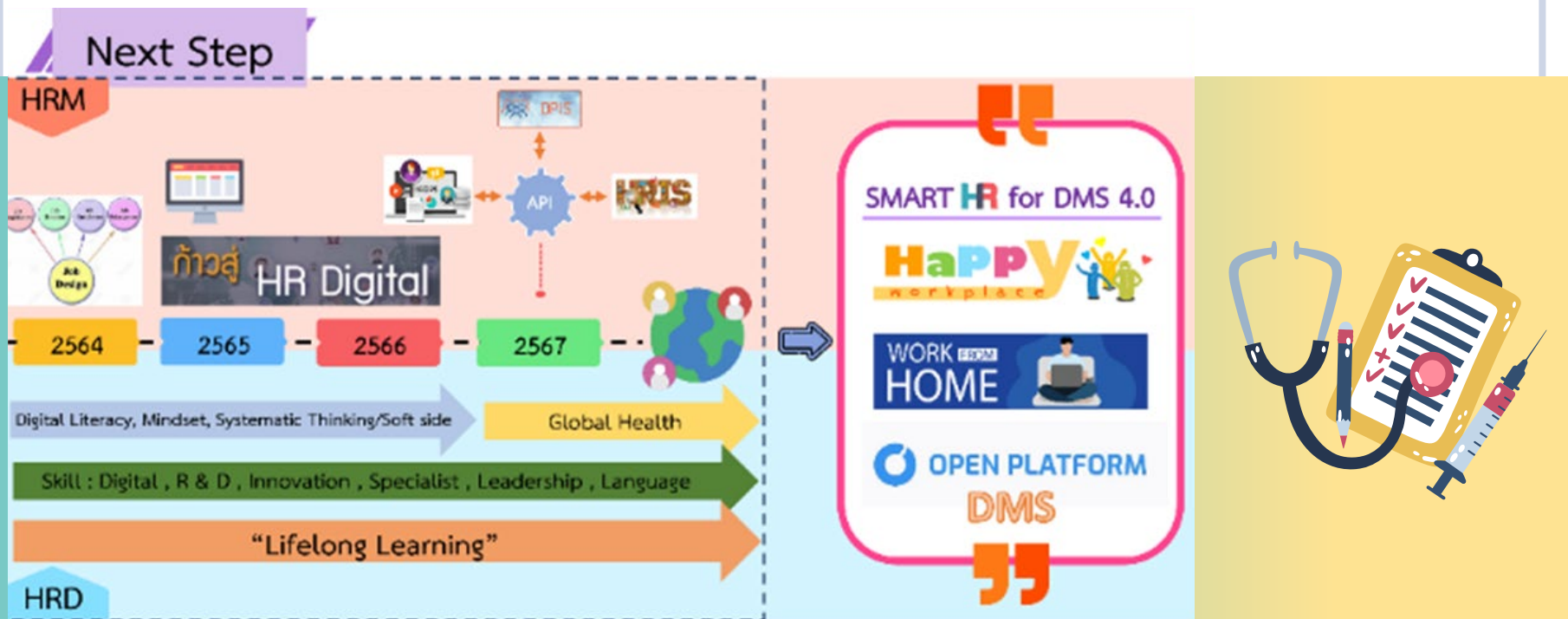
การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

กรมการแพทย์ได้รับการรับรองจากองค์การอนามัยโลกในการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานฉุกเฉินทางการแพทย์ระดับตติยภูมิ (Medical Emergency Response Team: MERT) เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งกรณีโรคอุบัติใหม่ (การระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019) และกรณีฉุกเฉินอื่น ๆ ตามมาตรฐานของ WHO โดยเป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนในประเทศไทยเรียกว่า “THAILAND EMT” ซึ่งประเทศไทยสามารถให้ความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ ที่ต้องการเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน อาทิ การเกิดแผ่นดินไหวในประเทศเนปาล เชื้อนแตกที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นต้น ในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 กรมการแพทย์โดยการดำเนินการของ Thailand Emergency Medical Team (Thailand EMT) ได้จัดทำรูปแบบโรงพยาบาลสนามแห่งแรกที่สมุทรสาคร ทั้งนี้ TICA: Global Partnership for Development กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ขอความร่วมมือมายังกรมการแพทย์ในการเป็นศูนย์กลางการช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ โดยกรมการแพทย์ให้ความช่วยเหลือในด้านการวินิจฉัย ดูแลรักษา ร่วมกับสมาคมอุรเวชช์ ในการให้องค์ความรู้กับประเทศในแถบลุ่มแม่น้ำโขง และทำความร่วมมือกับสถานทูตของประเทศต่าง ๆ ในประเทศไทย อาทิ การสอนแพทย์ประเทศเปรู การสอนคนไทยในอียิปต์ จีน เกาหลี ประมาณ 20 ประเทศ นอกจากนี้ กรมการแพทย์ สนับสนุนการสอนและร่วมปรึกษาหารือแพทย์ในประเทศพม่า ลาว เขมร เพื่อให้มีแนวทางการวินิจฉัย ดูแลรักษา เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

พกรมการแพทย์ มีโครงการพัฒนาเครือข่ายการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านโรคมะเร็ง โดยความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์ความรู้ในการป้องกัน คัดกรองโรคมะเร็ง ก่อให้เกิดเป็นเครือข่ายที่ยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยผ่านกระบวนการสอนสาธิตการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และการตรวจเต้านมแก่บุคลากรสาธารณสุข ฝึกปฏิบัติให้กับสตรีกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง และการให้ความรู้เบื้องต้นในเรื่องมะเร็งปากมดลูก



การดำเนินงานในอนาคต



กรมการแพทย์ให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาว มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยดำเนินการควบคู่กันทั้งเรื่องพัฒนาระบบงาน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งสู่เป้าหมาย และในอนาคต จะปรับเป็น Open Platform DMS ดังนี้ 1) ปี 2564 Re-Design Job 2) ปี 2565 ก้าวสู่การเป็น HR Digital อย่างเต็มรูปแบบ 3) ปี 2567 เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรจากทุกระบบ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการแพทย์ (DPIS) ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (HROPS) และ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน (HRIS) เข้าด้วยกัน สำหรับการพัฒนามูลฐาน ต้องสื่อสารสร้างความผูกพัน และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Reset Mindset) ด้วยวิธีการเปิดใจในทุกหลักสูตรพัฒนาของกรม มุ่งส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล การวิจัย นวัตกรรม ภาวะผู้นำ และมีการสื่อสารที่ดี ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

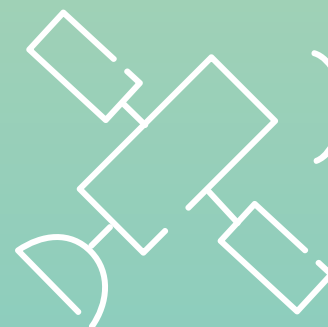
ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นหัวใจหลักของกรมการแพทย์ที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืนตามความต้องการ **“คนดี คนเก่ง มีความสุข”** สู่ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 5 มิติ คือ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภายใต้นโยบายปฏิรูปกรมการแพทย์ 4 ด้าน (DMS Reforms) ในด้าน HR Transformative เป็นสำคัญ



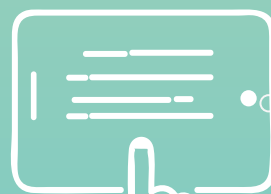
ภาคผนวก



+



+



#





คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ที่ ๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ

โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยภาครัฐต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งระบบราชการจะต้องพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตอบสนองความต้องการของประชาชน อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ตลอดจนการยกระดับการบริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริการและบูรณาการระบบการให้บริการ และพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในระบบราชการของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๑/๑๐ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ และเป็ยประชุม ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	นายธงทอง	จันทรางศุ	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	เลขาธิการ ก.พ.ร.		รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ		อนุกรรมการ
	(องค์กรมหาชน)		
๑.๔	นายจาตุร	อภิชาติบุตร	อนุกรรมการ
๑.๕	นางทองอุไร	ลัมปิติ	อนุกรรมการ
๑.๖	นายณรชิต	สิงห์เสนี	อนุกรรมการ
๑.๗	นายปรัชญา	เวสารัชช	อนุกรรมการ
๑.๘	นายพรเทพ	ศิริวนารังสรรค์	อนุกรรมการ
๑.๙	นายพสุ	โลหารชุน	อนุกรรมการ
๑.๑๐	นางเมธินี	เทพมณี	อนุกรรมการ

๑.๑๑ นางรัชต์วารณ...

๑.๑๑ นางรัชต์วรรณ	กาญจนปัญญาคม	อนุกรรมการ
๑.๑๒ นางสาววรชยา	ลัทธยาพร	อนุกรรมการ
๑.๑๓ นายวิเชียร	จิงวิโรจน์	อนุกรรมการ
๑.๑๔ นางสาวอรพินท์	สพโชคชัย	อนุกรรมการ
๑.๑๕ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๖ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๗ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร.		อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการส่งเสริม พัฒนาวิธีการบริหารราชการ การยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ

๒.๓ พิจารณาเกณฑ์ กระบวนการตัดสินใจ และพิจารณาให้รางวัลสำหรับส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ที่มีการพัฒนาวิธีการบริหารราชการ การยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ

๒.๔ เชิญผู้แทนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือผู้แทนภาคส่วนอื่น มาชี้แจงข้อเท็จจริง ตลอดจนให้ความเห็นหรือข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน หรือจัดส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา

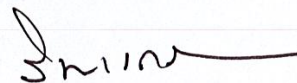
๒.๕ แต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายบุคคลอื่นใด ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๖ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมอบหมาย

๓. ให้คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายเดือน ในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการอื่นที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด โดยให้ได้รับเบี้ยประชุมเฉพาะในเดือนที่เข้าร่วมประชุม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ
ที่ ๑ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
ที่ ๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีอำนาจ
หน้าที่ในการส่งเสริม พัฒนาวិธีการบริหารราชการ การยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อให้
ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ตามเกณฑ์รับรอง
สถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้ง
คณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน ๓ คณะ โดยมีองค์ประกอบ
และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะทำงานปรับปรุงเกณฑ์รางวัล

๑.๑ องค์ประกอบ

๑) นายปรัชญา เวสารัชช์	ประธานคณะทำงาน
๒) นางรัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม	รองประธานคณะทำงาน
๓) นางสาวนภนง ขวัญเย็น	คณะทำงาน
๔) นางสาวบุษยา เจริญผล	คณะทำงาน
๕) นายปรกรณ์ ศิริประกอบ	คณะทำงาน
๖) นางสาวรชชยา ลัทธยาพร	คณะทำงาน
๗) นายวิเชียร จิงวีโรจน์	คณะทำงาน
๘) นายวิพุธ อ่องสกุล	คณะทำงาน
๙) นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข	คณะทำงาน
๑๐) นางวนิสรา สุขวัฒน์	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๑) นางสาวเบญจมาภรณ์ เลิศวุฒิ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒) นางสาวนิพาดา ทองคำแท้	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่...

๑.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสมัครรางวัล
- ๒) พิจารณาหลักเกณฑ์การสมัครรางวัล เสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ มอบหมาย

๒. คณะทำงานกลั่นกรองเอกสารรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๑ องค์ประกอบ

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑) นายธรา ธรรมโรจน์ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒) นายรัชพล สันติวรากร | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓) นางกรวิภา พูลผล | คณะทำงาน |
| ๔) นางกาญจนา นาคะพินธุ | คณะทำงาน |
| ๕) นายเกียรติชัย พิกศรี | คณะทำงาน |
| ๖) นางเกียรติสุดา นาคประสิทธิ์ | คณะทำงาน |
| ๗) นางชนิษฐา วรธงชัย | คณะทำงาน |
| ๘) นางจรรักษ์ หงษ์งาม | คณะทำงาน |
| ๙) นางจามรี อีรัตกุลพิศาล | คณะทำงาน |
| ๑๐) นางจินตนา สมสวัสดิ์ | คณะทำงาน |
| ๑๑) นายโชติชนะ วิไลลักษณ์ | คณะทำงาน |
| ๑๒) นางดรุณี โชติขรยางกูร | คณะทำงาน |
| ๑๓) นางสาวธนพรณ ธานี | คณะทำงาน |
| ๑๔) นางอัญดา พรหมเชษฐ์ | คณะทำงาน |
| ๑๕) นายธีระศักดิ์ ดำรงรุ่งเรือง | คณะทำงาน |
| ๑๖) นางสาวนวลฉวี แสงชัย | คณะทำงาน |
| ๑๗) นางสาวนันทรัตน์ โหมมานะสิน | คณะทำงาน |
| ๑๘) นายนารถ จันทวงศ์ | คณะทำงาน |
| ๑๙) นางนิลาวรรณ ฉันทะปรีดา | คณะทำงาน |
| ๒๐) นายปณิธาน พีรพัฒนา | คณะทำงาน |
| ๒๑) นางปรียา หวังสมนึก | คณะทำงาน |
| ๒๒) นางสาวปญุทธิ์ พ่วงสุวรรณ | คณะทำงาน |
| ๒๓) นายพงศกร พรหมรัตนศิลป์ | คณะทำงาน |
| ๒๔) นางสาวพรณี บุญขรหัตถกิจ | คณะทำงาน |
| ๒๕) นายพินิจ หวังสมนึก | คณะทำงาน |
| ๒๖) นางสาวภรณ์... | |

๒๖) นางสาวกรณีย์ ศิริโชติ	คณะกรรมการ
๒๗) นางสาวภัทรขวัญ พิลางาม	คณะกรรมการ
๒๘) นางภาวดี ภักดี	คณะกรรมการ
๒๙) นางภาวนา กิตติวิมลชัย	คณะกรรมการ
๓๐) นายไมตรี ปะการะสังข์	คณะกรรมการ
๓๑) นายยุทธนา แซ่เตี่ยว	คณะกรรมการ
๓๒) นางรัชฎา ฉายจิต	คณะกรรมการ
๓๓) นางลิ้มทอง พรหมดี	คณะกรรมการ
๓๔) นายวรุฒิ แจ่มศุภนิมิต	คณะกรรมการ
๓๕) นายวรัญ ราชโรจน์	คณะกรรมการ
๓๖) นางสาววรางคณา สังสิทธิสวัสดิ์	คณะกรรมการ
๓๗) นายวิเชียร วรพุทธพร	คณะกรรมการ
๓๘) นางวิลาวัลย์ ชมนิรัตน์	คณะกรรมการ
๓๙) นางสาวอังคณา แกล่งกันต์	คณะกรรมการ
๔๐) นางสาวพินดา คุณมี	คณะกรรมการ
๔๑) นางสาวกร กตเวทิน	คณะกรรมการ
๔๒) นางสาวลักษณ สุขประเสริฐ	คณะกรรมการ
๔๓) นางอัมพรพรรณ ธีรานูตร	คณะกรรมการ
๔๔) นางสาวอารยา เชาวเรืองฤทธิ์	คณะกรรมการ
๔๕) นางสาวนิสรา สุขวัฒน์	คณะกรรมการและเลขานุการ
๔๖) นางสาวเบญจมาภรณ์ เลิศวุฒิ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๗) นางสาวนิพาดา ทองคำแท้	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ อำนาจหน้าที่

๑) ตรวจสอบพิจารณารายงานผลการประเมินขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น และตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินการ และขั้นตอนที่ ๒ การตรวจประเมินรายงานผลการพัฒนาองค์การ (Application Report) ของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอขอรับรองรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ และสรุปประเด็นผลการตรวจประเมินฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ มอบหมาย

๓. คณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๑ องค์ประกอบ

๑) นายปรัชญา เวสารัชช์	ประธานคณะทำงาน
๒) นายจาตุร อภิชาติบุตร	รองประธานคณะทำงาน
๓) นางจิรประภา อัครบวร	คณะทำงาน
๔) นายชัยณรงค์ โชไชย	คณะทำงาน
๕) นายชัยยุทธ กมลศิริสกุล	คณะทำงาน
๖) นางดวงมณี เลหาประสิทธิพร	คณะทำงาน
๗) นางสาวดารัตน์ บริพันธ์กุล	คณะทำงาน
๘) นางทองอุไร ลิ้มปิติ	คณะทำงาน
๙) นายธรา ธรรมโรจน์	คณะทำงาน
๑๐) นายนรชิต สิงห์เสนี	คณะทำงาน
๑๑) นางสาวนภนง ขวัญยืน	คณะทำงาน
๑๒) นายบุญเจริญ ศรีเนาวกุล	คณะทำงาน
๑๓) นางสาวบุษยา เจริญผล	คณะทำงาน
๑๔) นายประสงค์ พูนสินชูสกุล	คณะทำงาน
๑๕) นางปานจิต จินดากุล	คณะทำงาน
๑๖) นายพสุ โลหารชุน	คณะทำงาน
๑๗) นางภาวนา กิตติวิมลชัย	คณะทำงาน
๑๘) นางเมธินี เทพมณี	คณะทำงาน
๑๙) นายไมตรี อินทุสุต	คณะทำงาน
๒๐) นางรัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม	คณะทำงาน
๒๑) นายรัชพล สันติวรากร	คณะทำงาน
๒๒) นายวิพุธ อ่องสกุล	คณะทำงาน
๒๓) นางสาววิริยา เนตรน้อย	คณะทำงาน
๒๔) นางสาวศรีประภา ถมกระจำ	คณะทำงาน
๒๕) นายศักดิ์ เสกขุนทด	คณะทำงาน
๒๖) นางสาวพรณี ไพรัชเวทย์	คณะทำงาน
๒๗) นายสุวิทย์ อมรนพรัตน์กุล	คณะทำงาน
๒๘) นายอนุชิต สุนสวัสดิ์กุล	คณะทำงาน
๒๙) นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข	คณะทำงาน
๓๐) นางอุไรวรรณ โชติกอำร	คณะทำงาน
๓๑) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	คณะทำงาน

๓๒) ผู้แทน...

๓๒) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	คณะทำงาน
๓๓) นางวนิสรา สุขวัฒน์	คณะทำงานและเลขานุการ
๓๔) นางสาวเบญจมาภรณ์ เลิศวุฒิ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๕) นางสาวนิพาดา ทองคำแท้	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑) พิจารณาผลการตรวจรายงานผลการดำเนินการพัฒนาของคณะทำงาน
กลั่นกรองเอกสารรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๒) ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่ผ่านการประเมินรายงานผล
การดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report)
- ๓) พิจารณากลั่นกรองผลการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐและรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ในพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ ก่อนนำเสนอ
คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ พิจารณาคัดสินรางวัล
- ๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายธงทอง จันทรางศุ)

ประธานอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
และยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพภาครัฐ



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

59/1 ถนนพิชญโลก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 02 356 9999

www.opdc.go.th