รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ประจำปี พ.ศ. 2563

Public Sector Management Quality Award

PMQA 2020



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563

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
นางสาวณัฐพร	จินดาวงศ์	นักพัฒนาระบบราชการปฏิบัติการ
นางสาวเมธาวี	ช้างจวง	เจ้าหน้าที่โครงการ

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการยกระดับการบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ระบบราชการเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยในระยะแรกเป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ และต่อมาได้พัฒนาไปสู่การจัดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับรายหมวด และระดับดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและเป็นแรงจูงใจแก่หน่วยงานที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์การสู่มาตรฐานสากล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมาจนถึงปี พ.ศ. 2562 มีหน่วยงานภาครัฐได้รับรางวัลฯ รวมทั้งสิ้น 44 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1 กระทรวง 33 กรม และ 19 จังหวัด โดยแบ่งเป็นระดับดีเด่น จำนวน 2 ผลงาน และระดับรายหมวด จำนวน 114 ผลงาน

สำหรับในปี พ.ศ. 2563 มีหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับรายหมวด จำนวน 30 หน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการจนประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำหนังสือรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ประจำปี พ.ศ. 2563 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำไปศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไป

สำนักงาน ก.พ.ร.
กันยายน 2563

สารบัญ

	หน้า
ตราสัญลักษณ์ และความหมายรางวัล	1
แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล	3
ผลการพิจารณารางวัล	11
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด	
หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	
กรมการแพทย์	15
กรมราชทัณฑ์	21
กรมสรรพากร	27
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	33
กรมสุขภาพจิต	39
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	45
จังหวัดลำปาง	51
หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	
กรมการพัฒนาชุมชน	59
กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	65
กรมบังคับคดี	71
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	77
กรมส่งเสริมการเกษตร	83
กรมอนามัย	89
กองทัพเรือ	95
สำนักงานประกันสังคม	101
จังหวัดนครสวรรค์	107
จังหวัดระนอง	113

หน้า

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 121

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 127

กรมสอบสวนคดีพิเศษ 133

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 139

จังหวัดขอนแก่น 145

จังหวัดสุพรรณบุรี 151

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 159

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 165

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 171

หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมบัญชีกลาง 179

กองบัญชาการกองทัพไทย 185

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

กรมการแพทย์ 193

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 199

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 207

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563 209

ตราสัญลักษณ์และความหมายรางวัล

ตราสัญลักษณ์รางวัลเลิศรัฐ

รางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards : PSEA)

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

เพชรล้อมรอบด้วยช่อชัยพฤกษ์ ตั้งอยู่บนแท่งหมายเลขหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับรางวัลนี้ เปรียบเสมือนเพชรน้ำเอกแห่งระบบราชการ (ช่อชัยพฤกษ์) ที่ผ่านการเจียระไนอย่างงดงามด้วยความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ประจักษ์เป็นเพชรน้ำหนึ่งเป็นความภาคภูมิใจสูงสุดของราชการไทย



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สัญลักษณ์

รูปยอดเขาสูง มีดวงดาวเจิดจรัสอยู่ด้านบน ฉากหลังเป็นผืนธงโบกสะบัด

องค์ประกอบ

ดวงดาวเปล่งประกายสุกใส

หมายถึง ความสำเร็จ จุดหมาย จุดสูงสุด ความเป็นเลิศ

ยอดเขาสูง

หมายถึง หนทางยาวไกล ต้องมานะบากบั่น ต้องก้าวเดินไปอย่างช้า ๆ ด้วยความระมัดระวังและมั่นคง

ผืนธงโบกสะบัด

หมายถึง ความยินดีในความสำเร็จที่มอบให้กับองค์กรที่ได้รับรางวัล

ความหมาย

เป็นรางวัลสูงสุดที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งได้มาด้วยความเพียรพยายาม ความอดทน หลอมรวม กับความตั้งใจจริงของทุกคนในองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

การมอบรางวัล ในปี พ.ศ. 2563

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติเห็นชอบการมอบรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563 แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ รางวัลเลิศรัฐยอดเยี่ยม มอบให้แก่หน่วยงานที่มีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการพัฒนาองค์การทั้ง 3 มิติ คือ การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารจัดการอย่างมีระบบ การสร้างความยั่งยืนโดยอาศัยกระบวนการการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ และต่อยอดไปสู่การพัฒนากระบวนการการบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมไปถึงสร้างให้เกิดความยั่งยืน อันก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยในปี พ.ศ. 2563 มีหน่วยงานของรัฐที่ผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ได้รับรางวัลระดับดีเด่นใน 3 ประเภทรางวัล ในปีเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลบริการภาครัฐ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มีผลงานการดำเนินการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

รางวัลเลิศรัฐ ยอดเยี่ยม ประจำปี พ.ศ. 2563

ในปี พ.ศ. 2563 มีหน่วยงานได้รับรางวัลเลิศรัฐยอดเยี่ยม 1 หน่วยงาน ได้แก่ กรมสรรพากร

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

แนวทางและหลักเกณฑ์รางวัล



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award)

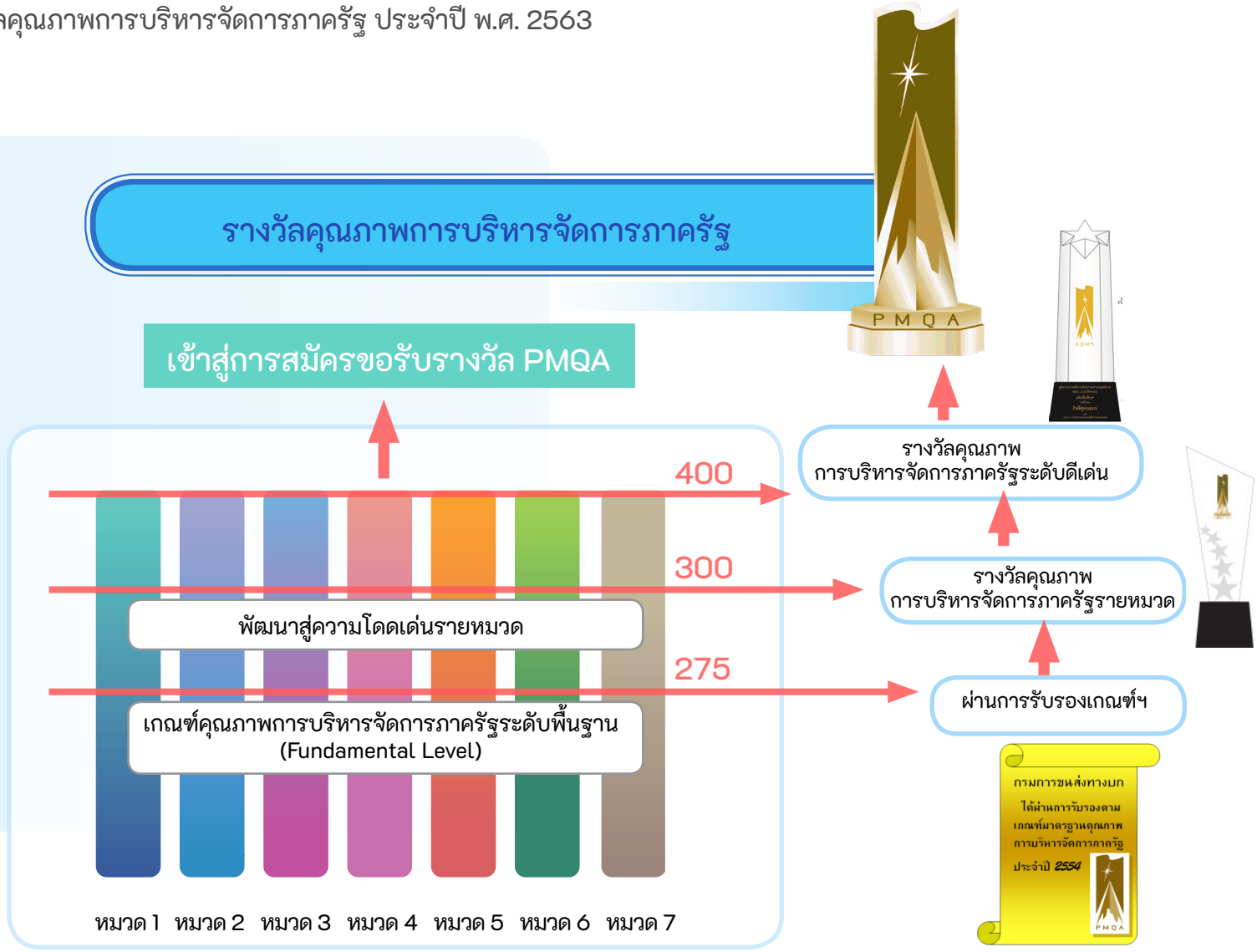
เป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐ ที่ดำเนินการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการ ปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น

การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การมาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 และได้มีการปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในปี พ.ศ. 2558 เพื่อให้ส่วนราชการสามารถยกระดับและพัฒนาองค์การให้สูงขึ้น รวมทั้ง ได้เพิ่ม “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น” อีกประเภทรางวัลหนึ่ง

การรับสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ในปี พ.ศ. 2563 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เปิดรับสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำนวน 2 ประเภทรางวัล ได้แก่ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น โดยส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด ต้องเป็นส่วนราชการที่ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน และส่วนราชการที่จะสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น ต้องเป็นส่วนราชการที่ได้รับรางวัลประเภทรายหมวดมาแล้วอย่างน้อย 2 หมวด





การสมัครขอรับรางวัล

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

ประเภทของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



หมวด 1 ด้านการนำองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม



หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การ และการจัดการความรู้



หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ



หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพ และนวัตกรรม

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 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 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 และผลการตรวจประเมินจะถูกนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

! หากส่วนราชการใดไม่ผ่านเกณฑ์รางวัลฯ สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งผลให้ทราบพร้อมข้อมูลป้อนกลับ

ผลจากการดำเนินการรับสมัครรางวัลฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2562 มีผลงานที่ได้รับรางวัล จำนวนทั้งสิ้น 114 ผลงาน 53 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1 กระทรวง 33 กรม และ 19 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง

ประเภทรางวัล	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562
ระดับดีเด่น	-	-	-	กรมปศุสัตว์	-	-		กรมธนารักษ์
รายหมวด								
หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	กระทรวงพลังงาน	กรมปศุสัตว์	สำนักงาน ก.พ.ร.	กรมทางหลวงชนบท	สป.มหาดไทย	กองบัญชาการ	กรมบัญชีกลาง	กองทัพเรือ
		จ.นครพนม	กรมควบคุมโรค	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	สป.สาธารณสุข	กองทัพไทย	กรมบังคับคดี	สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		จ.สุพรรณบุรี		จ.ชัยนาท	กรมอนามัย	กรมการพัฒนาชุมชน	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	กรมการค้าต่างประเทศ
				จ.พังงา	กรมธนารักษ์	กรมวิทยาศาสตร์	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
				จ.สกลนคร	กรมสรรพสามิต	การแพทย์	จังหวัดยะลา	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
					กรมส่งเสริมสหกรณ์	จ.นนทบุรี	จังหวัดระนอง	จังหวัดลำพูน
					จ.ตรัง	จ.อุทัยธานี	จังหวัดศรีสะเกษ	จังหวัดหนองบัวลำภู
							จังหวัดหนองคาย	จังหวัดอำนาจเจริญ
หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	กรมบัญชีกลาง	กระทรวงพลังงาน	กรมควบคุมโรค	สป.สาธารณสุข	กรมสรรพากร		สป.หมาดไทย	กรมการปกครอง
		กรมสุขภาพจิต	กรมธนารักษ์	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	จ.สกลนคร		กองบัญชาการกองทัพไทย	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
		กรมสรรพสามิต	กรมปศุสัตว์	จ.นครพนม	จ.อำนาจเจริญ	กรมทางหลวงชนบท	กรมพัฒนาที่ดิน	จังหวัดชัยนาท
		กรมชลประทาน	จ.ตาก				จังหวัดขอนแก่น	จังหวัดหนองคาย

ประเภทรางวัล	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กรมสรรพากร จ.สมุทรสงคราม	กรมธนารักษ์	กรมชลประทาน กรมปศุสัตว์ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพสามิต กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	กรมควบคุมโรค กรมทางหลวงชนบท กรมสุขภาพจิต จ.พังงา	จ.อำนาจเจริญ	กรมการพัฒนาชุมชน	กรมบัญชีกลาง กรมบังคับคดี จังหวัดสกลนคร
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้	-	กระทรวงพลังงาน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กองบัญชาการกองทัพไทย กรมการพัฒนาชุมชน	กรมสรรพากร	กรมธนารักษ์	กรมชลประทาน กรมพัฒนาที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน	สป.สาธารณสุข กรมควบคุมโรค กรมบัญชีกลาง	กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมการพัฒนาชุมชน กรมสุขภาพจิต	-	-	-	-	กรมธนารักษ์	กรมควบคุมโรค	กรมอนามัย
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	กรมปศุสัตว์ กรมสรรพสามิต กรมธนารักษ์	กรมศุลกากร จ.อุบลราชธานี	กรมบัญชีกลาง	กรมควบคุมโรค กรมสรรพากร	กรมการค้าภายใน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	สป.สาธารณสุข กรมสุขภาพจิต	จังหวัดสกลนคร	-

ผลการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563

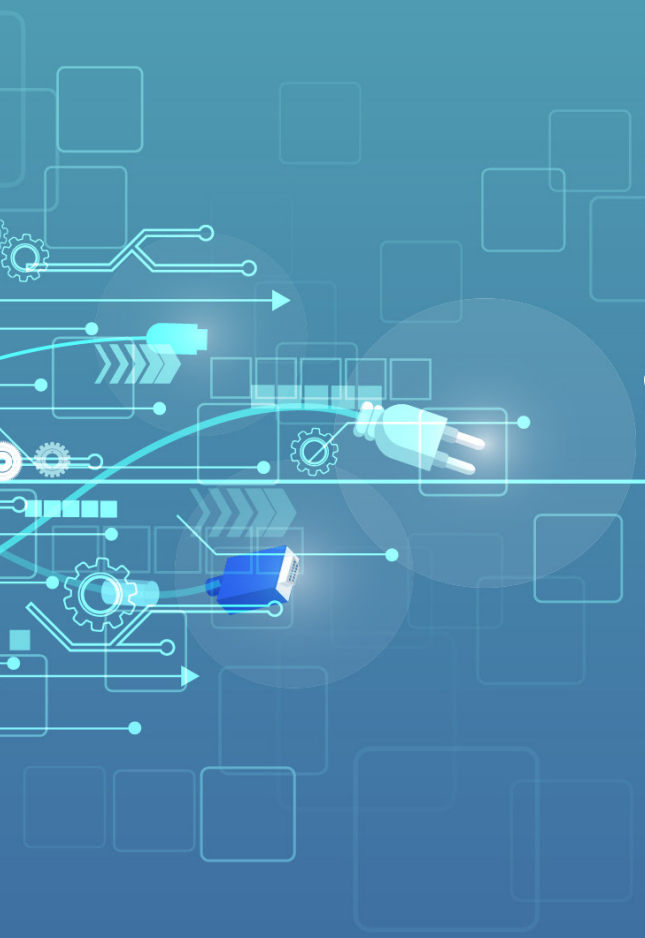
ปี พ.ศ. 2563 มีส่วนราชการสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด รวม 76 หน่วยงาน ประกอบด้วย 45 ส่วนราชการ และ 31 จังหวัด รวม 132 ผลงาน โดยมีส่วนราชการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับรางวัล 27 หน่วยงาน จำนวน 30 รางวัล ดังนี้

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563	หน่วยงาน
รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	➢ กรมการแพทย์ ➢ กรมราชทัณฑ์ ➢ กรมสรรพากร ➢ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ➢ กรมสุขภาพจิต ➢ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ➢ จังหวัดลำปาง
หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	➢ กรมการพัฒนาชุมชน ➢ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ➢ กรมบังคับคดี ➢ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ➢ กรมส่งเสริมการเกษตร ➢ กรมอนามัย ➢ กองทัพเรือ ➢ สำนักงานประกันสังคม ➢ จังหวัดนครสวรรค์ ➢ จังหวัดระนอง

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563	หน่วยงาน
หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	➢ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ➢ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ➢ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ➢ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ➢ จังหวัดขอนแก่น ➢ จังหวัดสุพรรณบุรี
หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้	➢ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ➢ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ➢ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	➢ กรมบัญชีกลาง ➢ กองบัญชาการกองทัพไทย
หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม	➢ กรมการแพทย์ ➢ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา




หมวด 1



ด้านการนำองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม

กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

กรมการแพทย์

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

"ประชาชนสุขภาพดีได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย"

ค่านิยม: "MOPH DMS"

M : Mastery เป็นนายตนเอง
O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่
P : People Centered ใส่ใจประชาชน
H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม
D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ
M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน
S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriat Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ในทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล

เพื่อให้ประชาชนทั้งประเทศได้รับการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care) ผ่านระบบการนำองค์การที่เข้มแข็ง ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารระดับสูงของกรมทำหน้าที่กำหนด ชี้นำ และสื่อสาร เพื่อให้องค์การดำเนินภารกิจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่านิยม MOPH DMS ที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

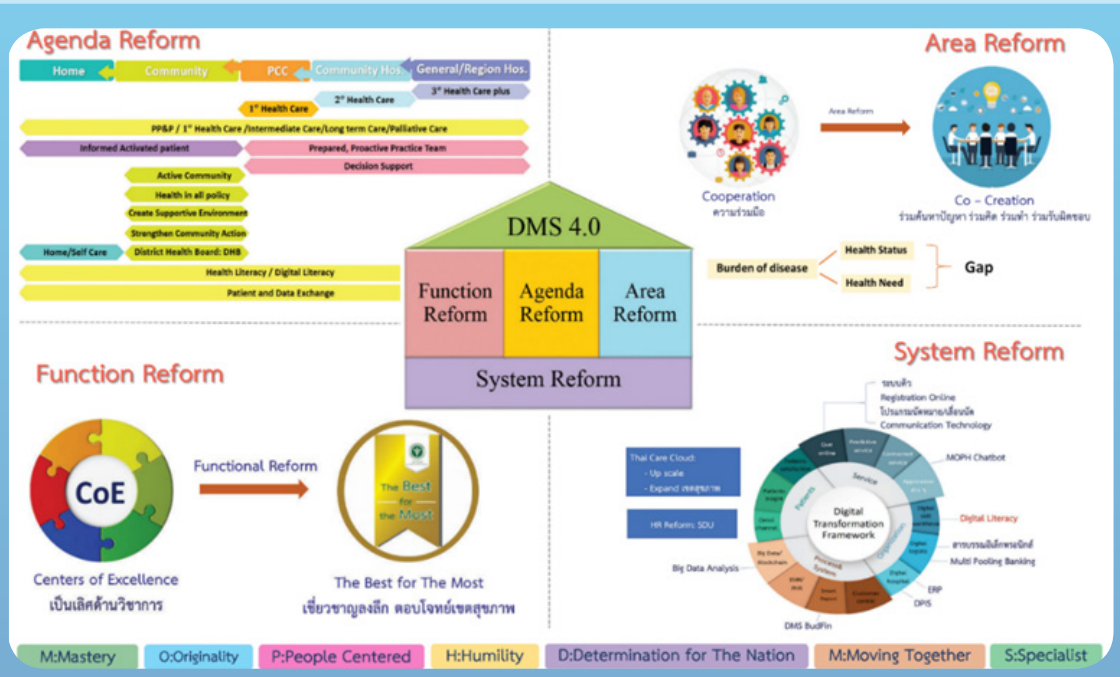
ด้วยภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ฝ่ายกาย โดยการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ที่เหมาะสม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ตลอดจนให้บริการทางการแพทย์เฉพาะด้านหรือในระดับตติยภูมิที่ยุ่งยากซับซ้อน ส่งมอบบริการทางการแพทย์ที่ดีที่สุดโดยบุคคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา สู่หน่วยบริการทางการแพทย์ทั่วประเทศ (The Best for the Most) ในการรับมือกับ Digital Transformation กรมมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการจากการรักษา ในโรงพยาบาล (Hospital - based) เป็นการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล (Personal – based) เพื่อให้ประชาชนทั้งประเทศได้รับการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ (Seamless Comprehensive Health Care)



ผ่านระบบการนำองค์การที่เข้มแข็ง ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาลโดยผู้บริหารระดับสูงของกรมทำหน้าที่กำหนด ชี้นำ และสื่อสาร เพื่อให้องค์การดำเนินภารกิจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่านิยม MOPH DMS ที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ผ่านระบบการนำองค์การทั้ง 7 ด้าน เป็นฐานที่ทำให้เกิดแนวทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดีได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ อย่างเสมอภาค การแพทย์ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย”



การนำองค์การที่เป็นระบบ



กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

จะดูแลรักษา พัฒนาอย่างทันสมัย : การปฏิรูปกลไกแห่งความสำเร็จ

จากวิสัยทัศน์ของกรมการแพทย์ ที่กำหนดให้การแพทย์ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชียภายใน 20 ปี กรมได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งสู่เป้าหมายดังกล่าวเป็น 4 ระยะ และได้กำหนดการปฏิรูปกรมการแพทย์ 4 ด้าน เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ขับเคลื่อนการทำงานของกรมในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ของประเทศ และตอบสนองปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ มีองค์ประกอบ ได้แก่ **Function Reform** : มุ่งเน้นการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญทางด้านการแพทย์เฉพาะทางไปสู่หน่วยบริการทางการแพทย์ทั่วประเทศ **Agenda Reform** : มุ่งเน้นการแก้ปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศ **Area Reform** : มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และ **System Reform** : มุ่งเน้นการพัฒนาระบบสนับสนุนทั้งทางด้าน Digital Transformation และ HR Transformation

อยากเห็นคนไทยนั้นได้มี คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า : การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ กำกับติดตาม และประเมินผล



วิธีการสื่อสารและถ่ายทอดของกรมการแพทย์

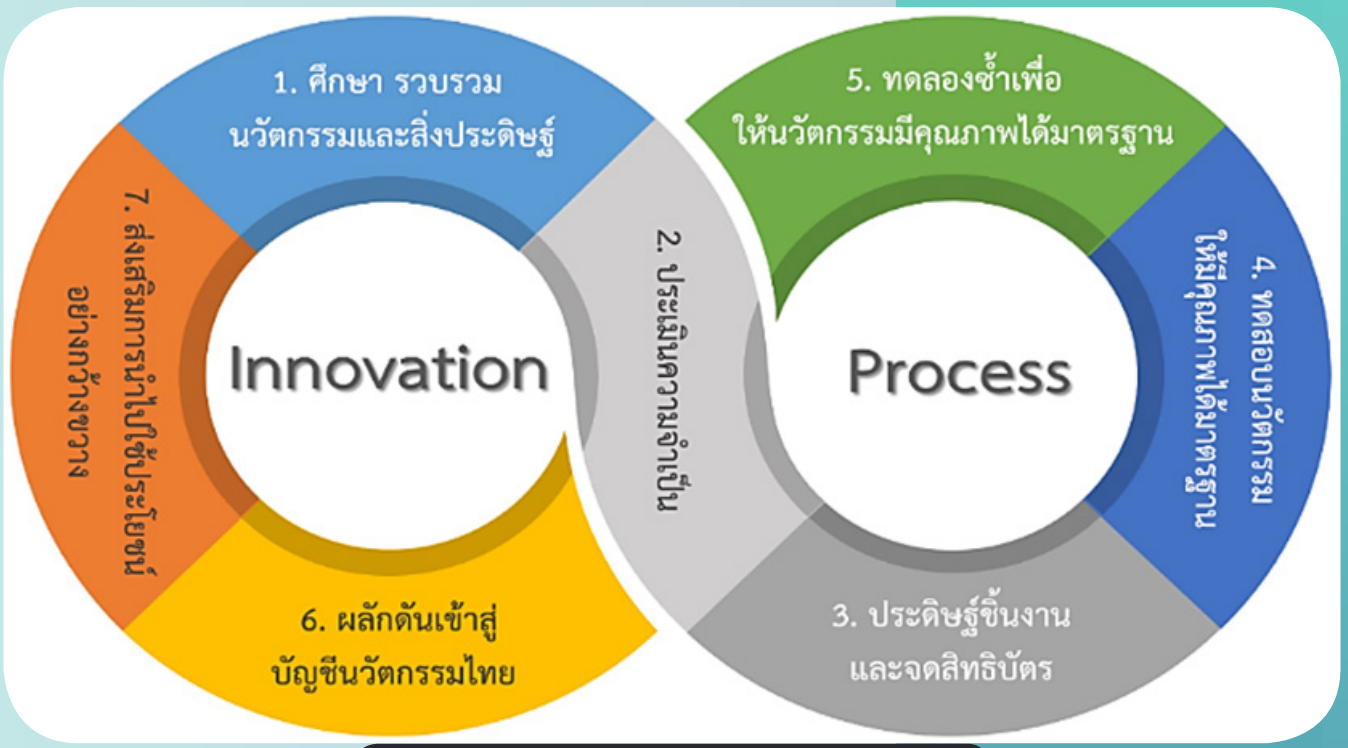
การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

เพื่อขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปกรมการแพทย์ 4 ด้าน (DMS 4 Reforms) ในการที่จะนำพากรมไปเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ (Co-Creation) อย่างไร้รอยต่อ เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้แนวคิด “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” ดังนั้น จึงปรับปรุงวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดค่าเป้าหมายของกรม ทั้งระหว่างภายในกรมและภายนอกกรม ให้มีความหลากหลาย ทั่วถึง ครอบคลุม โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ร่วมกับการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงนโยบายและทิศทางของกรมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเครือข่ายและประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกรมและนำไปใช้ประโยชน์ได้อีกด้วย

กำกับติดตาม และประเมินผล

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ได้กำหนดประเด็นการกำกับติดตามการดำเนินงาน 6 ด้าน โดยให้มีการติดตามผลการดำเนินงานทุก 3 6 9 และ 12 เดือน ผ่านระบบ MIS นอกจากนี้ มีการพัฒนาระบบรายงานผล คำรับรองการปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์ระดับหน่วยงาน (E-PA) เพื่อให้หน่วยงานสามารถรายงานผลทางออนไลน์ โดยระบบ E-PA สามารถสอบทานข้อมูลย้อนหลังได้ทันที (Realtime) รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากระบบจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงการต่าง ๆ และที่ผู้บริหารระดับสูงใช้ผลประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ รวมถึงจัดสรรแรงจูงใจ

สร้างสรรค์เพื่อวันพรุ่งนี้ด้วยความห่วงใย : นวัตกรรมสร้างสรรค์คุณูปการต่อสังคม



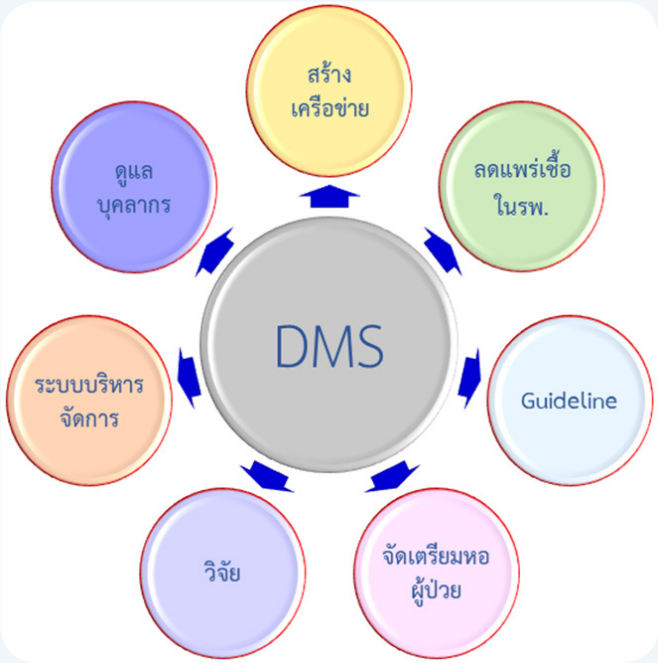
กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

กรมการแพทย์สร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยกำหนดนโยบายในการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมทางการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมนวัตกรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อส่งเสริมให้ผลิตผลงานนวัตกรรมที่มีคุณค่า สอดคล้องกับความต้องการนำไปใช้ประโยชน์ และมีความทัดเทียมกับต่างประเทศ มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์เพื่อเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ และมีการจับคู่เจรจาทางธุรกิจเพื่อต่อยอดเชิงพาณิชย์ รวมทั้งจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทุกลมหายใจที่ได้คืนมา มีค่ามากเกินกว่าคำชื่นชม : ผลสำเร็จจากการนำองค์การ

การบริหารจัดการทางการแพทย์ในสถานการณ์ COVID-19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่กระจายไปทั่วโลก กรมการแพทย์ในฐานะองค์การชั้นนำด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศได้เป็นกำลังหลักของประเทศในการกำหนดมาตรการ ศึกษา วิจัย ป้องกัน และรักษา COVID-19 โดยได้มีการดำเนินงาน อาทิเช่น การพัฒนา Guideline พัฒนาแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ การศึกษาวิจัยและพัฒนา การบูรณาการร่วมการทำงานร่วมกับเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก โดยการระดมสมองและวางแผนดำเนินงาน การบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตลอดจนการจัดทำแนวทางการรักษาการบริหารจัดการเตียงรองรับผู้ป่วย ระบบส่งต่อให้กรุงเทพและปริมณฑล และการจัดระบบบริหารจัดการเพื่อบริหารจัดการการรับดูแลผู้ป่วย COVID-19 รวมทั้งการดูแลบุคลากรทางการแพทย์เพื่อสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผู้ป่วย COVID-19 สามารถให้ขวัญและกำลังใจ ลดความกังวล และให้การดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้อง



การดำเนินการของกรมการแพทย์ช่วง COVID-19

DMS New Normal Medical Services

ได้พัฒนาการดำเนินงานด้านการแพทย์เพื่อสร้างการดำรงชีวิตแนวใหม่พร้อมกับการแพทย์วิถีใหม่ โดยเป็นการบริการทางการแพทย์ที่สมคุณค่าแก่ประชาชนไทยทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม เพื่อเป็นการสร้างสังคมแห่งการมีสุขภาพที่ดีให้แก่ประชาชนคนไทยทุกคน ทั้งนี้มีแผนที่จะดำเนินงานพัฒนารูปแบบระบบบริการทางการแพทย์วิถีใหม่ (New Normal Medical Service) 10 สาขา โดยมีเป้าหมายการพัฒนารูปแบบระบบบริการทางการแพทย์วิถีใหม่ 3 ประเด็น ได้แก่ ให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ การลดความแออัด และเพิ่มการเข้าถึงบริการแก่ประชาชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ด้วยการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผ่านการพิจารณาจากสภาวิชาชีพและคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข (Emergency Operation Center: EOC) 9 สาขา โดยสาขา x-ray อยู่ระหว่างการดำเนินการ

กรมราชทัณฑ์

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

"องค์กรสมรรถนะสูงด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง แบบมืออาชีพ บูรณาการ มาตรฐาน และนวัตกรรม"

ค่านิยม

1. รักองค์กร
2. ความเสียสละ
3. ความซื่อสัตย์
4. ความรับผิดชอบ
5. คุณธรรม
6. ความโปร่งใส
7. วินัยและการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ
8. ใฝ่เรียนรู้
9. เข้าถึงเทคโนโลยี
10. เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
11. มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ

พันธกิจ

"ควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง"

กรมราชทัณฑ์ ขับเคลื่อนการนำองค์การภายใต้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นทิศทางในการนำองค์กร คือ กรมราชทัณฑ์จะเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังแบบมืออาชีพ บูรณาการ มาตรฐาน และนวัตกรรม ภายใต้การปฏิบัติราชการตามวิสัยทัศน์ข้างต้น จะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์หลักขององค์กร คือ การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานด้วยความเสมอภาค และการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีอาชีพที่สุจริต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่านิยมร่วม ในการที่ขับเคลื่อนผลักดันให้การปฏิบัติราชการบังเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าประสงค์หลัก ได้แก่ การมุ่งเน้นการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงาน การบูรณาการการบริหารงานราชทัณฑ์ในทุกกระบวนการกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติราชการด้วยความสอดคล้องกับมาตรฐานต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรม ทั้งที่เป็นสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดที่เกิดขึ้นใหม่ หรือวิธีการที่ได้ปรับปรุงประยุกต์ต่อยอดมาจากรูปแบบเดิมเพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของสังคมและประชาชนเป็นอย่างยิ่ง

ขับเคลื่อนการนำองค์การ ด้วย “3ส. 7ก.”



นโยบาย 3 ส. 7 ก. ของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายใต้กรอบ **นโยบาย 3 ส. 7 ก.** ประกอบด้วย**นโยบาย 3 ส.** ได้แก่ สะอาด สุจริต และเสมอภาค คือ เรือนจำต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากยาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามตามกฎหมาย ทุกหน่วยงานในสังกัดต้องให้ความสำคัญในการดูแลให้ผู้ต้องขังมีสุขภาวะทางกายและจิตที่ดีระหว่างที่ ถูกควบคุมตัว การดำเนินการทุกเรื่องต้องเป็นไปด้วยความสุจริตและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งยึดมั่นในกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ**นโยบาย 7 ก.** ได้แก่ **กักขัง แก้ไข กฎหมาย การวางกรอบ กลั่นกรอง กำลังใจ และกลับตัว** คือ การควบคุมกักขังผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย มิให้เกิดเหตุการณ์การหลบหนี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ตามมาตรฐานสากล ประกอบกับมุ่งเน้น ในการพัฒนาผู้ต้องขังด้วยหลักเมตตาธรรม การจัดวางระบบเพื่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้ได้รับการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย สามารถกลับตนเป็นคนดีและสังคมให้การยอมรับ สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

ปรับแนวคิดบุคลากรด้วยนโยบาย 4S



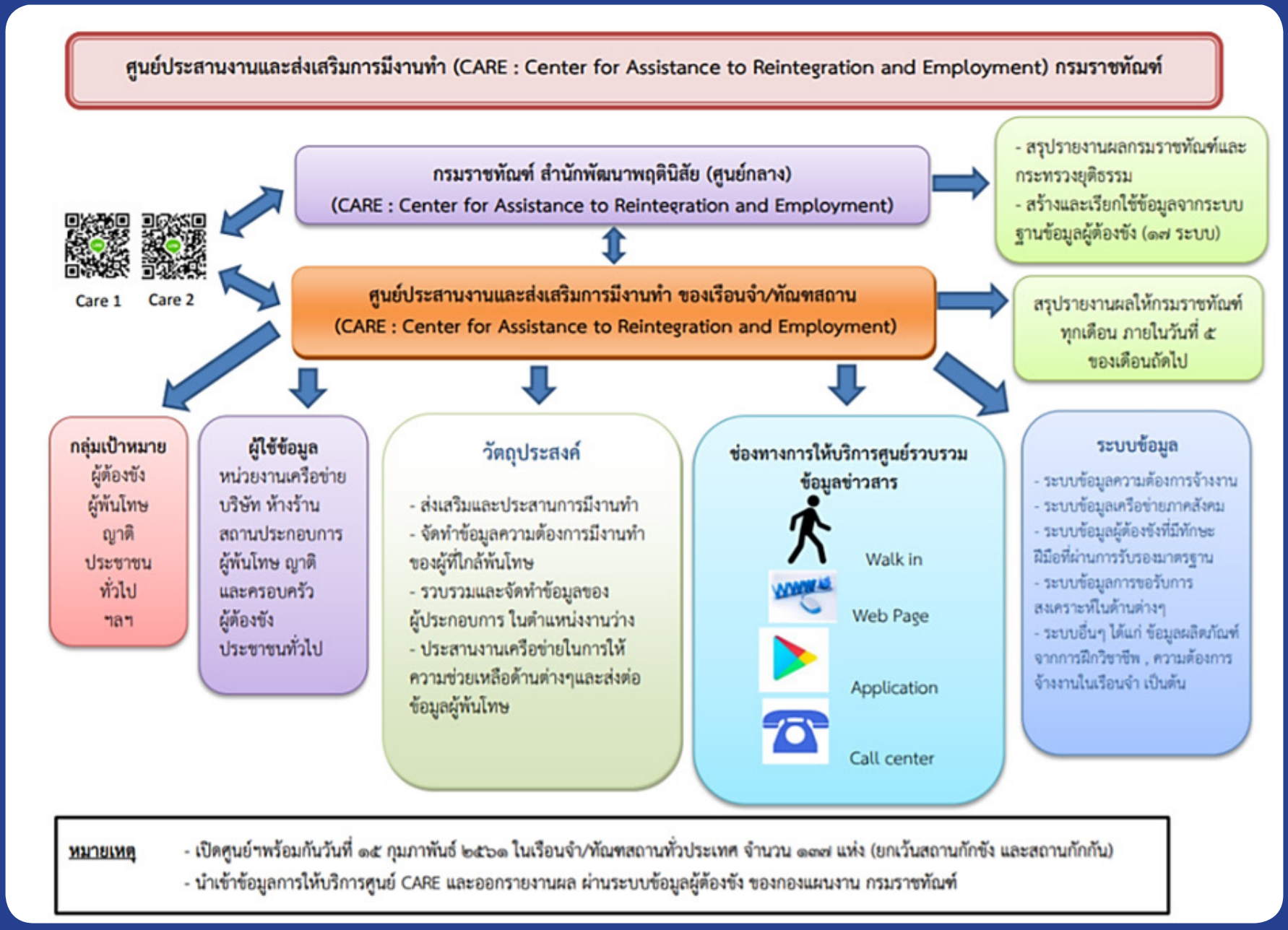
นโยบาย 4 S ของกรมราชทัณฑ์

ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายใต้นโนบาย 3 ส. 7 ก. กรมราชทัณฑ์ จึงได้มีการกำหนด**นโยบาย 4 S** เพื่อปรับแนวคิดบุคลากรให้สอดรับกับนโยบาย และบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย **1) SMART** คือ ผู้คุมยุคใหม่ต้องบุคลิกดี มนุษย์สัมพันธ์ดี รอบรู้เฉลียวฉลาด แต่งกายดี และเป็นบุคคลในเครื่องแบบที่สง่างาม **2) STRONG** คือ บุคลากรต้องมีพละกำลังทางร่างกายที่เข้มแข็ง แข็งแรง มีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือ **3) SERVICE** คือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ต้องราชทัณฑ์ และพัฒนาระบบการให้บริการ และ **4) SUCCESS** คือ มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน สามารถคืนคนดีสู่สังคม นอกจากนี้ ยังมีการสื่อสารถ่ายทอดกับชุมชน และประชาชนภายนอก ในเรื่องการให้ยอมรับพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษไปแล้ว เพื่อให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไปแล้วสามารถกลับไปใช้ชีวิตตามปกติได้ในสังคมต่อไป

สร้างคุณูปการด้วยการ “คืนคนดีสู่สังคม”

สถานการณ์ปัจจุบันมีผู้ต้องขังที่พ้นโทษและกลับไปกระทำความผิดซ้ำเป็นจำนวนมาก ที่ผ่านมากรมราชทัณฑ์มีนโยบายคืนคนดีสู่สังคม แต่จากสถานการณ์กลับกลายเป็นว่าคืนคนเดิมสู่สังคม ดังนั้น การกระทำผิดซ้ำเป็นปัญหาหลักและปัญหาสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ ทั้งการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับผู้ต้องขัง ให้สมดุลกับการดูแลความปลอดภัยให้สังคม ไม่ควรเน้นผลักผู้ต้องขังออกสู่สังคมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้สำนึกผิดเมื่อได้รับโทษ จึงมีกระบวนการดำเนินงานด้านการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้แก่ผู้ต้องขัง ทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ ความคิด และทักษะการใช้ชีวิต การส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว และการเตรียมตัวกลับเข้าสู่สังคม การเตรียมความพร้อมด้านประกอบอาชีพ นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดตั้ง **ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE : Center for Assistance to Reintegration and Employment)** เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีงานทำ ทั้งขณะต้องโทษในเรือนจำ และ การนำความรู้จากการอบรมวิชาชีพ ไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานช่วยเหลือผู้พ้นโทษในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามนโยบาย 3 ส. 7 ก. ในการคืนคนดีสู่สังคม เพื่อให้ผู้พ้นโทษมีอาชีพ มีงานทำภายหลังพ้นโทษ สามารถช่วยเหลือตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม และไม่กลับมากระทำผิดซ้ำ





ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE)

ต่อยอดและขยายผล “โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์”



โครงการราชทัณฑ์ปันสุข

ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการราชทัณฑ์ปันสุข เนื่องจากทรงมีพระราชดำริว่า โรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ต้องให้บริการแก่ผู้ต้องขัง ในกรณีเจ็บไข้ได้ป่วยเป็นจำนวนมาก ยังขาดแคลนบุคลากร เครื่องมือแพทย์ และเวชภัณฑ์ การดูแลสุขภาพของผู้ต้องขัง ถือเป็นหน้าที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์ ในการนำโครงการดังกล่าวไปต่อยอดและขยายผล เพื่อที่จะให้ผู้ป่วยเข้าถึงการรับการรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียม ตามหลักมนุษยธรรม ทั้งนี้ เมื่อพ้นโทษจะได้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและใจ ออกมาสู่สังคมภายนอก และประกอบอาชีพสุจริตได้อย่างมีคุณภาพ โดยพระราชทานความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ ตลอดจนการให้จิตอาสาพระราชทาน 904 วปร. ได้เข้าไปมีบทบาทในการช่วยเหลือทั้งทางด้านการแพทย์ การพยาบาล การอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ

กรมสรรพากร

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

"จัดเก็บภาษีทันสมัย ใส่ใจบริการ ยึดมั่นธรรมาธิบาล เพื่อพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมไทย"

ค่านิยม: "I AM RD"

I : Integrity จริยธรรมและจรรยาบรรณ
A : Accountability ความรับผิดชอบ
M : Mastery ความเป็นมืออาชีพ
R : Respect & Responsiveness การให้เกียรติและสนองต่อลูกค้า
D : Development การพัฒนาและคิดค้นสิ่งใหม่

พันธกิจ

1. จัดเก็บภาษีให้ได้ตามประมาณการ
2. ยกระดับการให้บริการ และสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี
3. เสนอแนะนโยบายทางภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง

กรมสรรพากรกำหนดทิศทางและเป้าหมายการนำองค์การที่ชัดเจนมุ่งสู่การเป็น Digital RD โดยใช้กลยุทธ์ D^2RIVE ขับเคลื่อนการนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติได้จริง มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรควบคู่กับการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลให้บริการ ผสานกับการนำการบริหารจัดการแนวใหม่ Design Thinking และ Agile Methodology มาปรับเปลี่ยนกระบวนความคิด และยกระดับการทำงานและการให้บริการ รวมถึงการสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชน ผลักดันองค์การบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ "เก็บภาษีตรงเป้าหมาย นโยบายตรงกลุ่ม บริการตรงใจ" รวมถึงการกำกับดูแลองค์การตามหลักธรรมาภิบาล ยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเป็นธรรมให้ทุกภาคส่วนในสังคม ชุมชน ตลอดจนได้นำมาตรการภาษี ความสามารถ และสมรรถนะหลักขององค์กรมาเป็นกลไกในการสร้างประโยชน์สุข และขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคม ที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป

กลยุทธ์ D²RIVE นำองค์การด้วยทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจน



กำหนดทิศทางองค์การด้วยการนำปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจมาทบทวนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสอดรับกับพันธกิจที่มีเป้าหมายการจัดเก็บภาษีเพิ่มสูงขึ้นทุกปี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) เพื่อคาดการณ์อนาคต และเตรียมความพร้อมขององค์การทั้งด้าโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และบุคลากร รองรับการเปลี่ยนแปลง (Adaptive to Change) โดยยึดประโยชน์ของผู้เสียภาษีและประชาชนเป็นหลัก (Citizen Centric) และมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งสู่การเป็น Digital RD โดยนำกลยุทธ์ D²RIVE มาขับเคลื่อนองค์การ ดังนี้

D : Digital Transformation นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงและปรับใช้กับกระบวนงานที่รับผิดชอบ เพื่อการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการในการลดขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีอากร

D : Data Analytics จัดการและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในงานที่รับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดเก็บภาษีอากรและการให้บริการ

R : Revenue Collection จัดเก็บและส่งเสริมการจัดเก็บภาษีให้เป็นไปตามเป้าหมาย

I : Innovation สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสียภาษี

V : Value ขับเคลื่อนสรรพากรคุณธรรม (H : ซื่อสัตย์ A : รับผิดชอบ S : มอบใจบริการ)

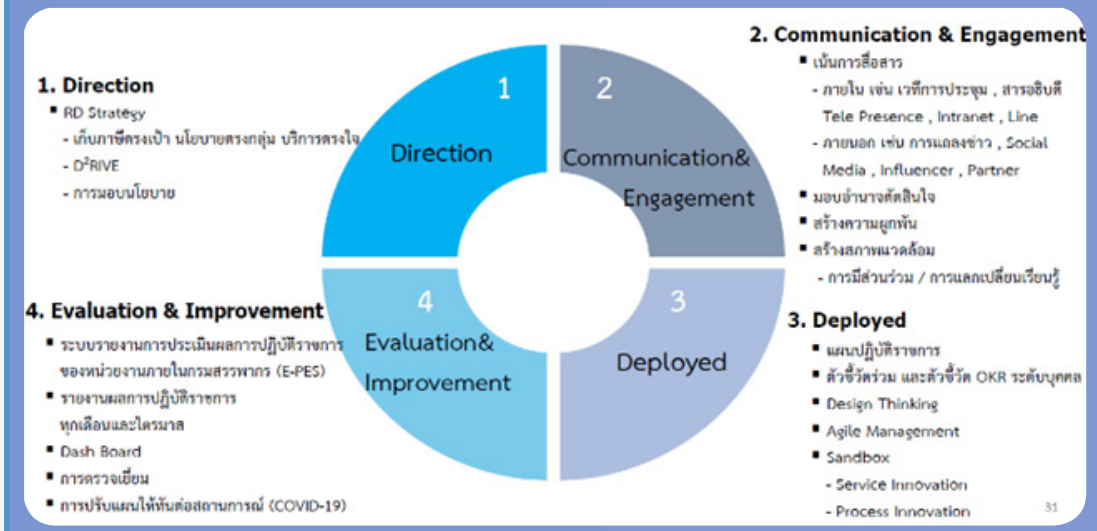
E : Efficient เพิ่มประสิทธิภาพคน (Smart People) โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และเพิ่มประสิทธิภาพงาน (Smart Office) โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดระยะเวลาขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพ

RD Strategies สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ขับเคลื่อนทิศทางสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วย RD Strategies ดังนี้

การสื่อสารและการสร้างความผูกพันทั้งบุคลากรในองค์กรและผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เน้นการสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ Social Media เป็นช่องทางติดต่อสื่อสาร และสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดความผูกพัน เพื่อมุ่งความสำเร็จขององค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบอำนาจการตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการให้บริการ เช่น การจัดงาน ***"#HACKATAX Thailand's First Senior-level Hackathon"*** โดยร่วมมือกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เปิดเวทีให้ Startup นำ Pain Point ด้านภาษีอากรมาออกแบบความคิดร่วมกับผู้เชี่ยวชาญของกรมสรรพากร เพื่อร่วมกันสร้าง ***"Real Impact"*** ให้กับประเทศ ในหัวข้อ ***"ภาษีไทย ถูกใจประชาชน"***



การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

กำหนดแผนปฏิบัติราชการ รวมถึงทำ Design Thinking ของผู้บริหารทุกระดับ และนำแนวคิด Agile มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน โดยอธิบดีมอบหมายให้คณะผู้บริหารระดับสูงเป็น Project Owner ของแผนงานที่สำคัญตามกลยุทธ์ D^2RIVE

การติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น

โดยนำ Data Analytic จากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรจัดทำระบบจำลองต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการรายงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขได้อย่างทันท่วงที เช่น ในสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19 กรมสรรพากรได้นำแผน BCP มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการ (Pre - On - Post COVID-19) เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาระบบการทำงาน (Work from Home) และระบบการให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร (Tax From Home) เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรอิเล็กทรอนิกส์

กำกับดูแลองค์การตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านผลการปฏิบัติงาน

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามผลการปฏิบัติงาน เช่น ระบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในกรมสรรพากร (E-PES) รวมถึงการนำ Data Analytic มาใช้ในการจัดทำระบบจำลองต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์ผลในอนาคต เช่น ระบบจำลองสำหรับคาดการณ์ผลการจัดเก็บภาษีอากร

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อไปจัดทำแผนควบคุมภายใน

ด้านการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มีระบบ Citizen Feedback ประเมินผลการให้บริการ ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาทั่วประเทศ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานและการบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปกป้องการสร้างความเสียหายทางระบบเศรษฐกิจและรายได้ของรัฐ โดยร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ ดำเนินการกับผู้มีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษี และปราบปรามผู้ทำลายระบบภาษี เช่น การเข้าร่วมโครงการผู้ตรวจสอบภาษีระหว่างประเทศ TIWB เพื่อปิดช่องโหว่การตรวจสอบภาษีธุรกิจ e-Commerce ข้ามชาติ

ด้านความรับผิดชอบต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

กำหนดทิศทางขององค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วยการขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์ D^2RIVE และสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เกิดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

ด้านความรับผิดชอบต่อการวางแผนยุทธศาสตร์

นำรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น Agile มายกระดับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ รวมถึง***การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม*** ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามคุณธรรมอัตลักษณ์ HAS (Honest : ซื่อสัตย์ Responsibility : รับผิดชอบ Service : มอบใจบริการ) มุ่งสู่การเป็น ***“สรรพากรคุณธรรม”*** รวมถึงพัฒนาระบบการการทำงานและการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ

สร้างคุณูปการต่อสังคม

นำภารกิจ ความสามารถ สมรรถนะหลัก และความเชี่ยวชาญขององค์กรสร้างคุณูปการเพื่อ**ความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคม** โดยใช้มาตรการภาษีเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความผาสุกและประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม อาทิ **ด้านเศรษฐกิจ** เช่น มาตรการบัญชีชุดเดียว เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ SMEs **ด้านสังคม** เช่น มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนการมีบุตร การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น มาตรการภาษีที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือสังคม เช่น มาตรการภาษีสนับสนุนทางการศึกษา **ด้านสิ่งแวดล้อม** เช่น มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้ผู้ประกอบการนิติบุคคลลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน



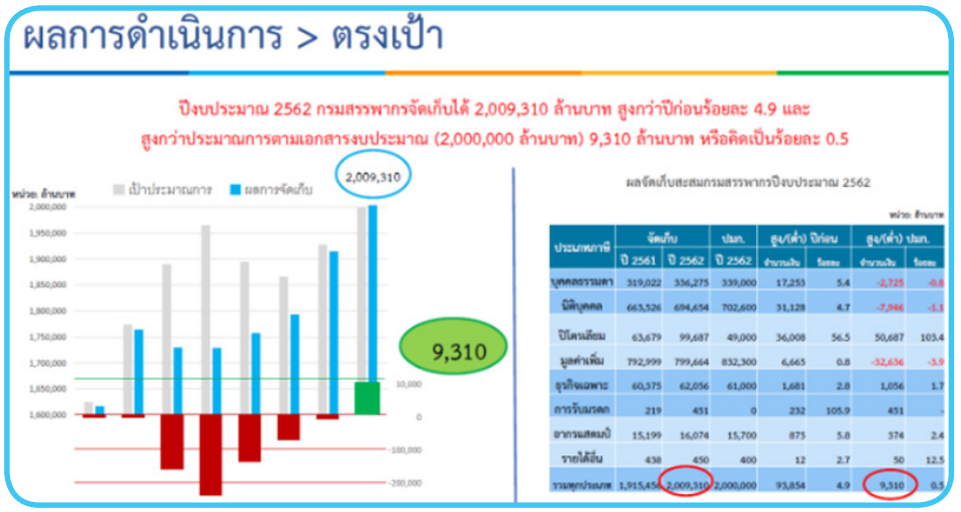
การสนับสนุนชุมชน

ด้วยการกำหนดชุมชนสำคัญเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้รับบริการปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นผู้ประกอบการกลุ่ม SMEs ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 95 ของการประกอบธุรกิจในประเทศ ด้วยแนวคิด “SMEs SMILE” ทำให้ภาษีของ SMEs เป็นเรื่องง่าย โดยให้บริการข้อมูลที่จำเป็นในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ SMEs แบบ One Stop Service ที่จุดเดียว ผ่าน SMEs 360° Ecosystem (2) ผู้รับบริการในอนาคต โดยการถ่ายทอดความรู้ด้านภาษีอากรพร้อมจัดกิจกรรมสัมพันธ์ในสถานศึกษา เพื่อสร้างการตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจากการเสียภาษี (3) ประชาชนทั่วไป โดยใช้ความสามารถขององค์กรและบุคลากร เช่น มาตรการเราไม่ทิ้งกัน “ทบทวนสิทธิเยียวยา” หรือมาตรการภาษีในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 “เลื่อน เร่ง ลด จูงใจ” เพื่อบรรเทาภาระภาษีแก่ประชาชน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ เพื่อสนับสนุนชุมชนให้เกิดประโยชน์สุข ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และฐานภาษีที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป

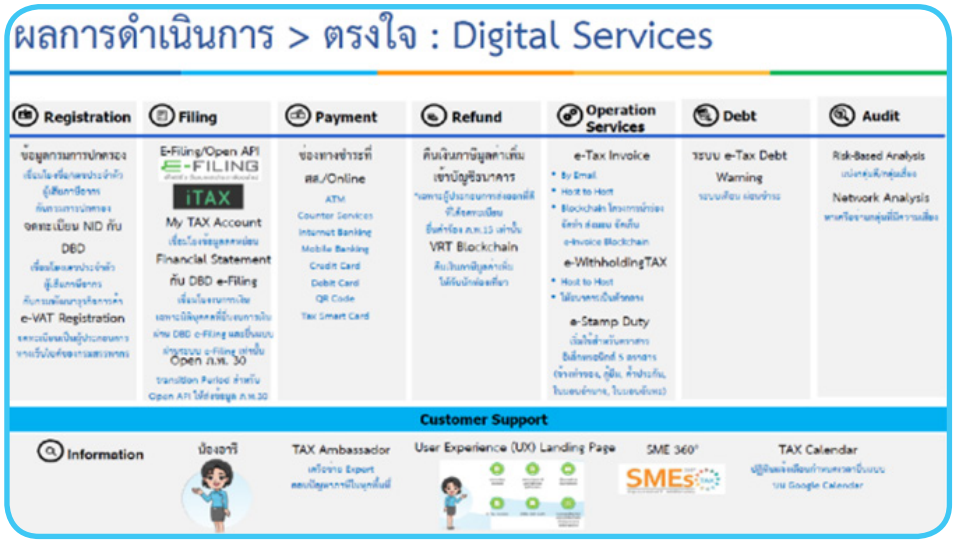
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการ

- ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการบริการที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองต่อผู้รับบริการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- จัดเก็บภาษีได้ 2,009,310 ล้านบาท ซึ่งเกินกว่าประมาณการ และสูงเป็นลำดับหนึ่งของกรมจัดเก็บภาษี
- ออกมาตรการภาษีได้ตรงกลุ่ม : ได้รับความพึงพอใจสูงเป็นอันดับ 1 จากสวนดุสิตโพลในการออกมาตรการดูแลและเยียวยาช่วยผู้เสียภาษีและประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19 “เลื่อน เร่ง ลด และแรงจูงใจ”
- บริการได้ตรงใจ : จากผลการสำรวจ Citizen Feedback ผู้เสียภาษีและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในกระบวนงานต่างๆ ของกรมสรรพากรสูงเกินกว่าร้อยละ 90
- ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้สัญลักษณ์ e-Revenue ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการทำงานและการให้บริการในระดับมาตรฐานสากลต่อไป

ผลการดำเนินการ > ตรงเป้า



ผลการดำเนินการ > ตรงใจ : Digital Services



ผลการดำเนินการ > ตรงกลุ่ม : นโยบายภาษี



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง และยั่งยืน”

ค่านิยม: “FAIR”

F= FAIR PLAY เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
A = ALL OBJETIVE มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
I = INTEGRITY กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
R = RIGHTEOUSBNESS ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

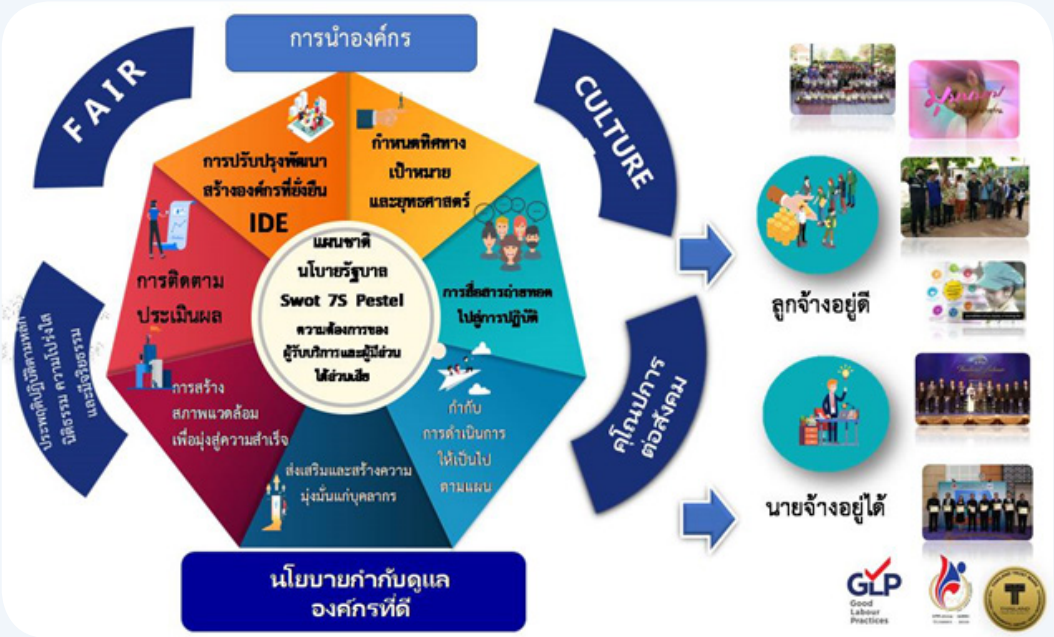
พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
2. สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า
3. พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
4. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) กำหนดทิศทางและเป้าหมายการนำองค์การด้วยการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน จากการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานทั้งในและนอกระบบ บูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สร้างความปรองดองสมานฉันท์ในแวดวงแรงงาน ตลอดจนเพิ่มโอกาสและขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ และมีภาคีเครือข่ายที่ครอบคลุมงานทุกภารกิจ และบุคลากรมีความสามารถด้านการเจรจาเพื่อสร้างความสมานฉันท์และสันติสุขในวงการด้านแรงงาน ให้บริการอยู่บนบรรทัดฐานของจริยธรรม ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีระบบการคุ้มครองแรงงาน

การนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล (Efficiency lead to effectiveness)

กำหนดทิศทางการทำงานผ่านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) การทำงานแบบ Cross functional และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ



เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินการ และมีกลไกการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมองค์การไปสู่บุคลากร ผู้รับบริการ หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างการรับรู้ เรียนรู้ และความเข้าใจร่วมกัน เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่ง Single vision

ระบบติดตามตัวชี้วัดผ่านระบบ E- Mornitoring และ Line Group ของผู้บริหาร

เพื่อรายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน และอธิบดีสามารถรับทราบและสั่งการได้อย่างทันท่วงที บรรลุหลักการคุ้มครองแรงงานของกสร.ที่ว่า **“ลูกจ้างอยู่ดี นายจ้างอยู่ได้”** ซึ่งส่งผลต่อตัวชี้วัดในระดับยุทธศาสตร์ชาติบรรลุผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ “อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) (อัตราต่อ 1 แสนคน) ลดลงอย่างต่อเนื่อง การทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุมได้รับการปลอดใบเหลืองและประเทศไทยได้เลื่อนลำดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์เป็น Tier 2 ติดต่อกัน 3 ปี

ยึดหลักการ IDE ซ่อม (I : Improve) เสริม (D : Develop) สร้าง (E : Enhance) ในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารยึดหลักการการปฏิบัติงานในรูปแบบ **“ซ่อม เสริม สร้าง”** หรือ ไอดี (**Improve Develop Enhance** : IDE) โดยวิเคราะห์ Pain Point จากสารสนเทศที่ได้จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อที่จะซ่อม เสริม สร้างการปฏิบัติงาน ให้องค์การมีการพัฒนาปรับปรุงสู่ความยั่งยืน ดังนี้

“ซ่อม”(I : Improve)

แก้ไขงานที่มีปัญหาให้สามารถปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาพนักงานตรวจแรงงานที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อแรงงานที่มีจำนวนมาก ให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ด้านปัญหาการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อการกีดกันทางการค้าและสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย



“เสริม” (D : Develop)

เสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีอยู่แล้วและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบริหารจัดการและพัฒนาเครือข่ายแรงงานให้มีความเข้มแข็งขึ้น เป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในแวดวงแรงงาน สร้างการมีส่วนร่วม และปรับปรุงทบทวนกฎหมายที่ล้าหลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง

“สร้าง”(E : Enhance)

สร้างกระบวนการทำงานใหม่ ๆ หรือการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ เช่น พัฒนานวัตกรรมการให้บริการการให้ความรู้/อบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ **(Hazard Sensing and Safety Knowledge Center)** และให้บริการด้วยระบบ e – service ในกระบวนงาน ยื่นคำร้องทางอินเทอร์เน็ต/ยื่นคำร้องออนไลน์บริการรับคำร้องตามมาตรา 123 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งการยื่นแบบรายงานทางกฎหมายผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างนวัตกรรมเชิงนโยบายในการให้ความรู้ให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ยึดหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรมผ่านค่านิยม “F A I R” และ “กสร. โกงไม่เอา เราโปร่งใส ไร้คอร์รัปชั่น”



จากการนำองค์กรภายใต้แนวคิด ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader) และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ในการประพฤติปฏิบัติตนในด้านการ**ครองตน ครองคน และครองงานตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม** ผ่านค่านิยม **“F A I R”** สู่วัฒนธรรมองค์กร คือ **“Culture Z”** โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบคำขวัญการดำเนินการว่า **“กสร. โกงไม่เอา เราโปร่งใส ไร้คอร์รัปชั่น”** จากความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินนโยบายดังกล่าวของผู้บริหารในทุกระดับ ส่งผลให้ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2562 กรมได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ท. อยู่ในระดับ A โดยในปี 2561 มีคะแนนเท่ากับ 88.11 และในปี 2562 เพิ่มขึ้นเป็น 89.11 และได้รับประกาศเกียรติคุณการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ (Internal Audit Quality Assurance : IAQA) ประจำปี 2562 สะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและสุจริต พร้อมทั้งได้ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

การกำกับดูแลองค์การด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม Work with Responsibility



เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ การวางระบบการกำกับดูแลองค์กรด้วยการกำหนดแนวทางและวิธีการกำกับดูแลองค์การที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

ระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่สำนัก/กอง และบุคคล ถือเป็นการให้คำมั่นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายใน

ด้านความรับผิดชอบด้านการเงิน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปฏิบัติงานโดยยึดค่านิยม “ FAIR” และบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลว่า **“กสร. โกงไม่เอา เราโปร่งใส ไร้คอร์รัปชั่น”**

ด้านการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยกระดับคุณภาพการให้บริการสู่ความเป็นเลิศให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สร้างนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านความรับผิดชอบต่อการนำองค์การของผู้บริหารความรับผิดชอบต่อการวางแผนยุทธศาสตร์

ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดร่วมของผู้บริหาร ระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการประชุมกรมทุกเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการแผนปฏิบัติการ และการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลลัพธ์ที่โดดเด่น

ด้านคุ้มครองแรงงาน

โดยมีการกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และมีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างเข้มงวด รวมทั้งมีการการเพิ่มประสิทธิภาพและรักษาระดับการดำเนินการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ประเทศไทยได้รับการปลดใบเหลือง (IUU fishing) และได้รับการจัดอันดับ Tier 2 ติดต่อกัน 3 ปี นอกจากนี้ จากรายงานสถานการณ์การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ประจำปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยจัดอยู่ในระดับปานกลาง (Moderate Advancement) อีกด้วย

นโยบายด้านมาตรฐานแรงงาน

ได้ส่งเสริม GLP (Good Labour Practices) ให้กับสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ให้มีการบริการจัดการด้านแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และได้มีการดำเนินการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard : TLS) รวมทั้งให้ความสำคัญและเร่งรัดการตรวจรับรอง TLS ให้แก่สถานประกอบการที่ต้องการ นำไปใช้เป็นหลักฐานในการขอ TTM (Thailand Trust Mark) ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้เพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีการค้าโลก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดำเนินการได้กว่า 1,000 แห่ง มีมูลค่าส่งออกถึง 460,150 ล้านบาท



กรมสุขภาพจิต

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

วิสัยทัศน์

"องค์กรหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ (National Mental Health Authority) ด้วยระบบสุขภาพจิตดิจิทัล เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดีและเจ้าหน้าที่มีความสุข"

ค่านิยม: "MENTAL"

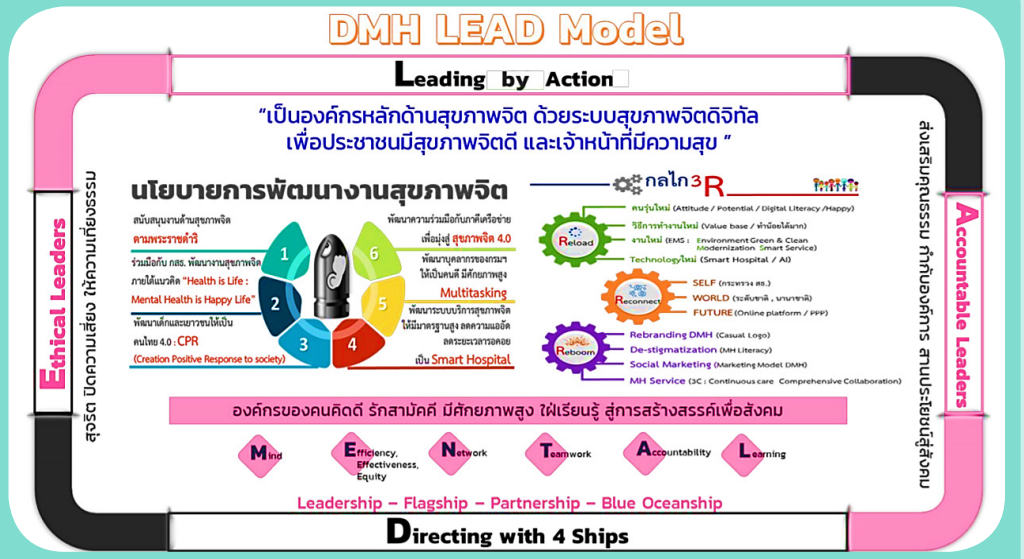
Mind (Service Mind, Public Mind) หัวใจบริการ
Efficiency, **E**ffectiveness, **E**quity ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค
Network สัมพันธ์เครือข่าย
Teamwork ทำงานเป็นทีม
Accountability โปร่งใส ตรวจสอบได้
Learning (Personal, Team, Organization) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ

1. สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้ประชาชนในทุกกลุ่มวัยสามารถดูแลสุขภาพจิตของตนเอง
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ
3. พัฒนากลไกการดำเนินงานสุขภาพจิต เพื่อกำหนดทิศทางงานสุขภาพจิตของประเทศ

กรมสุขภาพจิต ได้ขับเคลื่อนการนำองค์กรด้วย DMH LEAD Model สะท้อนผ่านระบบการบริหารงานของอธิบดีฯ และทีมนำ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต อีกทั้งแสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในการสร้างบุคลากรของกรมฯ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิด CPR (Creation คิดเป็น/คิดสร้างสรรค์, Positive คิดดี/คิดเชิงบวก, Response to society คิดให้/คิดทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม) เพื่อปลูกฝังให้เป็นวิถีวัฒนธรรม "องค์กรของคนคิดดี รักสามัคคี มีศักยภาพสูง ใฝ่เรียนรู้ สู่การสร้างสรรค์เพื่อสังคม" ได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารและกำกับดูแลองค์การ ตลอดจนวางระบบการกำกับและติดตามการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด โดยเชื่อมโยงกับกลไกการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ทั้งระดับกระทรวงและระดับประเทศ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางการตรวจสอบการดำเนินงานจากประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย เพื่อให้กรมฯ เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ในการเป็น "องค์กรหลักด้านสุขภาพจิตของประเทศ (National Mental Health Authority) ด้วยระบบสุขภาพจิตดิจิทัล เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดีและเจ้าหน้าที่มีความสุข"

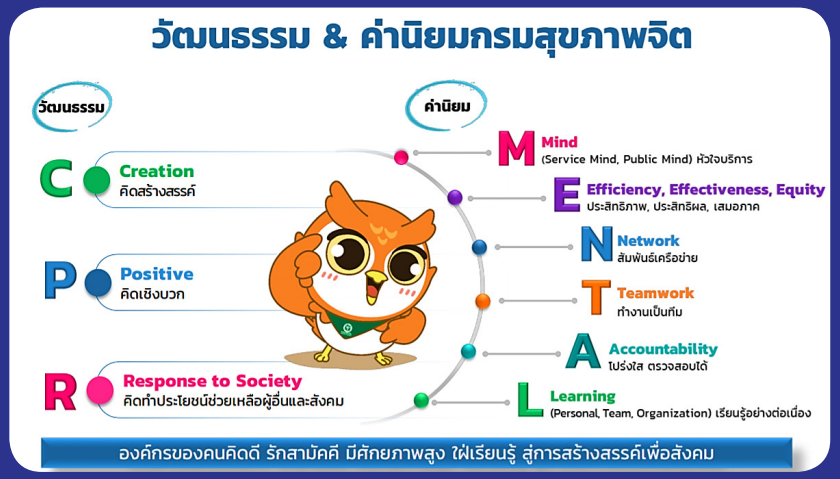
ขับเคลื่อนการนำองค์การด้วย DMH LEAD Model



หัวใจของการนำองค์การโดยผู้บริหารกรมสุขภาพจิต (DMH LEAD Model)

กรมสุขภาพจิตมีการนำองค์การ ด้วยการยึดมั่นในหัวใจสำคัญของการบริหารงานตาม DMH LEAD Model ประกอบด้วย

(1) Leading by Action : การเป็นผู้นำทางความคิดและการกระทำอย่างจริงจัง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมฯ ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงเชิงบริบท เพื่อให้กรมฯ พร้อมดำเนินงานมุ่งสู่เป้าประสงค์หลักตามแผน นอกจากนี้ ยังได้สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยใช้**แนวคิด CPR** (Creation คิดเป็น/คิดสร้างสรรค์, Positive คิดดี/คิดเชิงบวก, Response to society คิดให้/คิดทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม) เพื่อปลูกฝังให้เป็นวิถีวัฒนธรรม “องค์กรของคนคิดดี รักสามัคคี มีศักยภาพสูง ใฝ่เรียนรู้ สู่การสร้างสรรค์เพื่อสังคม”



(2) Ethical Leaders: การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม มีการจัดทำแผนแม่บทการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ด้าน คือ “สุจริต ปิดความเสี่ยง ให้ความเที่ยงธรรม”

และ **(3) Accountable Leaders: การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ** ได้ดำเนินการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกตามแนวทางของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกรมสุขภาพจิต ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2562-2564) ที่ยึดมั่นในคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ คือ **“พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”** และสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติการทำงานแบบ **“คิดเป็น คิดดี คิดให้ เป็นสุข”** นอกจากนี้ ได้ดำเนินการสานประโยชน์สู่สังคม โดยมีนโยบายในการปรับภาพลักษณ์ของหน่วยบริการจิตเวช เป็น **Smart Hospital** ตาม**หลักการ EMS: E – Environment/ M – Modernization/ S – Service (Convenience Service & Service Behavior)** ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว ลดความแออัด ลดระยะเวลาการรอคอยแล้ว ยังทำให้สังคม มีความเข้าใจและลดอคติที่มีต่อผู้ป่วยจิตเวช เป็นการปรับคืนสู่สุขภาวะและการอยู่ร่วมกันของทุกคนในสังคม

Directing with 4 ships: การเป็นผู้นำที่บริหารตน บริหารคน บริหารงาน และบริหารเครือข่ายอย่างมืออาชีพ

Leadership | Flagship | Partnership | Blue Oceanship

Leadership

ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ทั้งกับบุคลากรภายในกรมฯ และกับเครือข่ายภายนอก แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การสื่อสารระดับ First Line จากอธิบดีฯ/รองอธิบดีฯ ถึงผู้บริหารหน่วยงาน 2) การสื่อสารระดับ Middle Line จากผู้บริหารหน่วยงานถึงบุคลากรในหน่วยงาน 3) การสื่อสารระดับ Direct Line จากอธิบดีฯ ถึงบุคลากรในสังกัดกรมฯ และ 4) การสื่อสารระดับ Special Line เป็นการสื่อสารเฉพาะกลุ่ม สำหรับการสื่อสารสุขภาพจิตกับเครือข่าย ประชาชน และสังคม นั้น ได้เพิ่มช่องทางและกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน กลุ่มทางสังคม และประชาชน ให้เข้ามาร่วมดำเนินการเป็น Co-creation

Flagship

กำหนดนโยบายการพัฒนางานสุขภาพจิตที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข อาทิเช่น การพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อมุ่งสู่สุขภาพจิต 4.0 ผ่านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของกรมฯ ด้วย **กลไก 3R** ได้แก่ **Reload** โดยการพัฒนาวิธีการทำงานและบุคลากร **Reconnect** โดยการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข ทั้งระดับชาติและนานาชาติ และ **Reboom** โดยการปรับภาพลักษณ์ของกรมฯใหม่ และวิธีการสื่อสารประเด็นสุขภาพจิตให้ประชาชนสามารถเข้าใจและเข้าถึงได้ดีขึ้น



กลไก 3R

Partnership



การสร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือด้านสุขภาพจิตกับองค์กรต่าง ๆ

เกิดเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือด้านสุขภาพจิตกับองค์กรต่างๆ ทั้ง ภายในประเทศ มีการทำงานร่วมกับภาครัฐ และขยายความร่วมมือไปยังกลุ่มทางสังคม ภาคเอกชน และประชาชน ภายนอกประเทศ ได้ร่วมมือกับต่างประเทศพัฒนาหลักสูตร Mental Health Training กับประเทศสมาชิกอาเซียน ทำบันทึกความร่วมมือด้านสุขภาพจิตกับองค์การอนามัยโลก ภูมิภาคเอเชียใต้/ตะวันออก (WHO SEARO) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นศูนย์ความร่วมมือองค์การอนามัยโลก

Blue Oceanship

ภายใต้นโยบายการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ให้มีทัศนคติที่ดี มีศักยภาพสูง มีความสุข อธิบดีฯ ได้ริเริ่มโครงการ **Blue Oceanship** เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพโดดเด่น สู่การเป็นผู้นำคลื่นลูกใหม่ที่มีความ ฉลาดเฉลียว มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการพัฒนางานและพร้อมแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนางานสุขภาพจิต อีกทั้งเป็นผู้ชี้นำทิศทางงานสุขภาพจิตของประเทศในอนาคต ที่ตอบสนองต่อจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของกรมฯ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า

ผลสำเร็จของการนำองค์การ



การบูรณาการแนวทางการขับเคลื่อนแผนฟื้นฟูจิตใจฯ (C4) ลงสู่พื้นที่



ผลสำเร็จสำคัญของการนำองค์การด้วย DMH LEAD Model สะท้อนผ่านระบบการบริหารงานของอธิบดีฯ และทีมนำทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต ดังเช่นในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพจิต อธิบดีฯ ได้เป็นผู้นำในการวางแผน ลงมือแก้ไขปัญหา และได้สั่งการให้จัดทำ “แผนฟื้นฟูจิตใจในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปี 2563 – 2564 (Combat 4th Wave of COVID-19 Plan : C4)” เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านสุขภาพจิตในสถานการณ์การระบาดของโรคฯ และเป็นแนวทางการดูแลจิตใจสำหรับประชาชน บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยมีการบูรณาการการดำเนินงานด้านสุขภาพจิตกับกระทรวงมหาดไทยและหน่วยงานสาธารณสุขในระดับเขตสุขภาพ รวมไปถึงมีมาตรการดูแลจิตใจสำหรับบุคลากรกรมสุขภาพจิต เพื่อให้ทุกคนมีความเข้มแข็งทางจิตใจและเต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง สามารถปรับตัวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal Life) ได้ ส่งผลให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จของการบริหารองค์การอย่างชัดเจน นั่นก็คือ **งานสุขภาพจิตก้าวหน้า ประชาชนสุขภาพจิตดี เจ้าหน้าที่มีความสุข**



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

"ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้ระบบเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

ค่านิยม: "BEST"

B = Belief เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
E = Effectiveness ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
S = Strategy มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
T = Teamwork ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

พันธกิจ

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศและงานด้านการแรงงาน

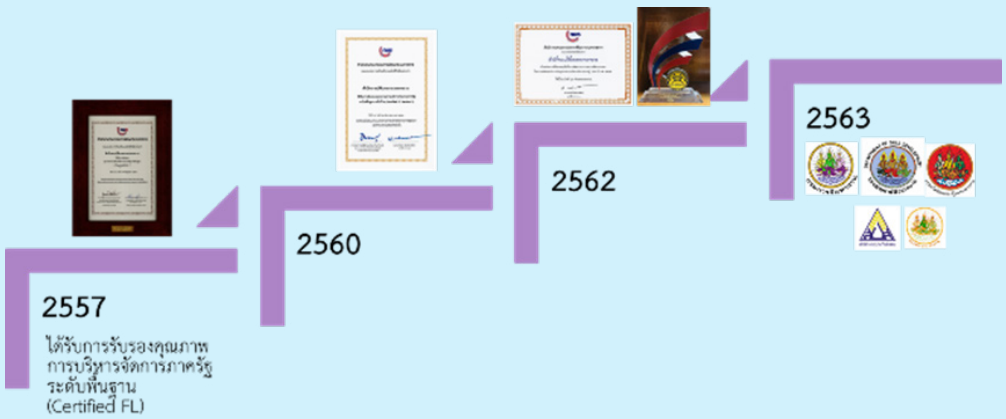
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระบบการนำองค์การโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศรอบด้านที่มุ่งไปสู่เป้าหมายในการขับเคลื่อนนโยบายที่เป็นจุดแข็งขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทำให้ทุกฝ่ายทำงานเป็นทีมที่มีการประสานงาน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดพลังแห่งความสามัคคีในการขับเคลื่อนและให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision Making) ด้วยการกำหนดทิศทางองค์การอย่างชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัด และถ่ายทอดจากระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล พร้อมกับการเชื่อมโยงการทำงานเข้ากับเครือข่าย มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยนำผลลัพธ์การดำเนินงานเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และมีการบริหารความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การปรับแผนงาน (Rolling Plan) ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้การนำองค์การที่ส่งเสริมให้หน่วยงานมีคุณธรรม โปร่งใส ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการนำองค์การ และสื่อสารเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ให้คำปรึกษาด้านแรงงาน และประสานงานให้ความช่วยเหลือแนะนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

นำองค์การด้วยการบูรณาการทำงานทุกภาคส่วนอย่างสมดุล



ด้วยแนวทางการบูรณาการทำงานทุกภาคส่วนอย่างสมดุล ที่คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมขององค์การ และสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกันผ่านระบบการนำองค์การ (Leadership system) ไปยังบุคลากรในองค์การ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนที่สำคัญกับทุกภาคส่วนมุ่งสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีกลไกเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สร้างองค์กรแห่งเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มุ่งมั่นการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง



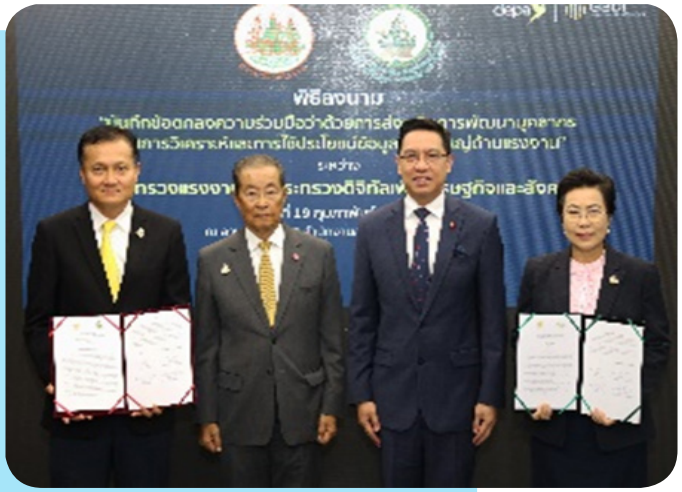
พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐด้วยการนำเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ร. ปรับปรุงการให้บริการประชาชนและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) และการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 (Certified FL) และนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการเรื่อยมา ทำให้ สป.รง.ได้รับรางวัลชนะเลิศองค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประเภทหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2562 และในปี พ.ศ. 2563 ได้ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้ง 5 กรม ร่วมส่งผลงานเข้ารับการตรวจประเมินเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผ่านการพิจารณาเข้าสู่ขั้นตอน Site Visit ทุกกรม

ภาคีเครือข่ายต่อต้านการทุจริต

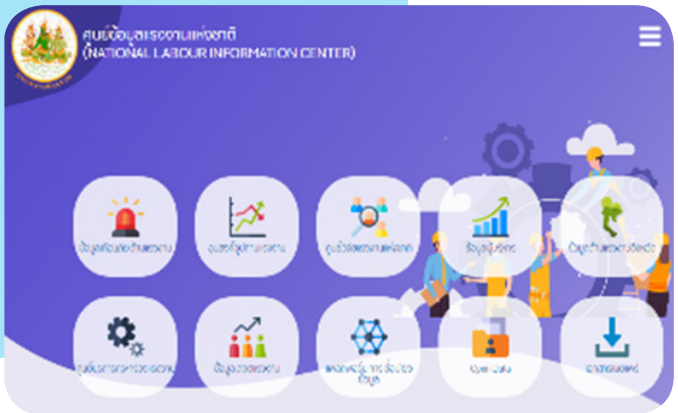
เน้นภาคีเครือข่ายดวงตาแรงงานในภาคประชาชนร่วมต่อต้านการทุจริต เรียกว่า “เหยี่ยว อสร. ต้านทุจริต” เพื่อเฝ้าระวังป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตในระดับพื้นที่ รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้ภาครัฐ/ประชาชนทุกภาคส่วน ตระหนักรู้ถึงภัยและความเสียหายต่อประเทศชาติ โดยรายงานข้อมูลและแจ้งข่าวสาร ผ่านแอพพลิเคชั่นไลน์ ชื่อกลุ่ม“เหยี่ยวเวหาหกสายน้ำ” เพื่อทำหน้าที่ “เหยี่ยว อสร. ต้านทุจริต” ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียนเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์การ ผ่านกลไกการทำงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน



บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม



ด้วยกลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมระหว่างภาคเอกชนและหน่วยงาน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนที่สำคัญ และส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนเข้าถึงสะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก ผ่านระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ที่มีหลากหลายช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้บริการข่าวสาร ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ เช่น การให้บริการด้านแรงงาน ผ่านอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน ในพื้นที่ระดับตำบลหรือหมู่บ้าน การพัฒนาระบบบริการประชาชน ณ จุดเดียว ทางอิเล็กทรอนิกส์ กระทรวงแรงงาน (https://oss.mol.go.th/) ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (http://gcs.mol.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางให้ประชาชนสามารถค้นหา/ติดตามสถานะการรับบริการ “ร้องเรียน ร้องทุกข์” ด้วยตนเองในรูปแบบ Real time



องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน



โครงการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนด้านอาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ประเด็นสิทธิมนุษยชนด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้สร้างความเท่าเทียมทางสังคมด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้วยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ พร้อมทั้งพัฒนาเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน E-Service ช่องทางให้บริการด้านแรงงานระดับพื้นที่ผ่านอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน บูรณาการความร่วมมือภายในกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม NGOs ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เครือข่ายภาคประชาชน (อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน) ส่งผลทำให้ สป.รง. เป็นหนึ่งเดียวของหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับคัดเลือกเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี พ.ศ. 2562 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำองค์การ สู่การขับเคลื่อนในระดับพื้นที่

การให้สัตยาบันพิธีสารส่วนเสริมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

จัดตั้งศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) เพื่อกำหนดนโยบายและเป็นกลไกขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และมีคณะอนุกรรมการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม (NGOs) และองค์กรระหว่างประเทศ โดยมี **การให้สัตยาบันพิธีสารส่วนเสริมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานภาคประมง และการออกกฎหมายรองรับการให้สัตยาบันดังกล่าว 2 ฉบับ** คือ (1) พ.ร.ก.แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 (2) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด โดยบูรณาการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงครอบคลุมทุกพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ) เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญคือ การขจัดปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้หมดไปจากประเทศไทยอย่างยั่งยืน ทำให้ในปี พ.ศ. 2562 สหภาพยุโรป (EU) ได้ประกาศปลดใบเหลืองประมงให้กับประเทศไทยอีกด้วย และในปี พ.ศ. 2563 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา จัดอันดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 2 เป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน เช่นเดียวกับปี 2561 อีกด้วย







การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ให้มีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการผ่านกลไกคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ มีงานทำ มีหลักประกันทางสังคม ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย พัฒนาทักษะอาชีพ และสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ



การให้บริการและช่วยเหลือแรงงานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม สะดวก รวดเร็ว

การขับเคลื่อนบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนวัยแรงงาน โดยให้บริการที่สำคัญ 3 บริการ ได้แก่ **(1) การให้บริการรับเรื่องส่งต่อ ณ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน** ผ่านระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ณ จุดเดียวทางอิเล็กทรอนิกส์ **(2) การติดตามสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ** ที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ จำนวนกว่า 4 แสนคน และติดตามเงินสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศที่มาร้องทุกข์ จำนวนกว่า 100 ล้านบาท และ **(3) การให้บริการด้านแรงงานผ่านอาสาสมัครแรงงาน** และบัณฑิตแรงงาน โดยจัดให้มีศูนย์แรงงานประจำอำเภอเคลื่อนที่ให้บริการ ด้วยรอยยิ้มสู่ชุมชน กิจกรรมพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์/อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาอาชีพแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา 40 จำนวนกว่า 8 แสนคน









จังหวัดลำปาง

หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิสัยทัศน์

“ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข ”

ค่านิยม: “ETIS”

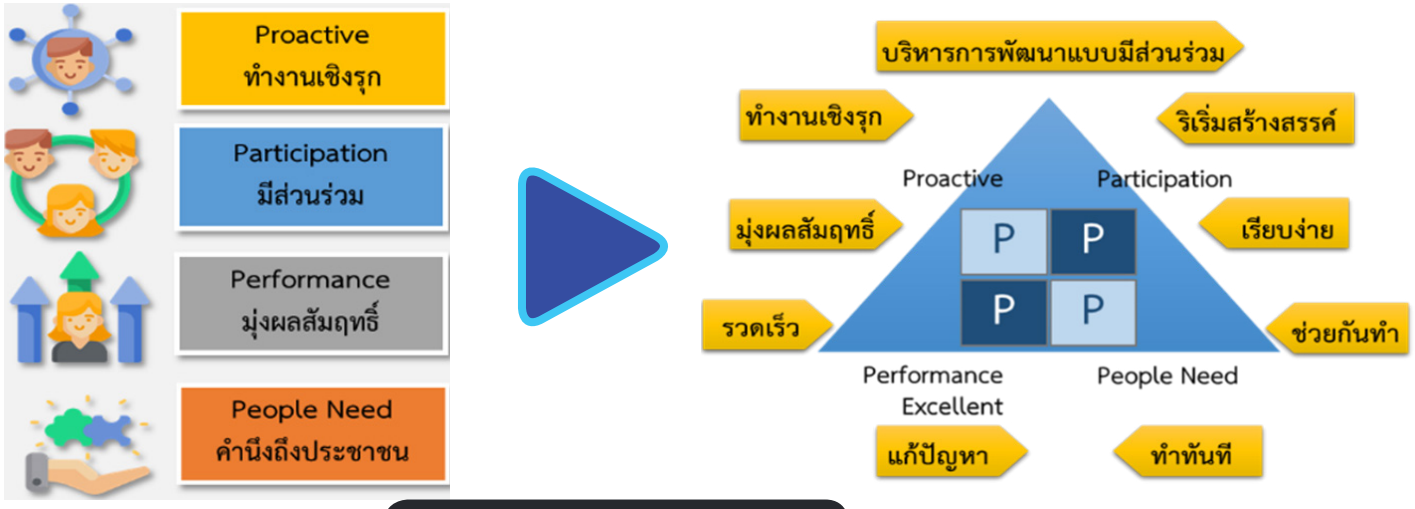
Excellent คือ ผู้บริหารมีมีวามมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน
Teamwork คือ การเน้นการทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด
Integrity ยึดมั่นในคุณธรรม ทำในสิ่งที่ถูกต้องและสังคมยอมรับ
Service คือ การให้ความสำคัญมีจิตบริการ ให้ความสำคัญกับประชาชน ขยัน ตั้งใจและทำงานเชิงรุก ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม

พันธกิจ

1. สนับสนุนการดำเนินงานที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
2. ยกระดับขีดความสามารถของวิสาหกิจให้แข่งขันในระดับอาเซียนและตลาดโลก
3. พัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ
4. ส่งเสริมให้มีการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปคุณภาพสากล
5. เตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการให้เป็นศูนย์กระจายสินค้าที่ได้มาตรฐาน
6. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันรักวัฒนธรรมท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาขีดความสามารถในการรักษาชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคง โดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชน
8. ส่งเสริมการดำเนินงานให้ทุกภาคส่วนในสังคมทุกระดับให้โปร่งใสและเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

4P และ 4 บทบาท ในการนำองค์กร

ผลสำเร็จสำคัญของการนำองค์กรด้วยระบบ 4P สะท้อนผ่านระบบการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง รองผู้ว่า-ราชการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการ ที่ได้นำทุกภาคส่วนร่วมกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นการบูรณาการตามแนวทางประชารัฐ คือ 1. ร่วมคิด คิดจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ 2. ร่วมทำ ทำให้เกิดผลสำเร็จ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 3. ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย และ 4. ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผิดและรับชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นยืนหยัดและฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมนำลำปางก้าวข้ามและมุ่งไปข้างหน้า สร้างอนาคตจังหวัดลำปางไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เพื่อความ **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** และบรรลุวิสัยทัศน์ **“เมืองลำปางน่าอยู่ นครแห่งความสุข”** อย่างแท้จริง



4P ในการนำองค์การ

ด้วยแนวทางที่ยึดมั่นในหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลัก **4P** ได้แก่ **Proactive** (การทำงานเชิงรุก) **Participation** (มีส่วนร่วม) **Performance** (มุ่งผลสัมฤทธิ์) และ **People need** (คำนึงถึงประชาชน) จังหวัดลำปางได้นำแนวทางของระบบ 4P มาใช้กับการนำองค์การ ด้วยการมองภาพอนาคต แล้วมาบริหารงานที่สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน บนพื้นฐานความต้องการของประชาชน ด้วยการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรม และใช้หลักการนำองค์กรของผู้บริหาร **4 บาทบาท** (The 4 Roles of Leadership) มาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและนำองค์กรจังหวัด ได้แก่ **1. การชี้นำ (Path finding)** โดยเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประชาชนทุกภาคส่วน พร้อมการกระตุ้นให้ข้าราชการ และบุคลากรในจังหวัดมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ **2. การสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Aligning)** โดยเป็นผู้นำการคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน เพื่อนำใช้ในปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์ **3. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering)** โดยการสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อร่วมขับเคลื่อนจังหวัดไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และ **4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling)** ทั้งหลักการในการทำงาน และ การครองคน ครองตน และครองงาน รวมทั้งการประพฤติตนเพื่อสร้างศรัทธาให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกระดับใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

การสื่อสารไปยังทุกภาคส่วน

จังหวัดลำปางกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาในลักษณะ 2 ทิศทาง รวมทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิผล ไปยังส่วนราชการ เอกชน และประชาชน ในวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไป ได้แก่ **กลุ่มภาครัฐ** ทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ผ่านการประชุม พบปะ พูดคุย ทำความเข้าใจกันด้วยเหตุและผล การสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความเชื่อถือต่อการนำองค์กร **กลุ่มภาคเอกชน** ทำสื่อสารกับภาคเอกชนโดยตรง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการพัฒนาจังหวัด ผ่านการมีความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน **กลุ่มประชาชน** ผ่านการลงพื้นที่จริง การพบปะกับชาวบ้านในงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์งานหรือภารกิจของจังหวัดให้ชาวบ้านได้ทราบ เป็นการสร้างความร่วมมือ รวมถึงบอกเล่าให้ชาวบ้านได้ทราบถึงความสำเร็จของงานที่จังหวัดได้รับ เพื่อสร้างความภูมิใจและความรู้สึกร่วมกัน



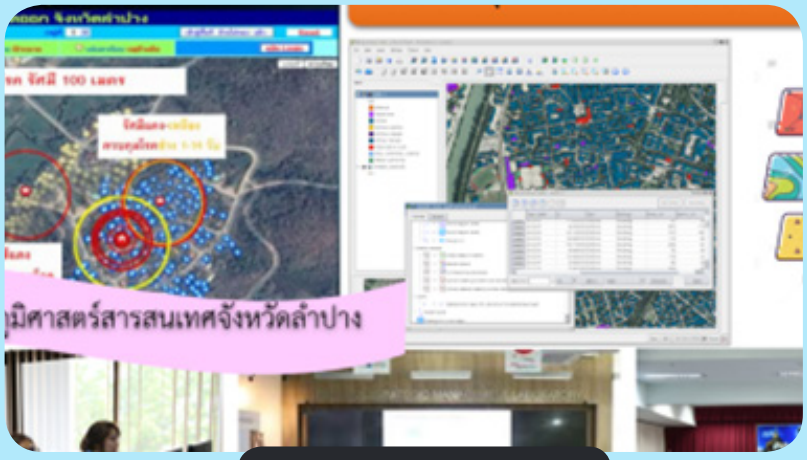
การสื่อสารไปยังทุกภาคส่วน



การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร

จังหวัดจังหวัดลำปาง ได้วางระบบการพัฒนาบุคลากรในจังหวัดให้มีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีจิตบริการ มีจริยธรรมให้เหมาะสม ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมและค่านิยมของจังหวัด และมีการมอบรางวัล ยกย่อง เชิดชู เพื่อสร้างคนดี คนเก่ง ในจังหวัด ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงที่เอื้อประโยชน์



การพัฒนาบุคลากร

ต่อการทำงาน โดยการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ GIS ของจังหวัดลำปางมาบูรณาการข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์สารสนเทศของจังหวัด เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในหลากหลายมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความร่วมมือทุกระดับ



การสร้างความร่วมมือทุกระดับ

จังหวัดลำปางได้วางระบบการสร้างความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยให้ทุกภาคส่วนร่วมสร้างอนาคตของจังหวัดด้วยเป้าหมายเดียวกัน สร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในทุกระดับ สามารถประสานงานได้ตลอดเวลา สร้างและพัฒนาคนให้มีความเก่งผ่านระบบการสอนงาน (Coaching) ในทุกส่วนราชการ รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อพร้อมที่ฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดไปพร้อม ๆ กัน โดยไม่ทิ้งใครตามสโลแกน "คนลำปาง ไม่ทิ้งกัน" ในทุกระดับตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน อำเภอ และจังหวัด ซึ่งมีการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างของผลงานที่เกิดจากการสร้างความร่วมมือแสดงให้เห็นได้จากการที่จังหวัดลำปางได้มีการประกาศเจตนารมณ์ **"ลำปางเมืองสะอาดปราศจากโฟม (No Foam)"** ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 เป็นต้นไป โดยมีเป้าหมายให้สถานที่ราชการเป็นองค์กรปลอดโฟม ร้อยละ 100 สถานที่อื่น ร้อยละ 50 ผลจากการดำเนินการดังกล่าว มีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรปลอดโฟม ณ เดือนมิถุนายน 2562 จำนวน 1,422 แห่ง

ลำปาง สร้างสรรค์ ปันสุข



8 วาระ ลำปาง สร้างสรรค์ ปันสุข

ด้วยความมุ่งมั่นขับเคลื่อนการทำงานอย่างจริงจังภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดลำปาง ให้เป็น **“ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข”** จังหวัดลำปางได้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กรไปสู่การปฏิบัติผ่านระบบและกระบวนการไปสู่ข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการและหน่วยงาน (Commitment) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการหรือการส่งมอบงานต่อกันที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งสู่การเป็นเมืองน่าอยู่และ นครแห่งความสุขอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนได้ดำเนินงานภายใต้ **“8 วาระ ลำปาง สร้างสรรค์ ปันสุข”** ได้แก่ 1) ลำปางตามรอยเท้าพ่อ 2) ลำปางแข็งแรง 3) ลำปางเมืองแห่งการเรียนรู้ 4) ลำปางนครหัตถศิลป์ ถิ่นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ 5) ลำปางปลายทางฝัน 6) ลำปางปันสุข 7) ลำปางเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ และ 8) ภูมิใจลำปาง ที่เกิดจากปัญหาและความต้องการของประชาชน ความจำเป็นและการมีส่วนร่วมของประชาชน จนเกิดนโยบายและจุดเน้นที่สำคัญใน **“8 วาระ ลำปาง สุขทุกด้าน”**

การจัดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด



การจัดการปัญหาไฟป่าหมอกควัน



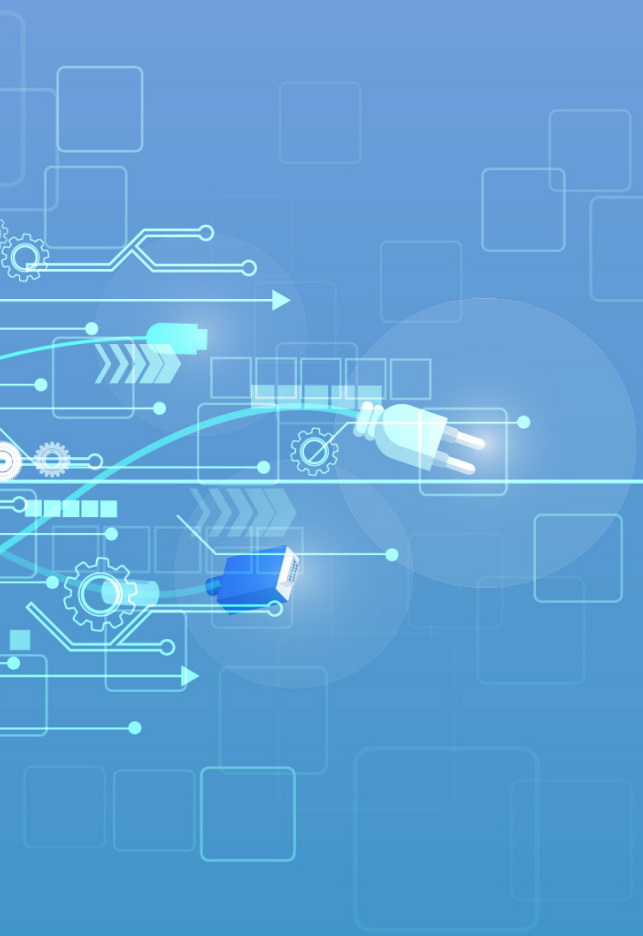
การจัดการสถานการณ์ภัยแล้ง



การจัดการโรคระบาด

จังหวัดลำปาง ได้จัดวางระบบเพื่อวางแผนรับมือกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งที่เกิดจากผลกระทบภายใน และภายนอก หรือกาเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงแบบไม่คาดคิด ใน 3 ประเด็น ปัญหาไฟป่าหมอกควัน ปัญหาภัยแล้ง และการบริหารจัดการเพื่อรองรับโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโควิด-19 (Covid-19) โดยวางแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ ในทุกเหตุการณ์อย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรทุกระดับ มีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเฉพาะเหตุ มีการจัดการด้านระเบียบ/กฎหมายที่ชัดเจนและรัดกุม มีการจัดทำแผนปฏิบัติการฉุกเฉิน การสนับสนุนข้อมูล งบประมาณ บุคลากร ระบบเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายในทุกพื้นที่เพื่อการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารทุกระดับมีการลงพื้นที่เพื่อกำกับ ติดตาม สั่งการ ด้วยตนเองตลอด รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจทั้งบุคลากรที่ร่วมทำงาน จนถึงพี่น้องประชาชนชาวลำปาง เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการบริหารจัดการให้จังหวัดลำปาง ปลอดภัยจากการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดียิ่ง


หมวด 2



ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

กรมการพัฒนาชุมชน

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565”

ค่านิยม: “ยืนเคียงข้างประชาชน ช่วยเขาเพื่อให้เขาช่วยตนเองได้”

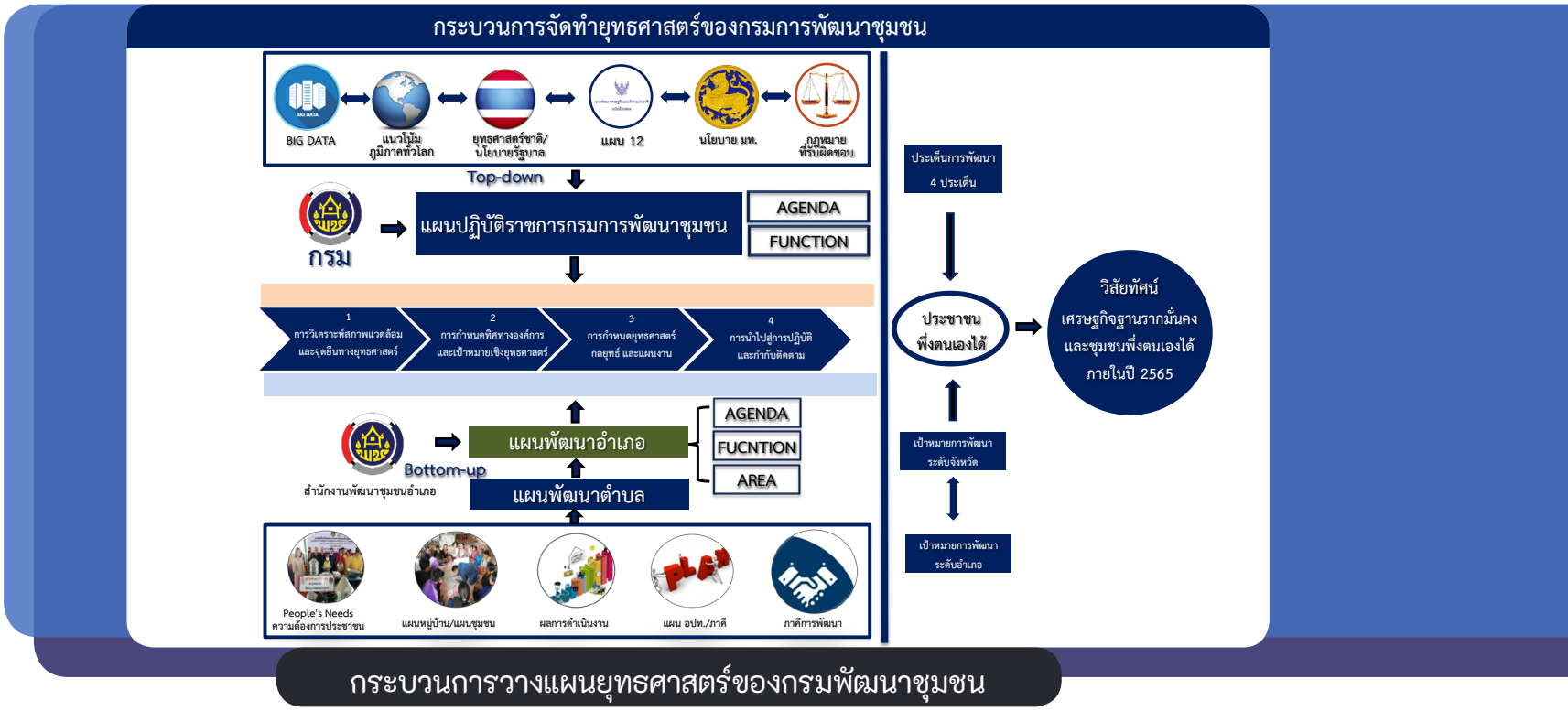
ABC DEF S&P

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

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง
2. พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้พึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว
4. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล
5) พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ

กรมการพัฒนาชุมชน มีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งผลสำเร็จในการตอบสนองความต้องการของชุมชน สร้างการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยนำความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ มีบุคลากรของหน่วยงานในระดับหมู่บ้านครอบคลุมทั่วประเทศ การทำงานเกี่ยวข้องตามพระราชดำรัส และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม รวมทั้ง ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การยกระดับรายได้ของเศรษฐกิจครัวเรือนให้มีความมั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข ผสานกับกลไกการทำงานที่ครอบคลุมทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กรมการพัฒนาชุมชนจึงมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารที่เชื่อมโยงในลักษณะ Top-down และ Bottom-up จากแผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนพัฒนาตำบล และแผนพัฒนาอำเภอ ในมิติของพื้นที่ ซึ่งเป็นการรวบรวมสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นและเชื่อมโยงร่วมกับแผนพัฒนาจังหวัด ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในองค์กร และภาคประชาชนทุกระดับผสานกับมีการนำสารสนเทศ ที่สำคัญ นำไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน และประชาชน นอกจากนี้ ยังมีแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร และปราชญ์ เพื่อมั่นใจว่าจะบรรลุตามวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565” ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ. 2561 – 2580 “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาชุมชน

การสื่อสารที่ครอบคลุม มุ่งกลุ่มเป้าหมาย การติดตามใกล้ชิด เพื่อพัฒนาชุมชน

มีการแปลงยุทธศาสตร์ไปเป็นการปฏิบัติ วางระบบการสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งในระดับกรม ระดับอำเภอ และภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน เข้าร่วมการประชุม นอกจากนั้น ยังมีเครื่องมือการสื่อสารที่หลากหลาย และทันสมัยไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนยุทธศาสตร์ได้ถูกถ่ายทอดอย่างครอบคลุม ครบถ้วน ถูกต้องและรวดเร็วซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการให้ทันต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ



การสื่อสารยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

นอกจากนี้ **มีการกำหนดแผนปฏิบัติราชการในทุกระดับและกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน** โดยกำหนดให้มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานในทุกระดับอย่างเป็นระบบ แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

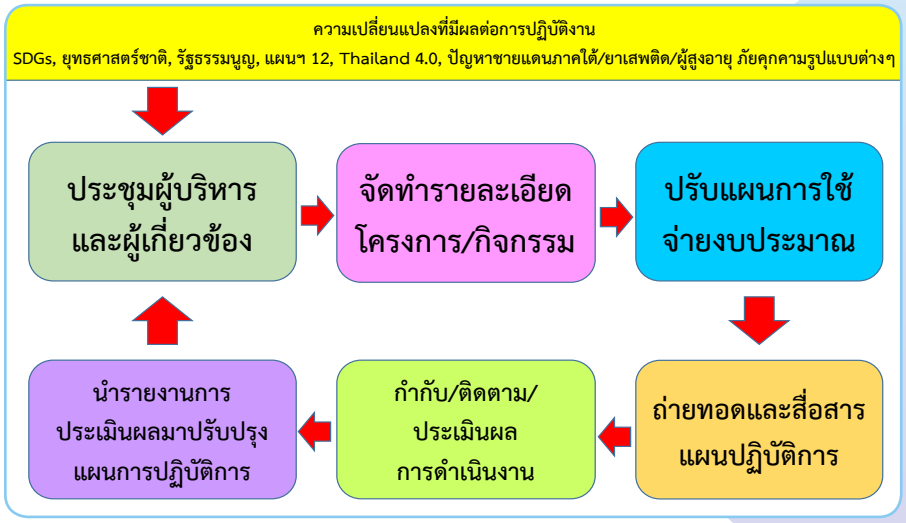
1. ระดับกรม ผู้บริหารกำกับติดตามผ่านการรายงานและระบบ Budget Project Management : BPM การจ้างที่ปรึกษาภายนอกในการติดตามประเมินผล

2. ระดับจังหวัด ให้ความสำคัญกับการตรวจราชการในพื้นที่ ซึ่งมุ่งเน้นประเด็นการตรวจในเรื่องสำคัญ ๆ เพื่อให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีระบบรายงานออนไลน์ และออฟไลน์ มายังส่วนกลางซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ระดับอำเภอ กรมการพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญกับการรายงานแบบอิเล็กทรอกนิกส์ (e-Report) ซึ่งมีการพัฒนาขึ้นทั้ง ระบบการรายงานงบประมาณ BPM ,ระบบศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อการพัฒนาชุมชน, e-Form ที่มีการติดตามโดยนักวิชาการพัฒนาชุมชน

ความคล่องตัวของแผนปฏิบัติราชการต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

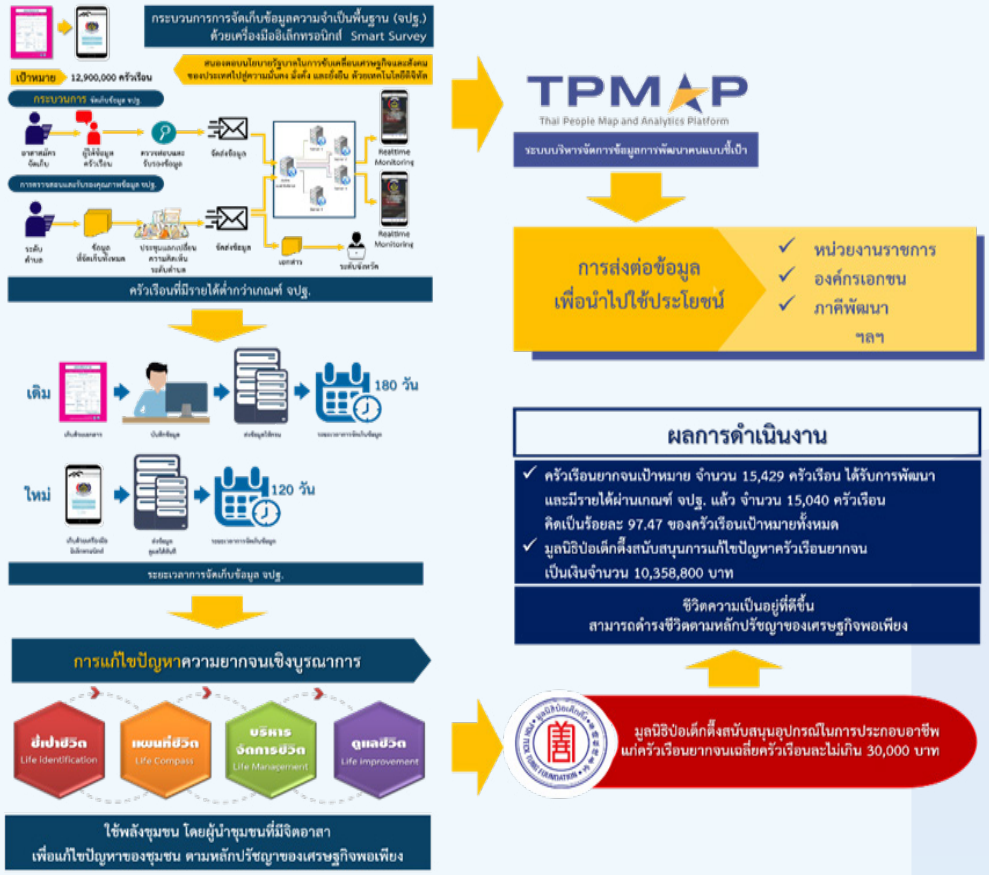
มีการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความมั่นคง สถานการณ์และแนวทางการปฏิบัติงานในระดับภูมิภาค ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการทำงานของเครือข่ายในทุกระดับและทุกพื้นที่ รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ โดยได้นำแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ ซึ่งสะท้อนความคล่องตัว ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการตามบริบท สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์



กระบวนการปรับแผนปฏิบัติการ พช.

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนพึ่งตนเองได้

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ.



แพลตฟอร์ม TPMAP Logbook

ได้กำหนดกลยุทธ์การแก้ไขปัญหาความยากจน มุ่งยกระดับรายได้ของครัวเรือนยากจน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ด้วยการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น โดยมีผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. โดยให้ผู้นำชุมชนที่มีจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ **ชี้เป้าชีวิต แผนที่ชีวิต บริหารจัดการชีวิต และดูแลชีวิต** โดยเชื่อมโยงข้อมูล ร่วมกับ แพลตฟอร์ม TPMAP Logbook เพื่อติดตามสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้การแก้ปัญหา มีความเป็นเอกภาพ ไม่ซ้ำซ้อน อีกทั้งยังสามารถให้หน่วยงานในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค และรัฐบาลสามารถติดตามสถานการณ์ปัญหา และการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

ได้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม โดยมีเป้าหมาย คือ “สร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อประชาชนมีความสุข” ดำเนินการใน 3 เรื่อง ประกอบด้วย การเกษตร การแปรรูป และ การท่องเที่ยวโดยชุมชน มีรูปแบบการดำเนินงานที่โดดเด่น เช่น โครงการ “โรงพยาบาลอาหารปลอดภัย” บริษัทประชารัฐรักสามัคคีระดับจังหวัด เป็นหน่วยประสานงานกับโรงพยาบาลในการหาแหล่งพื้นที่ผลิตวัตถุดิบที่ปลอดภัยทั้งภายในจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียง ขนส่งไปยังโรงพยาบาล ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการ “สร้างรายได้ที่ยั่งยืน” ให้แก่กลุ่มเกษตรกร นอกจากนี้ยังมีการขับเคลื่อนโดยใช้วิธีการชาวบ้านสอนชาวบ้าน ด้วยการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านอาชีพให้กับปราชญ์ชุมชน เพื่อให้กลับไปสร้างทีมวิทยากรสัมมาชีพชุมชนระดับหมู่บ้าน และจัดฝึกอบรมอาชีพให้กับครัวเรือนเป้าหมายในหมู่บ้านอีกด้วย



การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

ปรับเปลี่ยนแผน เพื่อส่งเสริมอาชีพ และคุณภาพชีวิตประชาชน จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้เศรษฐกิจต้องชะงัก ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของประชาชนในระดับฐานราก ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP มีช่องทางการจำหน่ายลดลง ดังนั้น เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ OTOP และประชาชนในชุมชน มีช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการ อาทิเช่น การสร้างและพัฒนานักการตลาดรุ่นใหม่ (OTOP) ควบคู่ไปกับการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาช่องทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ OTOP เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การจำหน่ายสินค้า OTOP Online ซึ่งเพิ่มโอกาสทางการตลาด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การส่งเสริม “การสืบสาน อนุรักษ์ศิลป์ผ้าถิ่นไทย ดำรงไว้ในแผ่นดิน” เพื่อให้ผ้าไทยในพื้นถิ่นได้รับการดูแล สืบทอดให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรม และเสริมสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนผู้มีอาชีพเกี่ยวข้องด้านการทอผ้า และการดำเนินการแผนปฏิบัติการ 90 วัน ปลูกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร โดยมีการส่งเสริมให้มีการปลูกผักสวนครัวทุกครัวเรือนทั่วประเทศ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารในระดับครัวเรือนและชุมชน โดยเน้นการพึ่งตนเอง และสร้างความสามัคคีของคนในชุมชน เพื่อให้รอดพ้นจากวิกฤต



การพัฒนาช่องทางการตลาดของผลิตภัณฑ์



การสืบสาน อนุรักษ์ศิลป์ผ้าถิ่นไทย ดำรงไว้ในแผ่นดิน



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

วิสัยทัศน์

“สังคมรู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม”

ค่านิยม: “TOPS”

T (Team Work) : ทำงานเป็นทีม
O (Organization of Learning) : องค์กรแห่งการเรียนรู้
P (Professional) : มืออาชีพในด้านสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ
S (Service Mind) : จิตสำนึกในการให้บริการ นอกจากนี้ยังรวมถึงมีศีลธรรม (Moral) ความสุภาพ (Honor) และความรับผิดชอบ (Accountability)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และเคารพสิทธิของผู้อื่น
2. พัฒนา และจัดระบบการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ รวมทั้งประสานงานกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ
3. พัฒนาและจัดระบบการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท
4. พัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
5. พัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการคุ้มครองพยาน
6. บูรณาการและดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน หรือเหยื่ออาชญากรรม และจำเลยในคดีอาญา

แม้ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก แต่ด้วยภารกิจที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มีการส่งเสริม คุ้มครอง เยียวยา และสร้างหลักประกันโดยขับเคลื่อนงานผ่านหน่วยงานภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และภาคธุรกิจ นำไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญ “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลง”และตอบโจทย์วิสัยทัศน์ “สังคมรู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม”

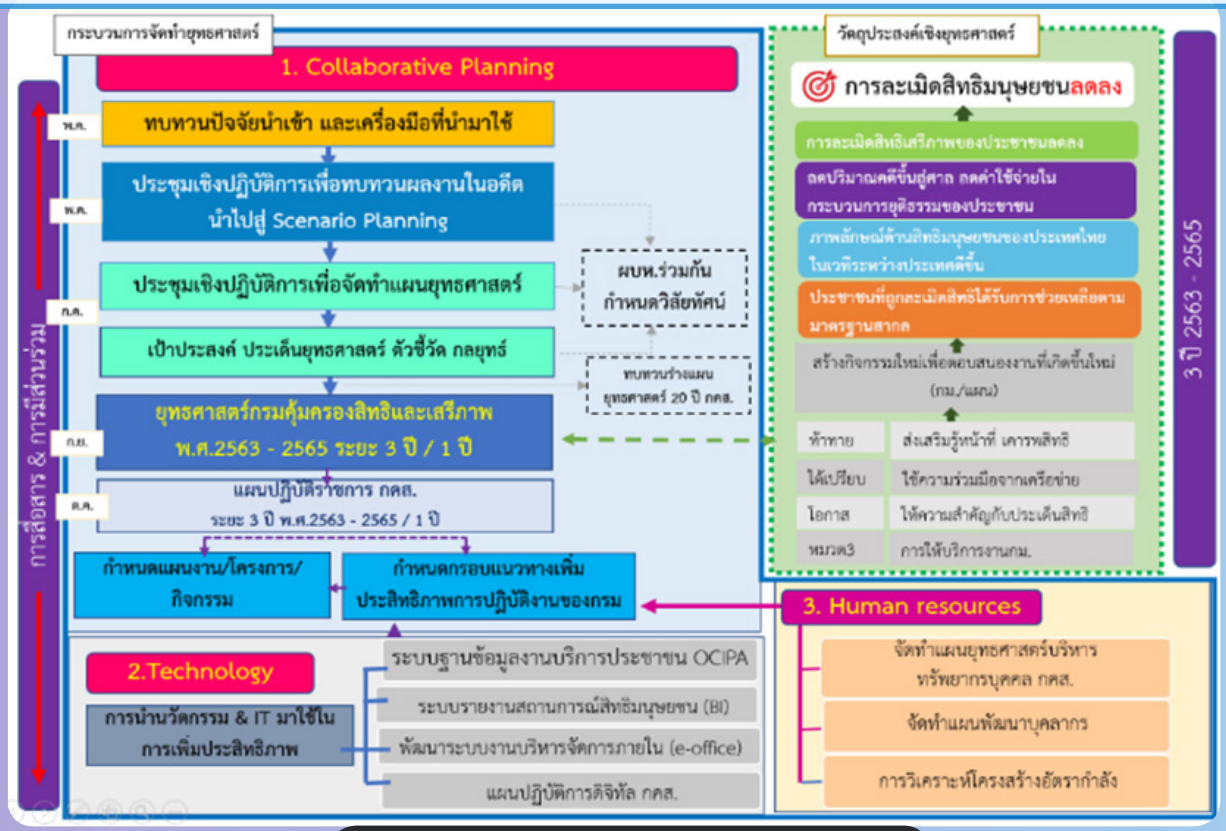


จากบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมายและตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ประชาชนรู้สิทธิ รู้หน้าที่ ส่งเสริมและดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนประสานงานกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ด้วยภารกิจที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ และขับเคลื่อนงานผ่านหน่วยงานภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และภาคธุรกิจ ส่งผลให้ กคส. ต้องกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม มีการทบทวน ปรับปรุงกระบวนงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน - ภายนอก การมองเหตุการณ์ ในอนาคตภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ (Scenario Planning) ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับทุกหน่วยงาน โดยมีการคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การกำหนด 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้สังคมรู้หน้าที่ และเคารพสิทธิมนุษยชน (2) ส่งเสริมและ พัฒนาระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (3) พัฒนาระบบและมาตรการขับเคลื่อน การปฏิบัติตามพันธกรณีสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศ (4) ยกระดับการช่วยเหลือ ผู้ถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพ และ (5) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาระบบบริหาร ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ มีการติดตาม ประเมินผล รวมทั้งการปรับเปลี่ยนแผนอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลลัพธ์อันโดดเด่น โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญ “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลง” บรรลุวิสัยทัศน์ “สังคมรู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม” และเป้าหมายสูงสุด “สังคมมีความเป็นธรรม เกิดความสมานฉันท์ และสงบสุข”

ยุทธศาสตร์จากการมีส่วนร่วมสู่การถ่ายทอดและขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิผล

การวางแผนยุทธศาสตร์

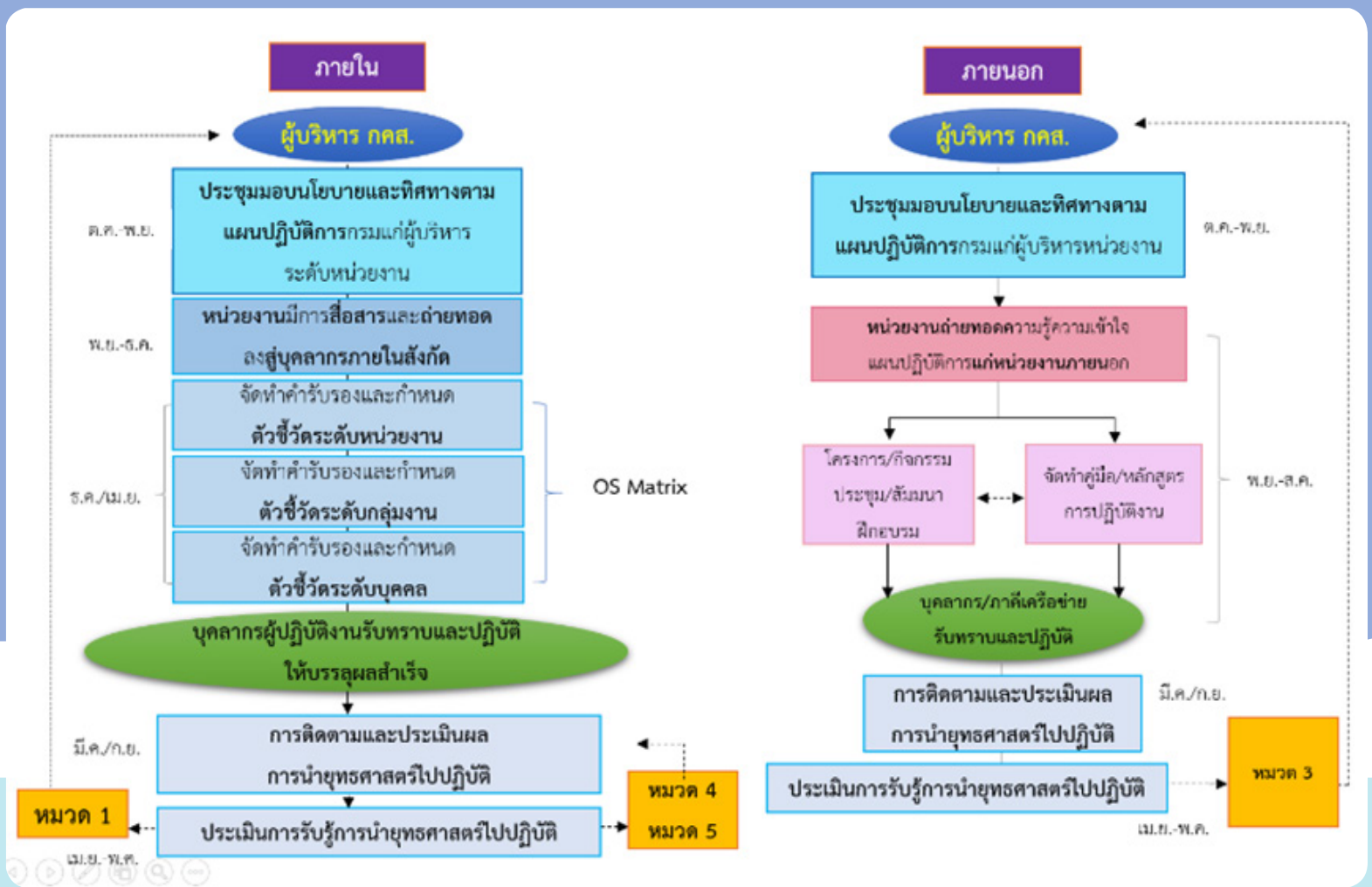
คำนึงถึงการควบคุมคุณภาพที่สำคัญโดยการนำหลักการ PDCA มาใช้ในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ เน้น**การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับทุกหน่วยงาน** โดยมีการคำนึงถึง**ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โอกาสเชิงยุทธศาสตร์ ที่สำคัญ “รัฐบาลให้ความสำคัญเรื่องสิทธิมนุษยชน” สอดคล้องกับความท้าทาย “การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในสังคม มีความรู้ ไม่กระทำการละเมิดสิทธิ ไม่ละเมิดกฎหมาย” และมีความได้เปรียบ “เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนงานสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย” ส่งผลให้**เกิดนวัตกรรม** อาทิ การผลักดันให้เกิดกฎหมายใหม่ ได้แก่ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยนำปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนด้านบุคลากรและการพัฒนาระบบบริหาร เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุผลเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้



กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จึงได้นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยใช้ SIPOC Model สร้างกระบวนการและกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ โดยกคส. มีการถ่ายทอดนโยบายที่สำคัญและแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้ง มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในมิติต่าง ๆ โดยมีการถ่ายทอดตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล (OS Metrix) ผ่านช่องทางเวทีการประชุม เวทีการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ การใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ FACEBOOK กลุ่ม LINE ผู้บริหาร/กคส. สื่อวิทยุและโทรทัศน์ เป็นต้น



ผังการถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติของ กคส.

การติดตามการดำเนินงานเพื่อการประเมินผล

ได้กำหนดแนวทางในกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไป ในตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ดังนี้ **1. ติดตามความก้าวหน้าโครงการ (Project Monitoring Phase)** ผ่านรูปแบบและช่องทาง ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการทุกไตรมาสของทุกหน่วยงาน การคัดเลือกโครงการสำคัญที่ตอบสนองนโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลทุกเดือนในระบบติดตามผลการดำเนินงานสำคัญ Performance Monitoring System (PMS) ของกระทรวงยุติธรรม และการประชุมคณะกรรมการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ทุกไตรมาส เพื่อติดตามผลการดำเนินงานป้องกัน แก้ไขความเสี่ยงหรือปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จ

2. การติดตามประเมินผลตัวชี้วัด โดยผ่านระบบ Key Performance Indicator (KPI Online) และ **3. การติดตามผลการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย** มีการติดตามประเมินผลในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจที่มอบหมาย

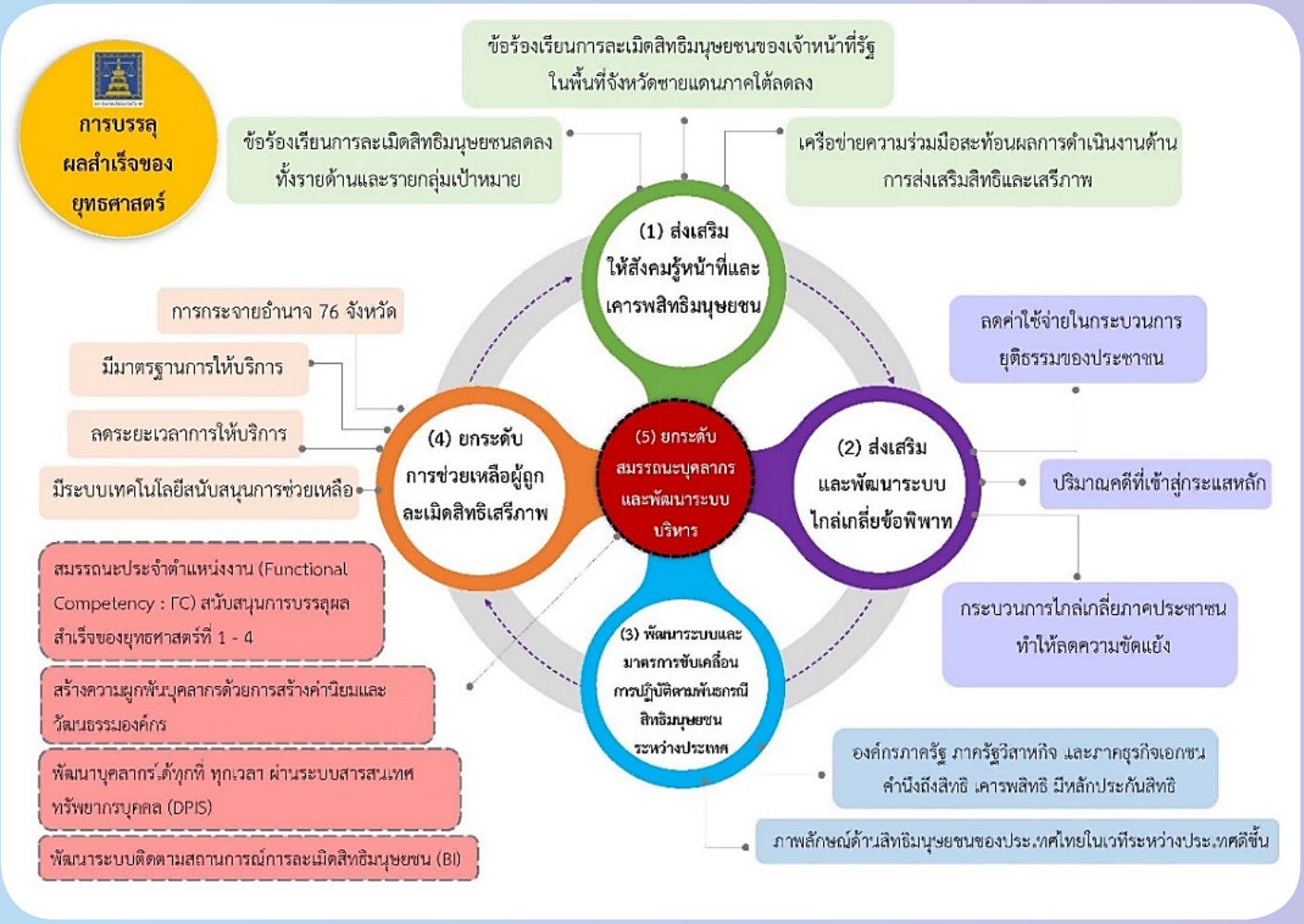
ความคล่องตัวในการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เสมอ ทำให้ กคส.อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนแต่ยังคงยึดเป้าหมายที่สำคัญไว้ ซึ่งมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการปรับแผนการดำเนินงาน เช่น เร่งด่วนภายใน 7 วัน ปกติภายใน 15 วัน ด้วยการใช้การสื่อสารภายในประสานงานทำให้รวดเร็วขึ้น เช่น ในช่วงสถานการณ์ COVID - 19 กคส. มีการปรับแผนการดำเนินงานโครงการซึ่งได้รับผลกระทบเนื่องจากไม่สามารถรวมกลุ่มผู้เข้าอบรมเพื่อจะส่งเสริมความรู้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จึงปรับเปลี่ยนวิธีการเป็นรูปแบบออนไลน์ส่งผ่านไปให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ ผลปรากฏว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถือเป็นการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสของหน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

จากการวางแผนยุทธศาสตร์โดยอาศัยการมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้ (1) ข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเจ้าหน้าที่รัฐที่ลดลง การลดความขัดแย้งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลง และเครือข่ายความร่วมมือสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพได้ (2) การลดความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่และลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรมของประชาชน ปัจจุบันมีผลการดำเนินงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยวัดผลจำนวนข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญาที่ เข้าสู่กระบวนการและสามารถยุติได้ จำนวนทั้งสิ้น 469 คดี ส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน (3) การมีหลักประกันให้องค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจไม่ละเมิดสิทธิประชาชน ภายใต้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฯ ควบคู่กับการขับเคลื่อนแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาข้อเสนอแนะและนำมากำหนดกิจกรรม อีกทั้งทำให้ภาคธุรกิจได้รับประโยชน์และเป็นที่ยอมรับจากการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ด้านสิทธิมนุษยชนต่อเวทีโลกดีขึ้น

และ (4) มีการยกระดับการช่วยเหลือผู้ถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพ ทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ เกิดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม มีการกระจายอำนาจคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนผู้เสียหายฯ สู่ 76 จังหวัด และลดขั้นตอนและระยะเวลาในการอนุมัติเงินช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายฯ จาก 52 วัน เหลือ 28 วัน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึง ทั้งหมดนี้ เป็นการวางแผนยุทธศาสตร์โดยอาศัยการมีส่วนร่วม การมีกลไกในการขับเคลื่อน ซึ่งในอนาคต หากความร่วมมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์คุ้มครองสิทธิสามารถเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนได้นั้น จะเป็นฟันเฟืองในการดำเนินงานของประเทศไทยที่ทำให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงได้ สังคมก็จะมีความเป็นธรรม เกิดความสมานฉันท์ และสงบสุขอย่างยั่งยืนสืบไป



ผลงานโดดเด่นนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติของ กคส.

กรมบังคับคดี

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ”

ค่านิยม: “I AM LED.”

I คือ Integrity หมายถึง ความซื่อสัตย์
A คือ Accountability หมายถึง ความรับผิดชอบ
M คือ Management หมายถึง การบริหารจัดการ
L คือ Learning หมายถึง การเรียนรู้ตลอดเวลา
E คือ Excellence หมายถึง ความเป็นเลิศ
D คือ Digital หมายถึง การใช้เทคโนโลยี

พันธกิจ

1. บังคับคดีแพ่งตามคำสั่งศาล
2. บังคับคดีล้มละลายตามคำสั่งศาล
3. บังคับคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามคำสั่งศาล
4. ตรวจสอบสิทธิทางบัญชีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรับส่วนแบ่งจากคดี ตรวจสอบค่าใช้จ่ายและเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบังคับคดี
5. ชำระบัญชีห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือนิติบุคคลในฐานะผู้ชำระบัญชีตามคำสั่งศาล
6. รับวางทรัพย์จากลูกหนี้หรือผู้มีสิทธิวางทรัพย์
7. ประเมินราคาทรัพย์สิน
8. การเดินหมาย คำคู่ความ หนังสือ หรือประกาศของศาล หรือหน่วยงานในสังกัดกรม
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม ตามรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย หรือตามคำสั่งศาล

กรมบังคับคดี ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผ่านกลไกการอำนวยความยุติธรรมและขับเคลื่อนขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ โดยมีกลุ่มผู้รับบริการ คือ เจ้าหนี้ กลุ่มลูกหนี้ตามคำพิพากษา และกลุ่มผู้ซื้อทรัพย์ทอดตลาด เพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่มาตรฐานสากล และเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศตามกรอบ World Bank (Ease of Doing Business) และมีกลไกในการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การบังคับคดีเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และมีกระบวนการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพย์สินของบุคคลล้มละลายผ่านกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อไปสู่เป้าหมายในการ “บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ”

แผนยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์



สารสนเทศ

กบค. มีการรวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศ รวมทั้งมอบหมายให้ มีการสำรวจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร ผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์และการจัดทำยุทธศาสตร์ในระยะ 5 ปี และวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix และให้ความสำคัญกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับความสามารถของประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม นอกจาก การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลดำเนินงาน (Evidence Based Strategic Planning)การใช้วิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การจากบุคลากรทุกระดับผ่านการประเมินความผูกพันความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ด้วยการนำผลสำรวจความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และประชาชนที่มีต่อองค์การมาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาทิศทางยุทธศาสตร์ จุดเน้น และกรอบการดำเนินงานของ กบค. ขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ โดยยึดหลักการบริหารแบบมี ส่วนร่วม และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยกรอบการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล มีการติดตามประเมินผลร่วมกับการบริหารความเสี่ยง การติดตามควบคุมภายในเพื่อให้มั่นใจว่าจะดำเนินการบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้



กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

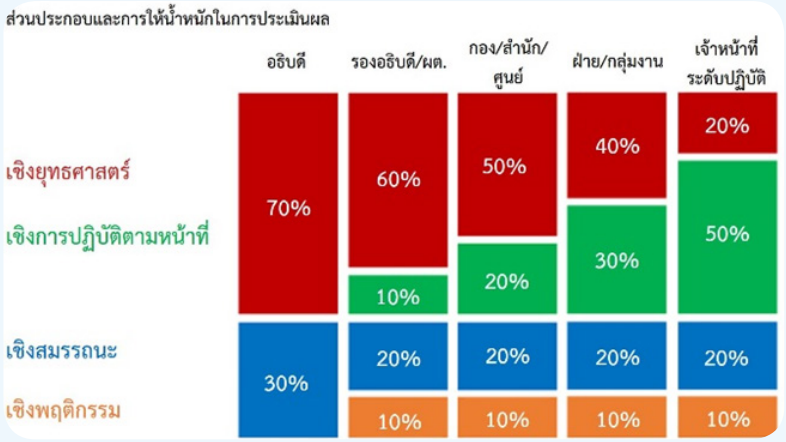
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กบค. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของ กบค. ในระยะยาว ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรตามความท้าทายใน OP-R (12) ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถและอัตรากำลัง จึงได้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาการบังคับคดี เพื่อเป็นศูนย์รวมการวิชาการด้านการบังคับคดี ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบโจทย์ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิผล

การถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ ผ่านกลไกการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี คือ 1) การจัดประชุมสัมมนาสื่อสารองค์การ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารระดับ 8 ขึ้นไป เช่น สัมมนากลยุทธ์ และการสื่อสารองค์การ และสื่อสารให้ทุกส่วนงานเข้าใจถึงผลกระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การในอนาคต พร้อมมอบหมายให้ทุกกลุ่มงานไปชี้แจง ถ่ายทอดให้บุคลากรระดับปฏิบัติการในสังกัดทราบ 2) ผู้ตรวจราชการกรม ชี้แจง ทำความเข้าใจ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกสำนัก/กอง รับรู้ 3) ผู้อำนวยการแต่ละสำนัก/กอง ใช้การถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการ โดยใช้ระบบ Cascading ตัวชี้วัด และใช้ KPI matrix เพื่อกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในกำกับ และ4) บุคลากรจะนำตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายมาจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อสะดวกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

การสื่อสาร ถ่ายทอด หรือขับเคลื่อนแผน



ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

การกำกับ ติดตาม



แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิการด้านต่างๆ

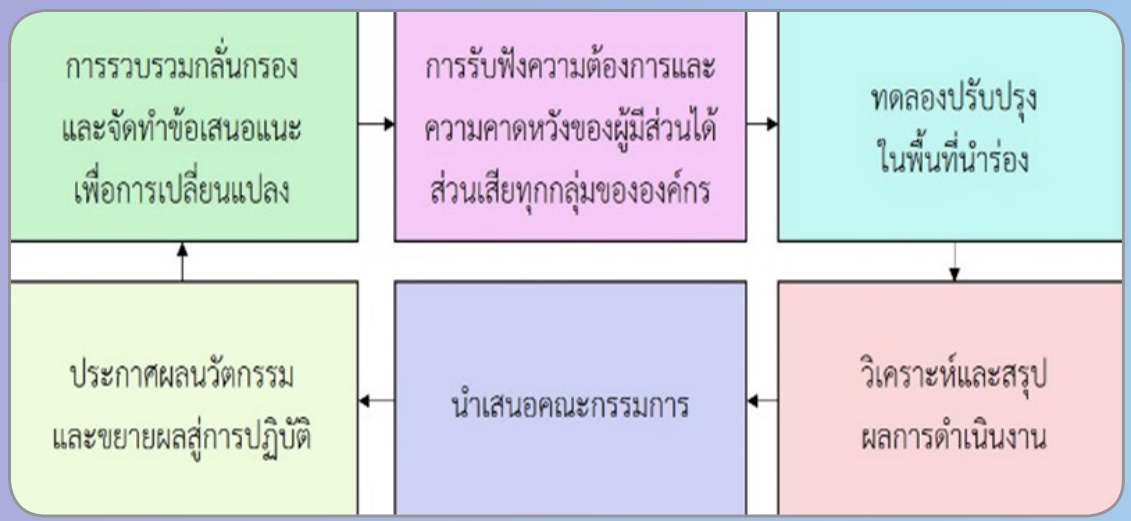
กบค. มีการติดตามข้อมูลสารสนเทศของผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปีเพื่อให้ทราบถึงการคาดการณ์ของผลการดำเนินงาน และหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ จะพิจารณาปรับแผนระหว่างปี รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผน โดยตัวชี้วัดที่สำคัญมีการกำหนดและแบ่งกลุ่มตัวชี้วัดผลการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และมีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับกรมลงสู่สำนัก/กอง และถึงระดับบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานในทุกระดับว่าสอดคล้องและมุ่งสู่ทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และสามารถติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญผ่านระบบ G-Chat , e-Memo (ระบบสารบรรอิเล็กทรอนิกส์) เพื่อให้มีความไวต่อการปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังมีกระบวนการการรายงานการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการ โดยรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำกับและติดตาม นอกจากนี้ยังมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อนำสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงนโยบาย 5 - Excellence และ 5 เร่ง ของ อธ.

การนำผลลัพธ์การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

การนำผลลัพธ์จากกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ด้วยการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านกระบวนการปฏิรูปองค์การของ กพร. (Sandbox) ผลการดำเนินงานสามารถผลักดันทรัพย์สินในกลุ่มจังหวัด Sandbox ได้ตามเป้าหมาย มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการบังคับคดีในกลุ่มจังหวัด Sandbox เพื่อค้นหา Good Practice และ Lesson Learned จากการบริหารยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด มาปรับปรุงกระบวนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อใช้ในการกำกับติดตามผ่านระบบ PMS และระบบ MIS และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน จัดการให้ความรู้ เพื่อนำเสนอสถานการณ์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและนำเสนอผู้บริหาร และหากพบว่าสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ จะจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมาดำเนินการ

กระบวนการสร้างนวัตกรรมองค์กร

การสร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยวางระบบงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมตั้งแต่ระบบการนำองค์การ ระบบการวัดผล การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีการยกย่องชื่นชม บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานดี ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมีการสำรวจความพึงพอใจจากทั้งผู้รับบริการภายในและผู้รับบริการภายนอกประจำเดือน และประเมินบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างนวัตกรรมองค์การ และสื่อสารให้ผู้บริหารระดับกอง สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร และสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ได้เข้าใจและนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในพื้นที่ต่อไป เน้นการให้บริการรูปแบบ Easier, Anywhere, Better



กระบวนการสร้างนวัตกรรมองค์กร

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

“การนำโอกาสเชิงกลยุทธ์มาสู่การสร้างนวัตกรรมที่สำคัญในปี พ.ศ. 2562 เรื่อง การรับ – ส่งเงินอายัดทางระบบอิเล็กทรอนิกส์”

กระบวนการการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลในการรับ - ส่ง เงินอายัด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการชำระหนี้จากลูกหนี้อย่างสะดวกและเป็นธรรม โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานบริการผ่านการสำรวจความพึงพอใจเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นปรับปรุงบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย

จากการพัฒนานวัตกรรมการรับ – ส่งเงินอายัดทางอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานนายจ้างสามารถนำส่งเงินอายัดผ่านระบบ e-Payment โดยการโอนเงินทางอิเล็กทรอนิกส์เข้าบัญชีของ กบค. โดยตรงเพียงครั้งเดียว ไม่ต้องนำส่งแยกสำนักงานบังคับคดี/จังหวัด/สาขา นายจ้างและสามารถพิมพ์ใบตอบรับเงินผ่านระบบนำส่งเงินอายัดทางอิเล็กทรอนิกส์ได้แบบ Real time ส่งผลให้ระยะเวลาจากเดิม 7 วัน ลดเหลือใช้เวลาโดยเฉลี่ย 1 ชั่วโมง 50 นาที ลดระยะเวลา ลดค่าใช้จ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้รับบริการ





กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง”

ค่านิยม

“ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ ทำงานเพื่อประชาชน”

พันธกิจ

1. พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย กลไก ระบบสวัสดิการและการจัดบริการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น
2. เสริมพลังทางสังคมให้แก่ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการและพัฒนาสังคม
3. พัฒนาระบบงานและการจัดการองค์กรเพื่อการบริหารนโยบายและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พส.) ให้ความสำคัญกับการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรมีเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ 5 ส่วน ดังนี้ **1) Working Team** ประกอบด้วย ผู้บริหารของหน่วยงานทุกระดับ **2) Scanning the Environment** โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก สถานการณ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ **3) Strategy Formulation** โดยทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจ กำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาส่วน **4) Strategy Implementation** โดยการแปลงแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี เป็นแผนปฏิบัติราชการรายปี เพื่อจัดทำคำของบประมาณประจำปี จัดทำตัวชี้วัดและถ่ายทอดตัวชี้วัดของกรมไปยังบุคลากรทุกระดับ และ **5) Evaluation & Learning** มีการติดตามประเมินผลในหลากหลายรูปแบบ เช่น ผ่านระบบติดตามและประเมินผล คณะนิเทศติดตามของกรม การประชุมผ่าน Web Conference ซึ่งได้นำผลการติดตามมาจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยุทธศาสตร์บรรลุสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ **“กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง”**

3 คำถามกับการวางแผนยุทธศาสตร์

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการใช้การตอบคำถาม 3 ข้อ ในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ได้แก่ **Where are we now?** : การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ จำเป็นที่จะต้อง “รู้เขา” คือการวิเคราะห์สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบริบทความท้าทายในงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการในปัจจุบันและอนาคต และ “รู้เรา” คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis **Where do we want to go?** : การกำหนดทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบริการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการรองรับสถานการณ์ในอนาคตซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์หลัก คือ กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง จาก 4 มิติ ได้แก่ นโยบาย กลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย และองค์การ **How will we go?** : ทิศทางในการจัดทำยุทธศาสตร์มีความเชื่อมโยงกับแผนทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ แผนระดับ 1 คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนระดับ 2 ได้แก่ แผนแม่บทฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12 และแผนระดับ 3 คือ ยุทธศาสตร์กระทรวง พม. 20 ปี ยุทธศาสตร์กรม พส. 20 ปี และแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นให้เป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการให้บุคลากรร่วมมือกันและมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารและทิศทางของกรม



คำถาม 3 ข้อ ในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

การสื่อสารและการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์การ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้แปลงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี เป็นแผนปฏิบัติราชการรายปี ซึ่งประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ เชิงเวลา และเชิงต้นทุน เพื่อจัดทำคำของบประมาณประจำปี และกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรมไปสู่ระดับสำนัก กอง กลุ่ม หน่วยงาน และบุคคล รวมทั้งจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) Global Enterprise Risk 2) Strategy Risk และ 3) Routine Operational and Compliance Risk นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์การและโครงการใน 5 ประเด็นดังนี้ **(1) สร้างความรู้ความเข้าใจ**โดยการสื่อสารทั้งทางเดียวและสองทาง **(2) สร้างสภาพแวดล้อม** โดยจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย การศึกษาและปรับปรุงกฎระเบียบ และการสร้างช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน **(3) การบริหารยุทธศาสตร์ที่เน้นการบูรณาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ (4) การจัดการความรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ (5) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)** เพื่อพัฒนาบริการให้อำนวยความสะดวกกับประชาชน (Easier) ได้รับบริการที่รวดเร็ว (Faster) และประหยัดค่าใช้จ่าย (Cheaper)



การสื่อสารและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

ระบบการติดตามและประเมินผลที่ครอบคลุม



การประชุมติดตามงาน

มีระบบการกำกับดูแลองค์การที่ดีเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลที่ครอบคลุม มีการพัฒนาเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ และ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของสำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง คือ ระบบสารสนเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติราชการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลแบบ Real Time ประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว จัดทำตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ มีกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน คือ คณะนิเทศติดตามการดำเนินงานหน่วยงานในสังกัด ทั้งนี้ มีการประชุมประจำเดือนของกรมโดยใช้ระบบการประชุมทางไกลออนไลน์ (Web Conference) ร่วมกับสำนัก/กอง/กลุ่ม และหน่วยงานในสังกัด ทั้ง 154 แห่งทั่วประเทศ โดยได้นำผลการติดตามจากทุกช่องทางมารวบรวมและจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง



Web Conference



การติดตามในพื้นที่

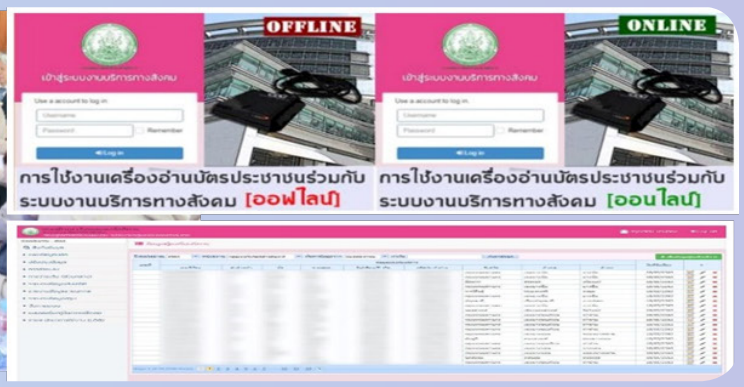
ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

พส. ป้องกันทุจริต กู้วิกฤตเงินสงเคราะห์

การนำเทคโนโลยีมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก โดยสร้างความร่วมมือ เชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานหรือทุนทางสังคม แบบพลิกโฉมภายใต้โครงการ **“Key-Click พลิกโฉม”** ดังนี้ **การตรวจสอบข้อเท็จจริง** : มีระบบงานบริการทางสังคมในการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของการช่วยเหลือ **การประเมินและพิจารณาให้ความช่วยเหลือ** : มีคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนภาคครัวเรือนส่วนกลาง หรือ ส่วนภูมิภาค (One Home) และจัดสรรงบประมาณตาม 5 เกณฑ์ ได้แก่ แผนที่ทางสังคม (social map) 50%ข้อมูลผู้ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ 10%จำนวนประชากรในจังหวัด 10% จำนวนประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน 10% และเหตุการณ์ตามบริบทพื้นที่ Web Conference การประชุมติดตามงาน การติดตามในพื้นที่ เช่น ภัยพิบัติ ภาวะเศรษฐกิจ 20% **การช่วยเหลือ** : โอนผ่านระบบ Krungthai Corporate Online และมีการแจ้งเตือนด้วย SMS **การติดตามประเมินผล** : คณะนิเทศติดตามของกรม จำนวน 6 คณะเป็นกลไกในการติดตามประเมินผล หน่วยงานในสังกัด จำนวน 154 หน่วย 77 จังหวัด เพื่อกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน **จนสามารถพัฒนาเป็น best practiceได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ ประเภทพัฒนาบริการ “ระดับดี” เมื่อปี พ.ศ. 2562**



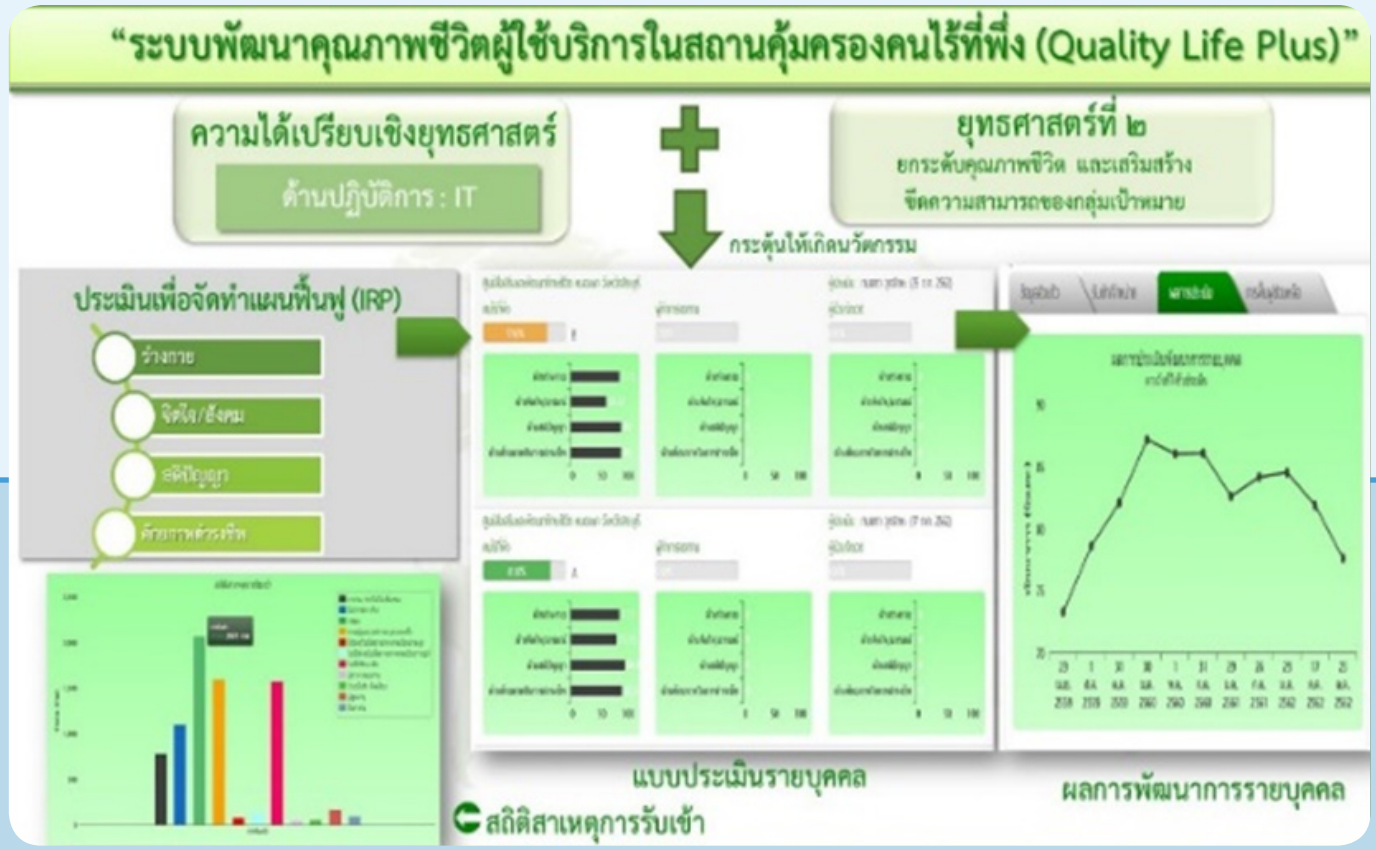




โครงการ Key – Click พลิกโฉม

ระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้บริการในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (Quality Life Plus)

เป็นระบบที่ช่วยในการประเมินเพื่อจัดแผนฟื้นฟูรายบุคคล (IRP) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย2) ด้านจิตใจ สังคม 3) ด้านสติปัญญา 4) ด้านศักยภาพดำรงชีพ และมีหัวข้อการประเมิน 14 ข้อ เป็นเครื่องมือของนักสังคมสงเคราะห์ที่ใช้ในการประเมินสภาวะของผู้ใช้บริการเพื่อประโยชน์ในการวางแผน ฟื้นฟูสมรรถภาพรายบุคคล การจำแนกสภาพปัญหา ความต้องการ รวมถึงการจัดบริการที่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการแต่ละราย โดยจำเป็นต้องพิจารณาแบบองค์รวม (Holistic) ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านกาย จิต สังคม และอารมณ์ของบุคคลนั้น เพื่อจัดทำเป็นแบบประเมินรายบุคคล เพื่อให้ทีมสหวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมการฟื้นฟูอย่างเหมาะสม และแสดงผลการพัฒนาการรายบุคคลเป็นกราฟ



กรมส่งเสริมการเกษตร

หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีรายได้ที่มั่นคง”

ค่านิยม: “STEC”

S - Service mind (มุ่งมั่นบริการ)
T – Teamwork (ทีมงานเป็นเลิศ)
E - Ethic (เชิดชูคุณธรรม)
C - Change leader (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

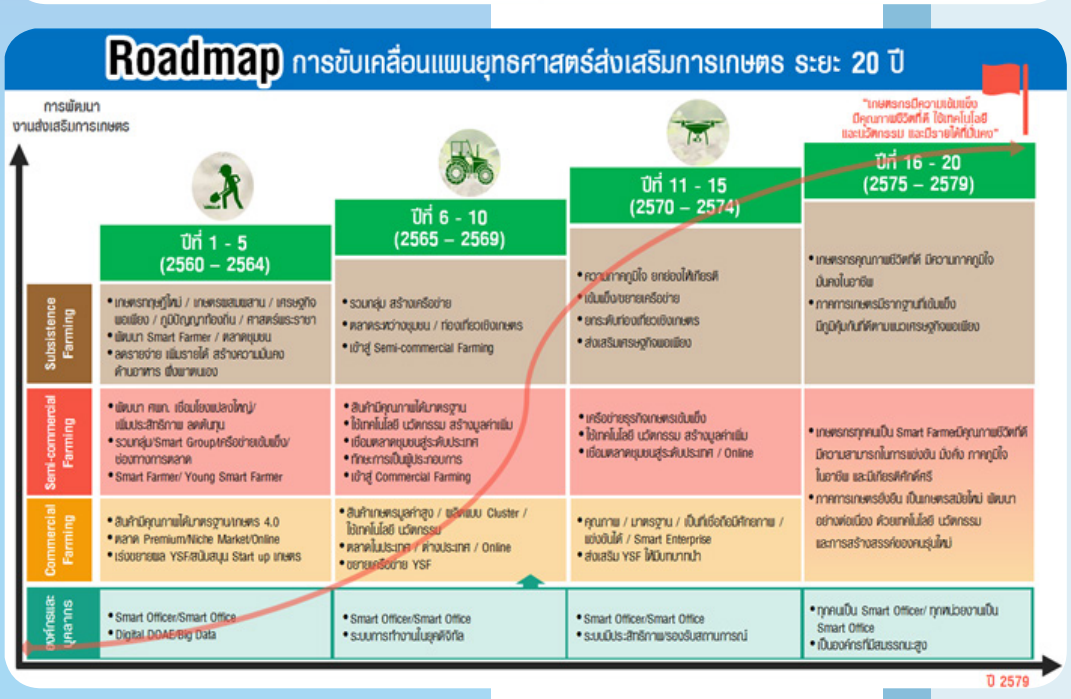
พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
2. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด
3. ให้บริการทางการเกษตรและผลิตปัจจัยทางการเกษตรเพื่อสนับสนุนและจำหน่ายแก่เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับ ทุกภาคส่วน

“ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมรับประโยชน์” คือ หลักการที่กรมส่งเสริมการเกษตรใช้ในการสร้างการมีส่วนร่วมของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เกษตรกร ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในทุกกระบวนการ มุ่งสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร 20 ปี **“เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีรายได้ที่มั่นคง”**

การมีส่วนร่วมและการวิเคราะห์อย่างครอบคลุมของแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร



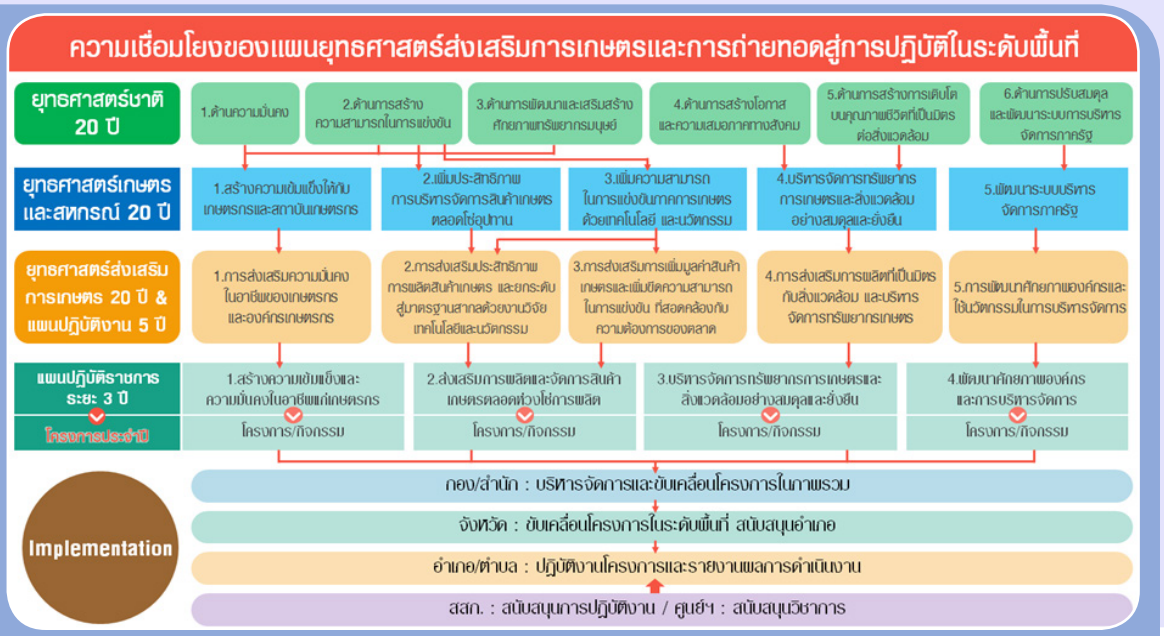


กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ กสก.

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ 20 ปี โดยนำเครื่องมือที่หลากหลาย มาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับกระบวนการ มีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในทุกระดับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกษตรกร และประชาชนทั่วไป มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเกษตรประจำปี เพื่อนำไปสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติงานในพื้นที่ทั่วประเทศได้อย่างมีมาตรฐานเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการหลัก คือ เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร เพื่อนำไปจัดทำกรอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการ และโครงการส่งเสริมการเกษตรต่อไป นอกจากนี้ได้มีการสร้างนวัตกรรมเพื่องานส่งเสริมการเกษตรตามเป้าประสงค์ Smart Office ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร แอปพลิเคชั่น Farmbook แอปพลิเคชั่น Farmcheck เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่เกษตรกร และ เว็บแอปพลิเคชั่นตลาดเกษตรกรออนไลน์ รวมถึงเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรสู่การเป็น Smart Officer โดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2561 - 2565 ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้พร้อมกับการทำงานในทุกสถานการณ์

จากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่

ใช้แนวทาง Training & Visit System ร่วมกับวิธีการส่งเสริมการเกษตรรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ การเยี่ยมเยียน การสนับสนุน การนิเทศงาน และการจัดการข้อมูล ซึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้ใช้เวทีการประชุมเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรทุกระดับ ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสัมมนาเชิงปฏิบัติ 5 ระดับ (NW: ระดับประเทศ RW: ระดับภาค PW: ระดับจังหวัด DW: ระดับอำเภอ TW: เฉพาะกิจ/Technical) เพื่อขับเคลื่อนงาน/โครงการ สู่เกษตรตำบลผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลเกษตรกรในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จึงสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายในทิศทางเดียวกัน และมีกลไกการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์การสู่ระดับบุคคล โดยใช้คำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้วย







การขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตร

ระบบการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์

มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์โดยการประชุมตามระบบส่งเสริมการเกษตร (T & V System) ในการติดตามงานทุกระดับ การติดตามและรายงานผลผ่านระบบ IT การนิเทศงานและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกำกับและตรวจสอบโดยหน่วยงานภายในและการกำกับติดตามโดยผู้บริหารทุกระดับ นอกจากนี้ยังมีดำเนินการตามแนวทางการติดตามงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อใช้ในการกำกับดูแล เร่งรัด ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางที่ใช้ติดตามและวัดความก้าวหน้าของการดำเนินงาน/โครงการ แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ **1) การติดตามและประเมินผลผ่านระบบ IT** ได้แก่ ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร (e-Project Management System: e-project) เป็นระบบบริหารโครงการส่งเสริมการเกษตรที่มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติงาน

	ผู้นิเทศ	ผู้รับการนิเทศ	ประเด็นนิเทศ	วิธีการนิเทศ	ช่วงเวลานิเทศ
ส่วนกลาง / เขต	กอง / สำนัก / เขต	เกษตรจังหวัด / หัวหน้ากลุ่ม	1. งานนโยบาย กษ. และงานตามภารกิจของกรมฯ 2. ระบบการถ่ายทอดความรู้ 3. ขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตรในจังหวัด	• จัดแบ่งสายงานนิเทศ 6 เขต • ทีมละ 5 คน (ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ / พอ.กลุ่ม / ชำนาญการพิเศษ)	ปีละ 3 ครั้ง (4 เดือน / ครั้ง) (ธ.ค., พ.ย., และ ส.ค.) ในสัปดาห์ที่ 1 หรือ 4 ของเดือน
จังหวัด	เกษตรจังหวัด / หัวหน้ากลุ่ม	เกษตรอำเภอและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในอำเภอ	1. งานนโยบาย กษ. และงานตามภารกิจของกรมฯ 2. ระบบการถ่ายทอดความรู้และการปฏิบัติงานตามแผนเชื่อมโยง 3. ขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่	แบ่งสายงานนิเทศ	ปีละ 6 ครั้ง (2 เดือน / ครั้ง) (พ.ย., ม.ค., มี.ค., พ.ค., ก.ค. และ ก.ย.) ในสัปดาห์ที่ 1 หรือ 4 ของเดือน



การนิเทศงาน (Supervision)

และระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ โดยใช้โปรแกรมระบบฐานข้อมูลเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเกษตรในการรายงานผล http://rbm.doae.go.th) ซึ่งระบบนี้จะใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผล การนำความรู้ไปปฏิบัติของเกษตรกร (แบบ กสก.) เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลประเมินผลผลิต และผลลัพธ์จากการนำความรู้ไปปฏิบัติของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการ และ **2) การนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร** โดยในสถานการณ์โควิด-19 ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศงานผ่านการประชุมทางไกลและประชุมผ่านแอปพลิเคชั่น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

1. งานตามพระราชดำริ ได้แก่ การส่งเสริมการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ทฤษฎีใหม่ เกษตรกรรมยั่งยืน

2. ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) เป็นศูนย์เรียนรู้ด้านการเกษตรในระดับชุมชน สร้างความรู้และความเข้าใจโดยการเรียนรู้จากผู้ร่วมอาชีพเดียวกันที่ประสบความสำเร็จ มีศูนย์หลัก จำนวน 882 ศูนย์ และศูนย์เครือข่าย จำนวน 10,523 ศูนย์ กระจายอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศ

3. วิสาหกิจชุมชน เป็นการส่งเสริมกิจการของชุมชนในการผลิตสินค้าทางการเกษตร เพื่อการจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งพาตนเอง ทำให้เกิดการสร้างรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน

4. ระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ เป็นการรวมกลุ่มเกษตรกรที่ปลูกพืชชนิดเดียวกัน เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองในกระบวนการผลิตพืชและการแข่งขันทางการค้า โดยแบ่งปันและใช้ทรัพยากรในการผลิตร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต สินค้าได้มาตรฐาน และราคาสูงขึ้น

5. ตลาดเกษตรกรออนไลน์ เป็นช่องทางในการรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน เพื่อเชื่อมโยงผู้ผลิตกับผู้บริโภคโดยตรง

6. ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร มีการพัฒนาต่อยอดเป็นแอปพลิเคชั่น Farmbook หรือสมุดทะเบียนเกษตรกรดิจิทัล และ DOAE Smart check การตรวจสอบข้อมูลเกษตรกรที่ได้รับการเยียวยาแบบออนไลน์

ผลงานที่โดดเด่น กสก.



ผลงานที่โดดเด่น กสก.







กรมอนามัย

กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์การหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี"

ค่านิยม: "HEALTH"

Health Model เป็นต้นแบบด้านสุขภาพ เน้นการสร้างนำซ่อมสุขภาพ
Ethics มีจริยธรรม
Achievement มุ่งผลสัมฤทธิ์
Learning เรียนรู้ร่วมกัน
Trust เคารพและเชื่อมั่น
Harmony เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

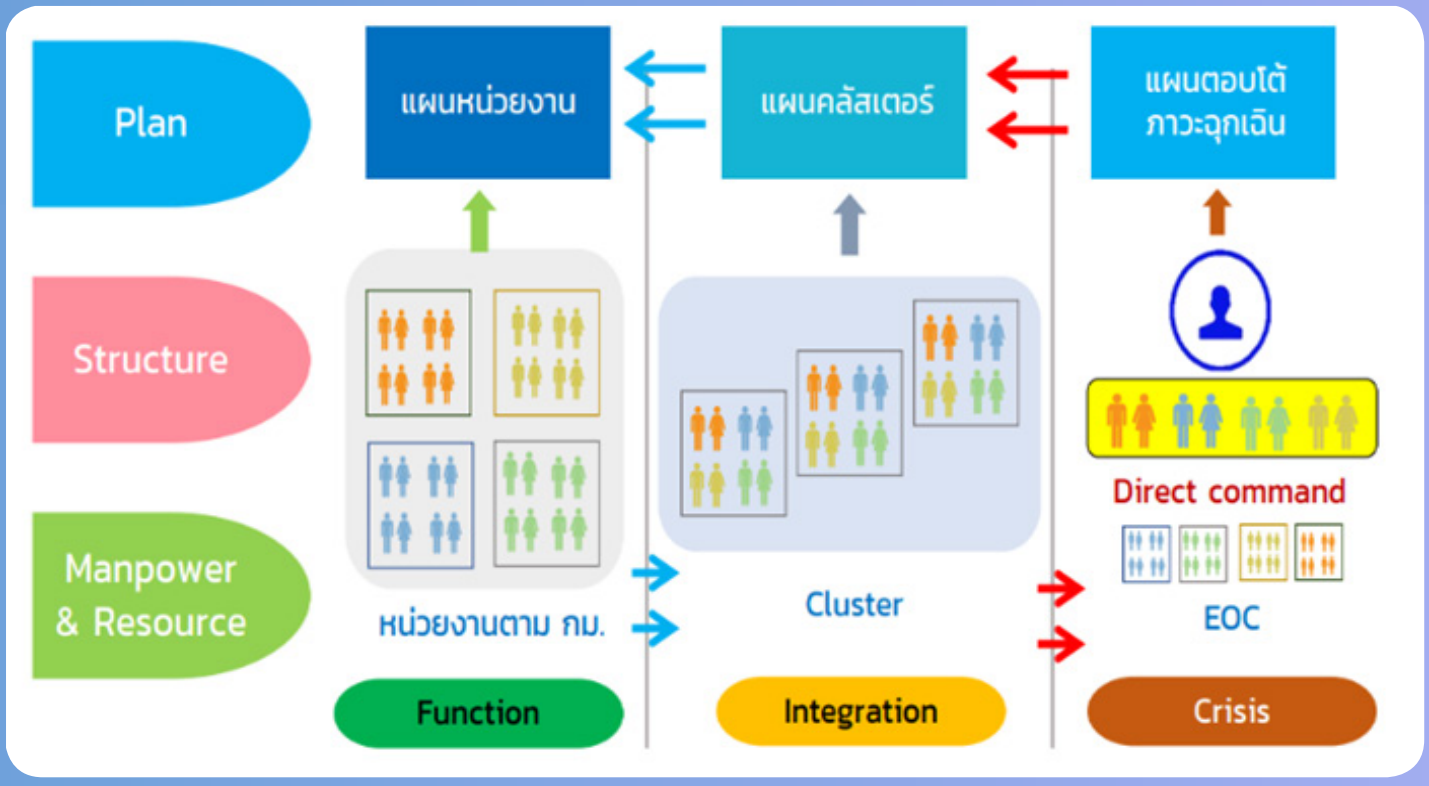
พันธกิจ

ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และกำกับดูแล เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

กรมอนามัยมุ่งหวังให้คนไทยสุขภาพดีตลอดช่วงชีวิตและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี การวางแผนยุทธศาสตร์จึงต้องพิจารณาปัจจัยกำหนดสุขภาพอย่างรอบด้าน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้สอดรับกับความท้าทาย ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติด้วย House Model และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่สอดคล้องตาม AAIM ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของกรมและเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติราชการระดับบุคคล รวมทั้งมีการกำกับติดตามอย่างเข้มข้น เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล (ดูแล ปกป้อง คุ้มครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

Cluster : พลังแห่งการวางแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วมและส่วนรวมตามกรอบ AAIM

“Cluster (คลัสเตอร์)” เป็นกลไกสำคัญในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง เป้าหมายที่เป็นข้อผูกพัน/พันธสัญญาระดับโลก เช่น SDGs Global Nutrition Targets และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวิเคราะห์ช่องว่างและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกลุ่มภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งมีทีมสหวิชาชีพประกอบกันเป็นทีม **“ส่วนร่วม”** เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ **“ส่วนรวม”** ตลอดช่วงชีวิตคนตามเส้นทาง **Life Course Approach** รองรับความท้าทายและใช้โอกาสสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการบูรณาการและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดกรอบสมรรถนะหลักของกรมคือ AAIM ประกอบด้วย Assess (A1) การประเมินสถานการณ์หรือปัญหาเพื่อแบ่งสถานะของบุคคล/ชุมชน/สิ่งแวดล้อม ว่าเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มป่วย และหามาตรการดูแลเพื่อนำไปสู่ Advocate (A2) คือการแนะนำหรือเสนอแนะ เพื่อให้เห็นถึงปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไข ส่วน Intervention (I) เป็นการพัฒนาวิธีการหรือมาตรการที่เหมาะสมกับบริบทที่สามารถใช้ได้จริงในพื้นที่ และ Managment & Governance (M) คือ การบริหารจัดการและอภิบาล



กลไก Cluster ในการวางแผนยุทธศาสตร์

House Model : ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

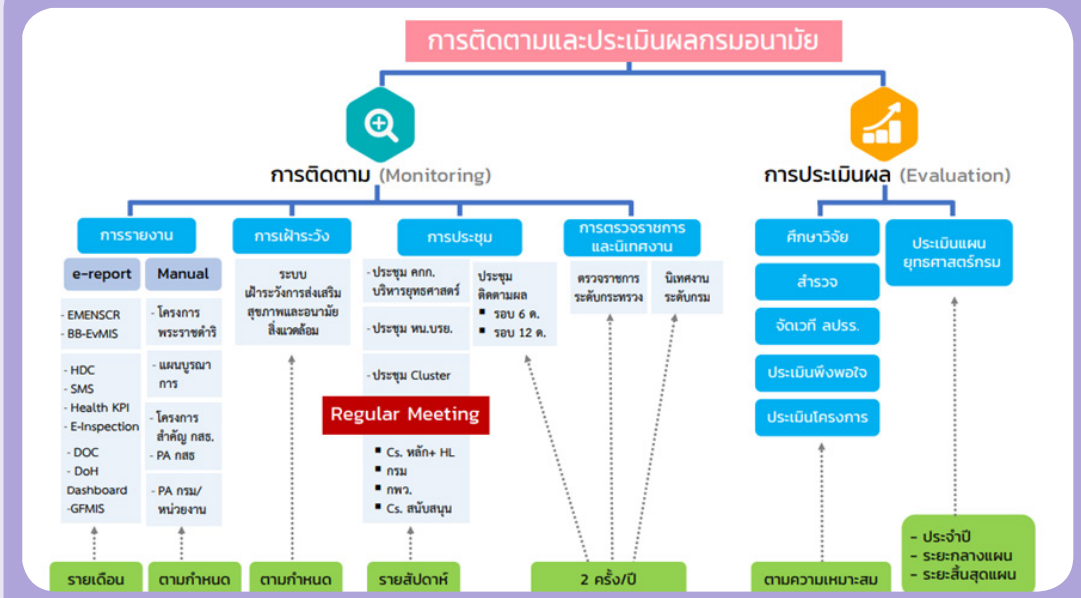
กรมอนามัยได้จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปีตามกรอบที่คลัสเตอร์กำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางในแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้ House Model เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับคลัสเตอร์ เพื่อให้เกิด Alignment สร้าง Commitment และประกันความสำเร็จ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด กลยุทธ์ มาตรการ โครงการสำคัญ และระดับความสำเร็จรายไตรมาส (Key Results) ก่อนจะถ่ายระดับไปให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจัดทำแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงานและบันทึกแผนงาน/โครงการ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานในระบบศูนย์ติดตามผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Department Operation Center : DOC)



House Model

Intensive Monitoring : กำกับติดตามอย่างเข้มข้น

กรมอนามัยมีกลไกการกำกับติดตามที่เข้มข้นในเชิงยุทธศาสตร์ ด้วย Regular Meeting (RM) โดย RM1 เป็น War Room ของ 5 คลัสเตอร์หลัก (4 กลุ่มวัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม) ที่ต้องขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ตามพันธกิจและการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ดี RM2 เป็นการประชุมกรมเพื่อเชื่อมโยงสายวิชาการสายสนับสนุน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค (เน้นเรื่องการบริหารแผนและงบประมาณ) RM3 มุ่งเน้นการบริหารวิชาการ ข้อมูล ความรู้ งานวิจัย เพื่อเป็นคลังความรู้ของกรม และส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ RM4 เป็นการกำกับ ขับเคลื่อนภารกิจสนับสนุนและการบริหารทรัพยากร โดยมีระบบสารสนเทศสนับสนุนข้อมูลผลการดำเนินงานตัวชี้วัดสำคัญจากระบบ DoH Dashboard และรายงานโครงการสำคัญในระบบ DOC



กระบวนการในการติดตามประเมินผล

DoH Best Practices : ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น

1. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น

สถานการณ์การคลอดมีชีพในวัยรุ่น อายุ 15-19 ปี ในช่วงปี 2551 สูงถึง 50.1 ต่อประชากรหญิงอายุ 15-19 ปีพันคน ในระดับ National Lead กรมจึงวางกลยุทธ์เพื่อจัดการปัญหาโดยการสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับ 3) และยกระดับการขับเคลื่อนด้วยการออกกฎหมายเจริญพันธุ์ว่าด้วยการส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2569) พ.ร.บ.ป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. 2559 รวมถึงออกเครื่องมือในการขับเคลื่อน อาทิ อำเภออนามัยการเจริญพันธุ์ บริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน (YFHS) หลักสูตรเพศวิถีศึกษา ในสายล่างขับเคลื่อนการเป็น Regional Lead โดยศูนย์อนามัยขับเคลื่อนการผลักดันนโยบายในระดับเขตสุขภาพด้วยมาตรการหลักของกรมให้เป็นประเด็นระดับเขต เพื่อส่งต่อมาตรการสู่กลุ่มเป้าหมายทุกระดับ ซึ่งผลการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่าสถานการณ์ในปี 2562 การคลอดมีชีพในวัยรุ่นลดลงเหลือ 26.54 ต่อประชากรหญิงอายุ 15-19 ปีพันคน

2. การพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว

กรมอนามัยมีนโยบายดำเนินการระบบสร้างเสริมสุขภาวะในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว ซึ่งมีชุมชนเป็นหัวใจสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การวางแผนการดูแลผู้สูงอายุรายบุคคล (Care Plan) ประกอบด้วย ผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care Manager : CM) และ ผู้ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน (Care Giver : CG) ร่วมกันจัดทำ Care Plan ในการดูแลผู้สูงอายุรายบุคคล ทั้งนี้ มีเป้าหมายสำคัญคือทำอย่างไรจะป้องกันไม่ให้กลุ่มผู้สูงอายุที่ติดสังคม ติดบ้าน ยังคงแข็งแรงไม่เจ็บป่วย จนต้องอยู่ในภาวะพึ่งพิง และทำอย่างไรผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม กรมอนามัยจึงแสวงหาภาคีเครือข่ายในการร่วมกันพัฒนาระบบโปรแกรม 3C ซึ่งเป็นรูปแบบสมุดบันทึกสุขภาพดิจิทัลเพื่อดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการอบรม Care Manager Care Giver อาสาบริบาลท้องถิ่น การขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรฟื้นฟู CM CG การจัดทำ Care Plan การประเมินความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวัน การรายงานตัวชี้วัด และระบบข้อมูลด้านการเปลี่ยนกลุ่มของผู้สูงอายุจากกลุ่มติดเตียงเป็นกลุ่มติดบ้าน และจากกลุ่มติดบ้านเป็นกลุ่มติดสังคม มี สปสช. ทำหน้าที่เป็น Provider ทำหน้าที่จัดสรรเงินผ่านมาที่ อปท. ส่วน อปท. ทำหน้าที่กำกับติดตาม ผลการดำเนินงานอบรม CM เพื่อจัดทำ Care Plan เสนอให้ อปท.อนุมัติ Care Plan ผลจากการดำเนินงานว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงจากกลุ่มติดเตียงเปลี่ยนมาเป็นติดบ้านมีอัตราเพิ่มจาก 27 เป็น 40 คน ต่อผู้สูงอายุแสนคนที่ได้รับการคัดกรองในปี 2560 และ 2562 ตามลำดับ



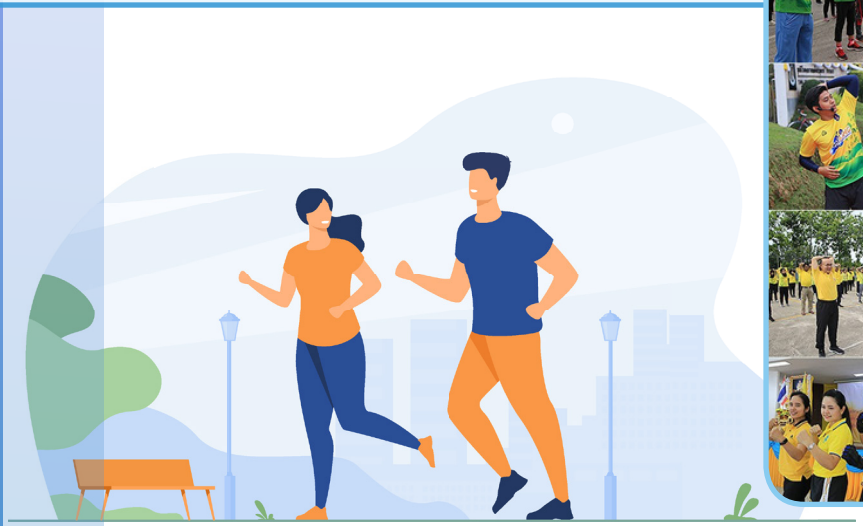
การพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว

3. การขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย

วัยทำงานมีแนวโน้มการเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 75 ของการเสียชีวิตทั้งหมด กรมอนามัยจึงได้จัดทำโครงการ “10 ล้านครอบครัวไทยออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ” สนับสนุนให้ประชาชนมีกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันเป็นแบบครอบครัวอย่างสม่ำเสมอตามบริบทสภาพแวดล้อม โดยลงทะเบียนเป็นสมาชิกออกกำลังกายผ่านเว็บไซต์ครอบครัวอบอุ่นออกกำลังกาย http://activefam.anamai.moph.go.th และอาศัยความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสถานที่ออกกำลังกายในพื้นที่ ผลการดำเนินงานพบว่า ประชาชนลงทะเบียนเป็นสมาชิกครอบครัวอบอุ่น 947,581 ครอบครัว จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ 800,000 ครอบครัว







กิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย



กองทัพเรือ

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ”

ค่านิยม: “SAIL”

Seamanship: ความเป็นชาวเรือที่สามัคคี ทำงานเป็นทีม รู้จักหน้าที่ เรียนรู้และกล้าหาญอดทน
Allegiance: ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี
Integrity and Gentleman: ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นสุภาพบุรุษทหารเรือ
Leadership: ความเป็นผู้นำ

พันธกิจ

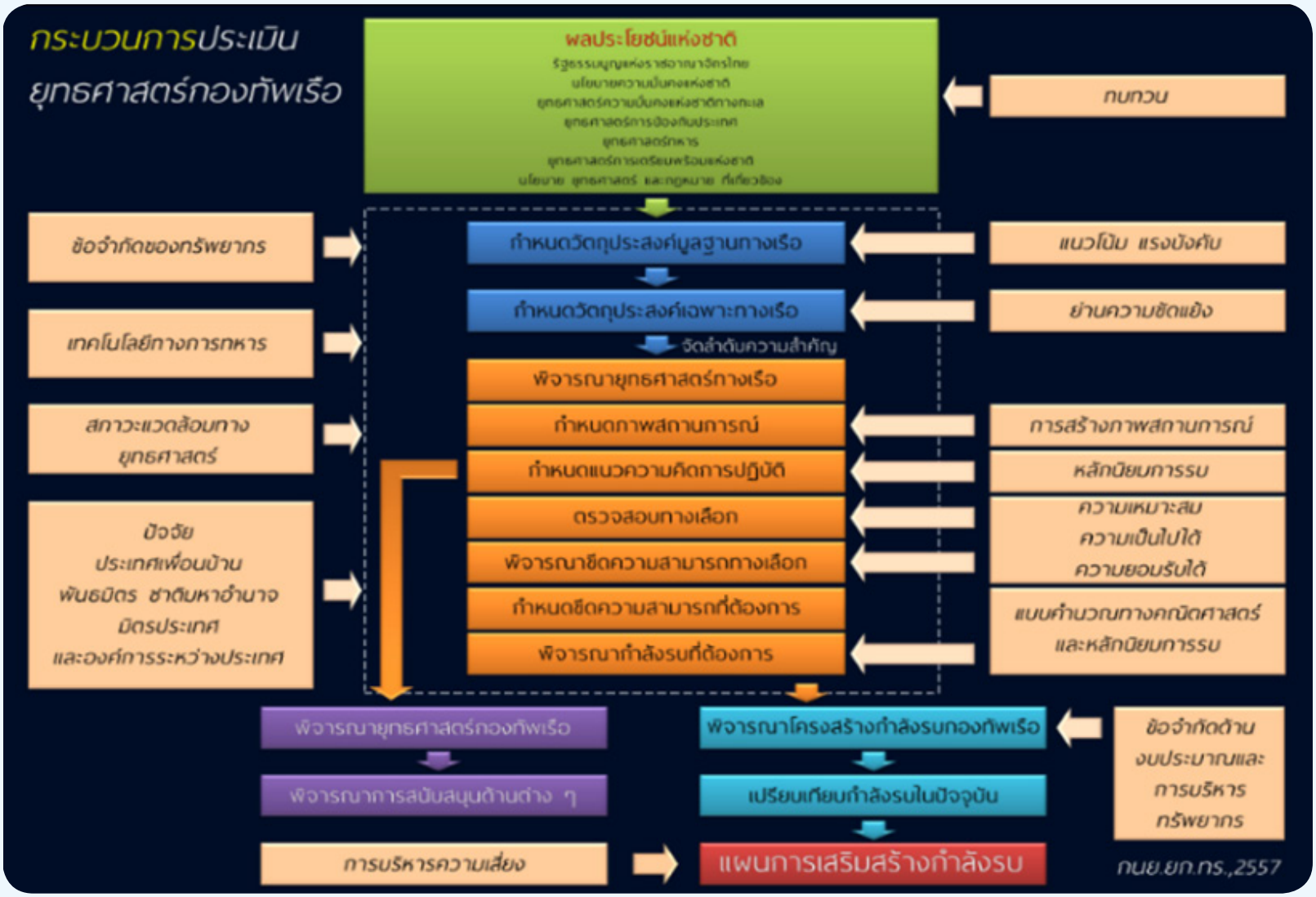
1. เสริมสร้างความร่วมมือกับกองทัพมิตรประเทศ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในภูมิภาค
2. ใช้กำลังทางเรือเพื่อถวายความปลอดภัยและเทิดพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาอธิปไตย การป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การช่วยเหลือทางมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัย และการบังคับใช้กฎหมาย
3. เตรียมกำลังทางเรือให้พร้อมปฏิบัติเมื่อมีสถานการณ์ด้านความมั่นคง หรือการสั่งการจากรัฐบาล
4. พัฒนาองค์การ กำลังพล และระบบการทำงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การวางแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางทหารที่กำหนดไว้ ภายใต้ความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ โดยได้นำหลักการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานของกองทัพเรือ ผสานกับการนำความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทัพเรือ เพื่อนำไปพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์ที่ตอบโจทย์บริบทความท้าทายสู่การขับเคลื่อนผ่านการสื่อสาร ถ่ายทอด และการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนากำลังพล เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ ทั้งหมดนี้เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

การกำหนดยุทธศาสตร์ ที่ตอบโจทย์บริบทความท้าทาย

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือได้นำหลักการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานของกองทัพเรือ ตลอดจนใช้เทคนิคการประมาณการณ์ (Estimation) การทำนายเหตุการณ์ (Forecasting) และภาพสถานการณ์ในระดับยุทธศาสตร์ (Strategic Scenario) เพื่อให้ทราบถึงภัยคุกคาม ปัญหา โอกาส สิ่งท้าทาย รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ ผสานกับการนำความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทัพเรือเพื่อนำไปพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดรับกับสภาพแวดล้อม โดยต้องการยกระดับความสามารถการปฏิบัติการอย่างสมดุลและสมบูรณ์ในทุกพื้นที่รับผิดชอบตามแนวคิด“สองฝั่งมหาสมุทรและสามพื้นที่ปฏิบัติการ” หรือ “Two Oceans and Three Areas”



กระบวนการประเมินยุทธศาสตร์กองทัพเรือ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

กองทัพเรือได้กำหนดแผนแม่บท 7 ด้าน เพื่อรองรับและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ที่ได้กำหนดแนวปฏิบัติควบคุม การรายงานและการปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ครบในทุกมิติของการปฏิบัติการทางทหาร จากนั้นทุกหน่วยงานจะร่วมกันตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทบทวนผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และ แผนแม่บท นำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่าง ๆ โดย ผู้บัญชาการทหารเรือได้กำหนดนโยบายสำคัญ เพื่อนำกองทัพเรือไปสู่ **“ขั้นรุกคืบหน้า สถาปนาความมั่นคง”** ถ่ายทอดเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติมุ่งพัฒนา **“3 องค์ 1 ด้าน”** คือ **1.องค์บุคคล** มุ่งพัฒนาให้กำลังพล **2. องค์วัตถุ** มุ่งพัฒนากำลังรบ **3.องค์ยุทธวิธี** มุ่งพัฒนากลยุทธการปฏิบัติ และ **4.ด้านการบริหารจัดการ** มุ่งเน้นปรับอัตราโครงสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสม นำไปสู่การถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ใน 3 ระดับ ทั้ง**ระดับหน่วยงาน ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ** นอกจากนี้ ยังมีการสื่อสารเครือข่ายพันธมิตรผ่านการจัดประชุม/สัมมนากับพันธมิตร ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้อง และการสื่อสารกับประชาชนโดยรวมใช้ช่องทางกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุ “เสียงจากทหารเรือ” และ YouTube ช่อง “สารคดีกองทัพเรือ”



ประเด็นนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปี พ.ศ. 2563

การติดตามและประเมินผล

มีการแบ่ง 7 ส่วนแตกต่างตามวัตถุประสงค์ คือ 1) คำรับรองการปฏิบัติราชการ (เพื่อให้สอดคล้องกันเป้าประสงค์ชาติและกระทรวงกลาโหม) 2) ประเมินและติดตามแผนแม่บท แต่ละด้านของ ทร. (เพื่อให้สอดรับกับยุทธศาสตร์) 3) ประเมินตามนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ (เพื่อให้เป็นไปตามกรอบและเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา) 4) การตรวจประเมินของกรมจเรทหารเรือ (ประเมินผลในเชิงเทคนิคตามสาขาวิชาการของทหารเรือ) 5) การคบคุมภายใน (เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้านการเงินและ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง) 6) การตรวจตามแนวทางการจัดการความรู้ (เพื่อให้จัดการความรู้อย่างเป็นระบบ) 7) การตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (เพื่อพัฒนาองค์การตามมาตรฐานสากล)

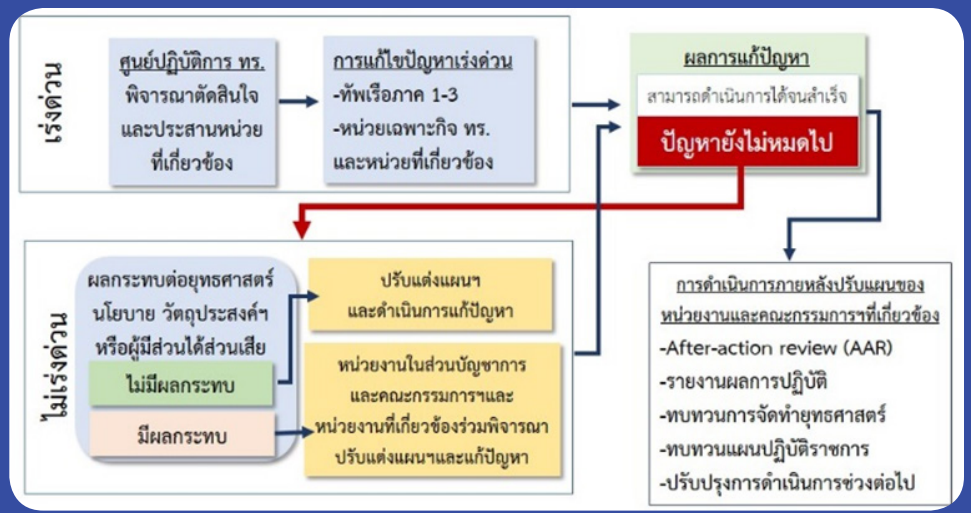
พัฒนากำลังพล เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์

การพัฒนากำลังพลให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ กองทัพเรือได้ใช้ระบบการศึกษาและการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนากำลังพลสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนใช้การฝึกในรูปแบบ “รบอย่างไร ฝึกอย่างนั้น” โดยกำหนดเป็น 4 กระบวนการหลัก คือ 1) การสรรหา 2) การพัฒนา 3) การใช้ประโยชน์ และ 4) การรักษา ตลอดจนมีระบบการควบคุมและรายงานผ่านระบบสารสนเทศด้านกำลังพลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานด้านกำลังพลต่อไป



การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่ระบบงานกำลังพล

การปรับเปลี่ยนแผน เพื่อตอบโจทย์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง



การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเมื่อมีสถานการณ์บังคับ

การเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ที่จะต้องมีการเฝ้าระวังเพื่อให้มีการตอบสนองและปรับเปลี่ยนแผนอย่างรวดเร็ว เช่น ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดอธิปไตย การกระทำผิดกฎหมายและการก่อการร้ายในพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพเรือตลอดจนเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินนั้น จะมีการควบคุมการปฏิบัติการ และรายงานผ่าน “ศูนย์ปฏิบัติการ” ของทัพเรือภาคทั้ง ๓ แห่ง ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการของหน่วยเฉพาะกิจต่าง ๆ ของกองทัพเรือ โดยมีศูนย์กลางการควบคุมอยู่ที่ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพเรือ ซึ่งมีการบูรณาการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการ ของหน่วยงานความมั่นคงต่าง ๆ ของประเทศต่อไป

ผลงานโดดเด่น

การสนับสนุนรัฐบาลช่วยเหลือประชาชนในกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID – 19)

กองทัพเรือมีความพร้อมและได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลในการจัดตั้ง State Quarantine แห่งแรกของประเทศไทยขึ้น ณ กิจการอาคารรับรองสัตหีบ อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี ซึ่งได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ณ กองทัพเรือ พื้นที่สัตหีบ ได้ในเวลาอันรวดเร็วและไม่มีข้อผิดพลาด โดยมีการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานความมั่นคงในการให้การสนับสนุนดูแลคนไทยที่กลับจากต่างประเทศ ทั้งจีน เกาหลีใต้ อิตาลี และอเมริกา ตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 นอกจากนั้น ยังสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่ในจัดตั้ง State Quarantine ในพื้นที่กรุงเทพฯ จัดตั้งสถานที่กักกันโรคประจำพื้นที่ (Local Quarantine) ในการคัดกรองโรคในหลายพื้นที่ ตามท่าอากาศยาน ท่าเรือ และด่านชายแดน



State Quarantine แห่งแรกของประเทศไทยโดยกองทัพเรือ

การเป็นแกนนำจัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

กองทัพเรือมีพันธกิจในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล แต่ด้วยกฎหมายที่มีอยู่ ในปัจจุบัน ไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างครอบคลุมถึงการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลที่มีอยู่อย่างมากมายในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบูรณาการอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง จึงมีการผลักดันให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ภายใต้ พ.ร.บ.รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ส่งผลให้การดำเนินการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีเอกภาพ บูรณาการ และประสานการปฏิบัติงานในเขตทางทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จากการบูรณาการหน่วยงานที่อยู่ใน ศรชล. ทำให้ดำเนินการแก้ไขการทำประมงที่ผิดกฎหมาย (IUU Fishing) ประสบความสำเร็จ โดยสหภาพยุโรปได้ประกาศปลดสถานะใบเหลืองของภาคประมงไทย เพื่อแสดงการยอมรับต่อความก้าวหน้าในการยกระดับอุตสาหกรรมการประมงของไทยเทียบเท่ามาตรฐานสากล



หน่วยงานในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

สำนักงานประกันสังคม

วิสัยทัศน์

“ร่วมสร้างสรรค์สังคมแรงงานที่มีหลักประกันถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน”

ค่านิยม: “CHANGEs”

Creative สร้างสรรค์
Helpful เป็นห่วงเป็นใย
Accountability สำนึกรับผิดชอบ
Notable Leadership เป็นผู้นำที่โดดเด่น
Go forward into the Digital World ก้าวทันโลกและการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล
Expert & Ethics เป็นมืออาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรม
Sacrifice ทุ่มเทและเสียสละ

พันธกิจ

การบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในการมีส่วนช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างความเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนางานประกันสังคมที่มุ่งสู่ “ประกันสังคมถ้วนหน้า” เพื่อผลลัพธ์ “ประชาชนมีหลักประกันที่มั่นคง ยั่งยืน”

3 Steps ในการวางแผนยุทธศาสตร์



สำนักงานประกันสังคม ได้มี**การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์**จากแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกองค์กร มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดระดับการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อหาช่องว่างและความน่าจะเป็นของยุทธศาสตร์ โดยได้นำผลจากการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์มา**กำหนดทิศทางองค์กร**และยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมของบุคลากร การ**กำหนดยุทธศาสตร์** เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผ่านกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมระดมสมอง และการสัมภาษณ์ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม ให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองภารกิจและต่อผู้รับบริการ ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลาและค่าใช้จ่าย นอกจากนั้น มีการวางแผนงานด้านบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ “ทุนมนุษย์” และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562 เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การสื่อสารที่หลากหลายเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ



สำนักงานประกันสังคม มีกระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการถ่ายทอดสื่อสารยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารภายในผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เผยแพร่ผ่านระบบIntranet ผ่านเว็บไซต์ www.sso.go.th ผ่านระบบ VDO Conference ในการประชุมกรม และผู้บริหารสื่อสารยุทธศาสตร์ ด้วยการมอบนโยบายผ่านการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา สำหรับการสื่อสารภายนอกองค์กร มีการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ www.sso.go.th ช่องทาง YouTube / Facebook / Line / Infographic / วีดิทัศน์ นอกจากนี้ ได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยแปลงยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 – 2562) ไปสู่แผนยุทธศาสตร์ย่อยและแผนระยะสั้น ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนบริหารความเสี่ยง และแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้

SSO Budget ในการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ



สำนักงานประกันสังคมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยได้นำระบบบริหารจัดการแผนปฏิบัติราชการและงบประมาณ สำนักงานประกันสังคม (ระบบ SSO Budget) ซึ่งเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดปริมาณเอกสารและระยะเวลาในการทำงาน ผู้บริหารสามารถตรวจสอบ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินได้ตลอดเวลา รวมถึงได้นำผลลัพธ์จากการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุง พัฒนาให้ได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

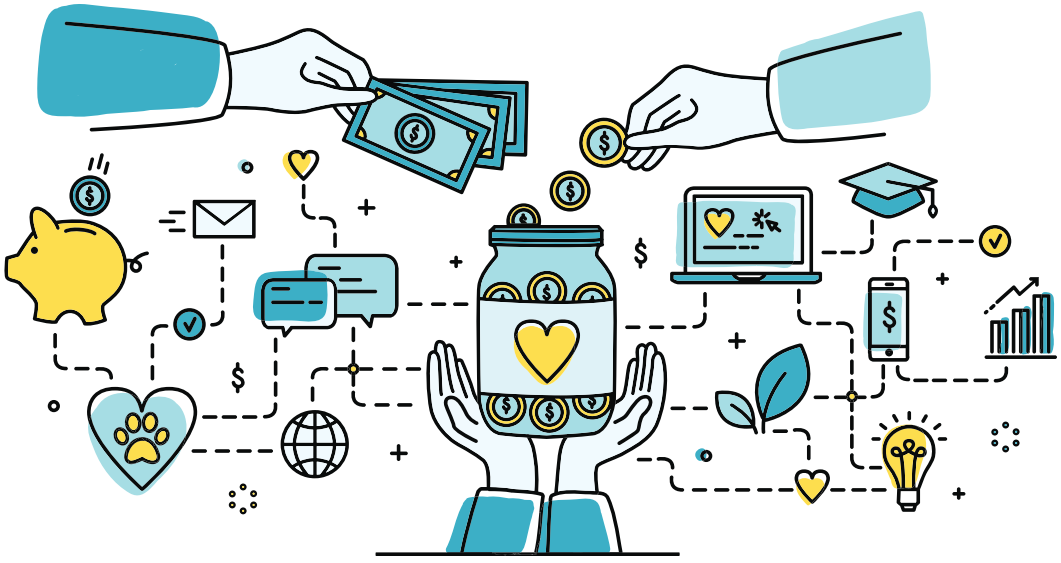


การให้บริการทันตกรรมโดยไม่ต้องสำรองจ่าย ผู้ประกันตนเข้ารับบริการที่สถานพยาบาล/คลินิก ที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคม โดยไม่ต้องสำรองจ่ายในขั้นตอนเดียว (One-point Networks Service) ปี 2562 มีสถานพยาบาลร่วมเป็นเครือข่าย 2,410 แห่ง ผู้ประกันตนใช้สิทธิ จำนวน 3,558,787 ครั้ง

การบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้แก่ สถานประกอบการชำระเงินสมทบเป็นรายเดือนผ่านระบบ e-Payment ปี 2562 มีสถานประกอบการชำระเงินผ่านระบบ จำนวน 183,891 แห่ง ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบผ่านระบบอินเตอร์เน็ต (e-filing) ปี 2562 นายจ้างยื่นแบบให้ลูกจ้าง จำนวน 9,112,921 คน พัฒนาระบบใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Receipt) ปี 2562 นายจ้างได้รับใบเสร็จรับเงินผ่านระบบ จำนวน 3.29 ล้านรายการ และตรวจสอบข้อมูลผู้ประกันตนผ่าน Application บนมือถือ “SSO Connect Mobile” ปี 2562 มีผู้ใช้บริการ 4.13 ล้านราย

ศูนย์บริการข้อมูลประกันสังคม Contact Center 1506 ให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง มีคู่สายรองรับถึง 300 คู่สาย พัฒนาระบบฟังข้อมูลอัตโนมัติ ระบบจดจำเสียง ระบบรับเรื่องร้องเรียนและอื่น ๆ ปี 2562 มีผู้ใช้บริการ จำนวน 2.73 ล้านสาย และได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ “ในระดับดีเด่น”

ปรับปรุงและพัฒนาสิทธิประโยชน์ ของกองทุนประกันสังคม ด้านการแพทย์ 25 รายการ กองทุนเงินทดแทน อาทิ เพิ่มค่ารักษาพยาบาลจนสิ้นสุดการรักษา วงเงิน 2 ล้านบาท ค่าทดแทนการขาดรายได้ จาก 60% เป็น 70% ขยายความคุ้มครองลูกจ้างส่วนราชการ องค์กรระหว่างประเทศ และกิจการอื่น ๆ จำนวน 1,058,916 คน (ข้อมูล ปี 2562)



บริหารจัดการกองทุน ปี 2562 กองทุนประกันสังคมมีเงินทุนสะสม จำนวน 2,095,393 ล้านบาท มีผลตอบแทน จำนวน 85,5633 ล้านบาท กองทุนเงินทดแทนมีเงินทุนสะสม จำนวน 64,549 ล้านบาท มีผลตอบแทน จำนวน 2,140 ล้านบาท

สำนักงานประกันสังคมไทยเป็น**ประเทศเดียวในอาเซียน**ที่สิทธิประโยชน์ประกันสังคมครอบคลุมครบ 9 สาขา ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 102

รางวัลนานาชาติ จาก ISSA Certificate of Merit with Special Mention ณ ประเทศมาเลเซีย และรางวัลในระดับภูมิภาคอาเซียน ASSA Recognition Award จำนวน 4 รางวัล ตั้งแต่ปี 2560 – 2562 ประเภทการให้บริการที่โดดเด่น ประเภทองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และประเภทความคุ้มครองด้านการประกันที่โดดเด่น



จังหวัดนครสวรรค์

วิสัยทัศน์

"จังหวัดนครสวรรค์เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย อุตสาหกรรมฐานชีวภาพ เมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ สังคมพอเพียง และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมยั่งยืน"

ค่านิยม

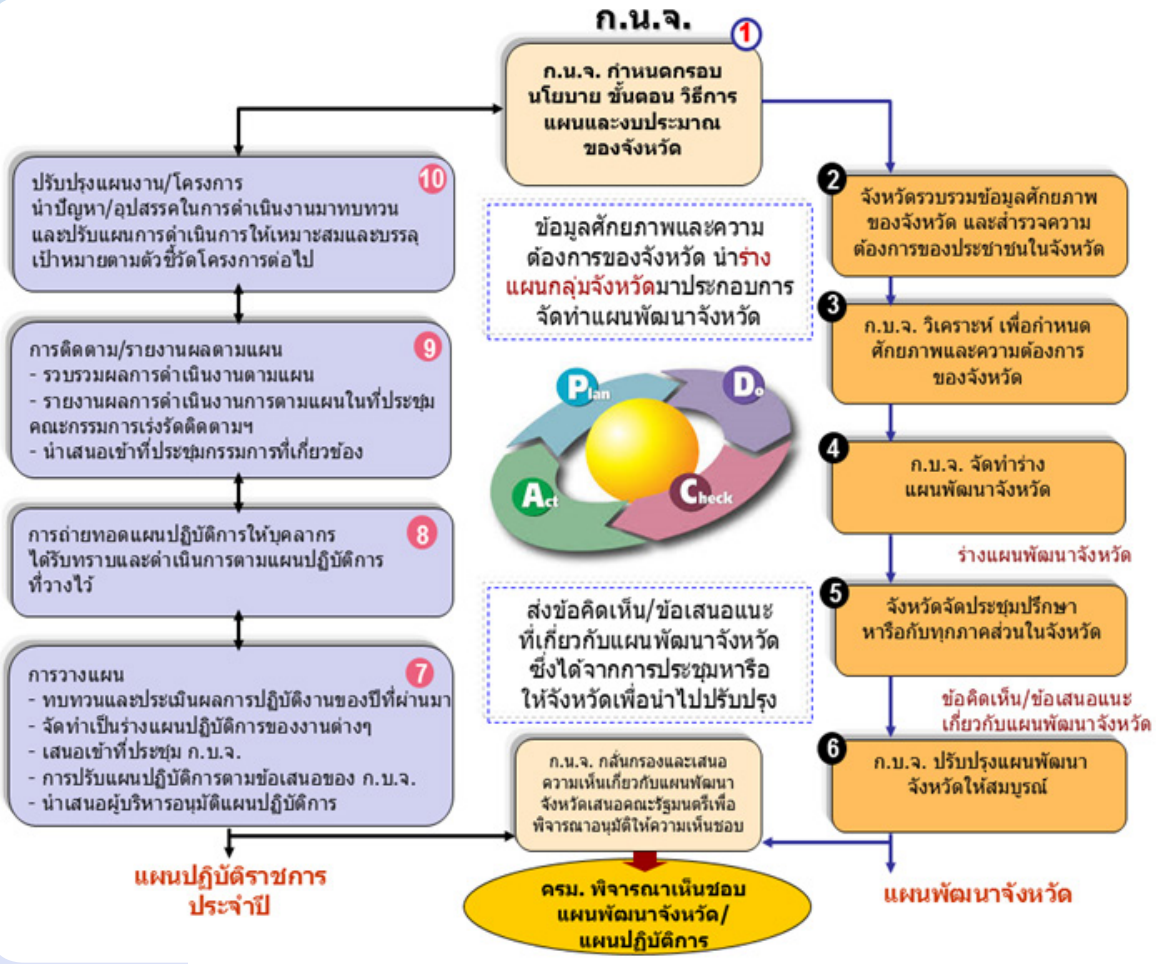
"พัฒนาคุณภาพงาน มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติโดยเคารพสิทธิ โปร่งใสสุจริตคู่คุณธรรม"

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรปลอดภัย ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ
2. สร้างสรรค์จังหวัดนครสวรรค์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติด้วยนวัตกรรม
3. พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน และมีส่วนร่วม

ด้วยการนำวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนของการวางแผนยุทธศาสตร์และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้จังหวัดนครสวรรค์ได้มีการทบทวนการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การจัดทำและการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ที่ตรงตามศักยภาพของจังหวัด และสามารถตอบสนองความต้องการที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

การนำ PDCA มาใช้ประยุกต์ในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์



กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

จากแนวคิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จังหวัดนครสวรรค์ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยนำกรอบนโยบาย ขั้นตอนวิธีการจัดทำแผนและงบประมาณของจังหวัดที่คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) กำหนด รวบรวมข้อมูลศักยภาพของจังหวัด ความต้องการของประชาชนในจังหวัด มาวิเคราะห์ ในการจัดทำร่างแผนพัฒนาจังหวัด นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการพิจารณา ให้ความเห็นชอบ รวมถึงการจัดประชุมปรึกษาหารือทุกภาคส่วนในจังหวัด เพื่อรับฟังความคิดเห็น

พร้อมนำผลการประชุมมาปรับปรุงแผนพัฒนาจังหวัดให้สมบูรณ์ **นำไปสู่การกำหนดตำแหน่งจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ที่สำคัญของจังหวัด 2 ด้าน ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรม (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ** นอกจากนี้ ยังได้นำผลประเมินการปฏิบัติงานของปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำเป็นร่างแผนปฏิบัติราชการของจังหวัด โดยจัดทำเป็นลักษณะห่วงโซ่คุณค่าเพื่อสำรวจความสอดคล้องและบูรณาการโครงการในระดับต่าง ๆ และกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุม ตั้งแต่ต้นทาง-กลางทาง-ปลายทาง บูรณาการงบประมาณทั้งงบพัฒนาจังหวัด งบกระทรวง/กรม งบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงบภาคเอกชน

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล



ในการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ จังหวัดนครสวรรค์ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โครงการที่จะทำให้เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดบรรลุสู่วิสัยทัศน์ โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์หลากหลาย เช่น PDCA การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า Benchmarking และ Core Competency เป็นต้น เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานโครงการในอดีต ทบทวนกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนให้ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และพิจารณามอบหมายส่วนราชการเป็นหน่วยงานดำเนินการหลัก หน่วยงานสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ ได้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล พิจารณาแผนงาน/โครงการ ตามลำดับความสำคัญที่ประชาชนได้รับประโยชน์ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพร้อมดำเนินการได้ทันที การเป็นปัญหาเร่งด่วน ความเป็นไปได้/คุ้มค่า และการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึง ในการบริหารโครงการมีการกระจายอำนาจเพื่อให้สามารถปรับปรุงโครงการพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างความรู้สึกผูกพันแก่ผู้รับผิดชอบโครงการให้มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จจากการทำงาน ตลอดจนเน้นย้ำให้หัวหน้าส่วนราชการถ่ายทอดนโยบาย ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ในการทำงาน สู่ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

การติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

จังหวัดนครสวรรค์ได้มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการผ่านระบบ PADME เป็นประจำทุกวันที่ 25 ของเดือน การแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตาม เร่งรัดการดำเนินงานโครงการ โดยผลจากการขับเคลื่อนของคณะกรรมการดังกล่าวทำให้จังหวัดนครสวรรค์สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้เป็นลำดับที่ 5 ของประเทศ และสามารถนำเงินที่เหลือจากการจัดซื้อจัดจ้างโอนเปลี่ยนแปลงไปดำเนินงานโครงการใหม่ ซึ่งเป็นการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีระบบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของจังหวัด ที่กำหนด KPIs เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของส่วนราชการ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากเป้าหมายตาม KPIs ที่ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้แผนงาน/โครงการที่สำคัญเกิดการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การประสานเชื่อมโยง และสนับสนุนแผนการดำเนินงานจังหวัด

ผลงานที่โดดเด่นจากการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

จากเกษตรแปลงใหญ่สู่อุตสาหกรรมฐานชีวภาพ

จังหวัดนครสวรรค์ได้เร่งพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มจำนวนผู้ตรวจประเมินและรับรองมาตรฐาน GAP ของจังหวัดให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยรับรองทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา รวมทั้ง สนับสนุนการตรวจรับรองมาตรฐานการผลิต GAP ให้ทันต่อความต้องการของเกษตรกรที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสินค้าหลัก ข้าว และพืชผัก โดยเร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอโครงการฯ ที่สามารถเพิ่มจำนวนพื้นที่เกษตรปลอดภัยได้ตามตัวชี้วัดไม่ต่ำกว่า 1,500ไร่/ปี และได้ดำเนินการด้านส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ โดยจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินโครงการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอุตสาหกรรมฐานชีวภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีกิจกรรมการให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และจ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร แปรรูปและอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ







โรงงานพลังงานไฟฟ้า และก๊าซชีวภาพ

ผลการศึกษาความเป็นไปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเทคนิค ด้านความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการและศักยภาพด้านการผลิต สรุปได้ว่า จังหวัดนครสวรรค์ มีความเหมาะสมในการจัดตั้งศูนย์วิจัยฯ และได้สร้างกระบวนการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกพื้นที่ที่มีความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์วิจัยฯ โดยมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ อีกทั้งดำเนินการขจัดอุปสรรคและสร้างปัจจัยสนับสนุนการลงทุน โดยจัดสรรงบประมาณให้แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ในการเพิ่มประสิทธิภาพทางหลวงเพื่อสนับสนุนการลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ ส่งผลให้เกิดมูลค่าการลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อการแปรรูปผลผลิตการเกษตร (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) เป็นผลิตภัณฑ์เชื้อเพลิงชีวภาพ เอทานอล ไฟฟ้า/ไอน้ำจากชีวมวล ก๊าซชีวภาพ เคมีชีวภาพ และพลาสติกชีวภาพ จากข้อมูลการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ปรากฏว่า มีโรงงานที่ใช้วัตถุดิบจากผลผลิตการเกษตร (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) รวมทั้งส่วนที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์เป็นวัสดุเหลือทิ้งจากอุตสาหกรรมการเกษตรหลักแปรรูปเป็น เอทานอล จำนวน 2 โรงงาน พลังงานไฟฟ้า จำนวน 5 โรงงาน และก๊าซชีวภาพ จำนวน 2 โรงงาน รวม 9 โรงงาน เงินลงทุนรวมกว่า 15,396 ล้านบาท

ส่งเสริมการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ประเพณี





ประเพณีแห่เจ้าพ่อ-เจ้าแม่ ปากน้ำโพ

ประเพณีแห่เจ้าพ่อ-เจ้าแม่ปากน้ำโพ เกิดขึ้นจากชุมชนชาวจีนโบราณ ที่อาศัยอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา นับแต่ครั้งที่มีโรคระบาด จนโรคร้ายได้คลี่คลายลง ก่อกำเนิดศรัทธาจนกลายเป็นประเพณีสำคัญมาจนถึงปัจจุบัน จึงทำให้จังหวัดนครสวรรค์ นอกจากจะเป็นเป็นที่รู้จักในนามต้นกำเนิดแม่น้ำเจ้าพระยาแล้ว ยังเป็นต้นกำเนิดประเพณีโบราณ และคณะการแสดงต่าง ๆ ที่เกิดจากชาวจีนลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาอย่างแท้จริงซึ่งมีเพียงที่เดียวในประเทศไทยที่ยังคงสืบทอดประเพณีการแห่เจ้าพ่อ-เจ้าแม่ มากว่า 104 ปี ภายใต้แนวคิด องค์เจ้าพ่อ-เจ้าแม่แห่รอบตลาดปากน้ำโพ เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ประชาชนและร้านค้าต่าง ๆ พร้อมรวบรวมร้านอาหารชื่อดังมากมายให้ได้อิ่มท้องบนถนนวิถีนักชิม และอิ่มใจกับการช้อปปิ้ง บนถนนวิถีนักช้อป ตลอดเส้นทางสายไหม กิจกรรมพิเศษสุดเป็นการผสานงานประเพณี คู่กับเทคโนโลยีอันทันสมัยครั้งแรกในประเทศไทย กับกิจกรรม AR (Augmented Reality) ขุมทรัพย์ 3 มิติ และกิจกรรม RC ค้นหาขุมสมบัติ ด้วยการเอาเทคโนโลยีใหม่ล่าสุด กับการใช้มือถือสมาร์ทโฟน ของบุคคลทั่วไป มาเป็นอุปกรณ์ในการเล่นกิจกรรมเมื่อโหลด Application มาแล้ว จะเห็นภาพ 3 มิติ ไปพร้อม ๆ กับฉากจริงที่อยู่ภายในงานโดยผู้เล่นกิจกรรมสามารถถ่ายรูปคู่กับฉากนั้นได้ด้วย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวกว่า 1,500 คน/วัน

จังหวัดระนอง

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย”

ค่านิยม

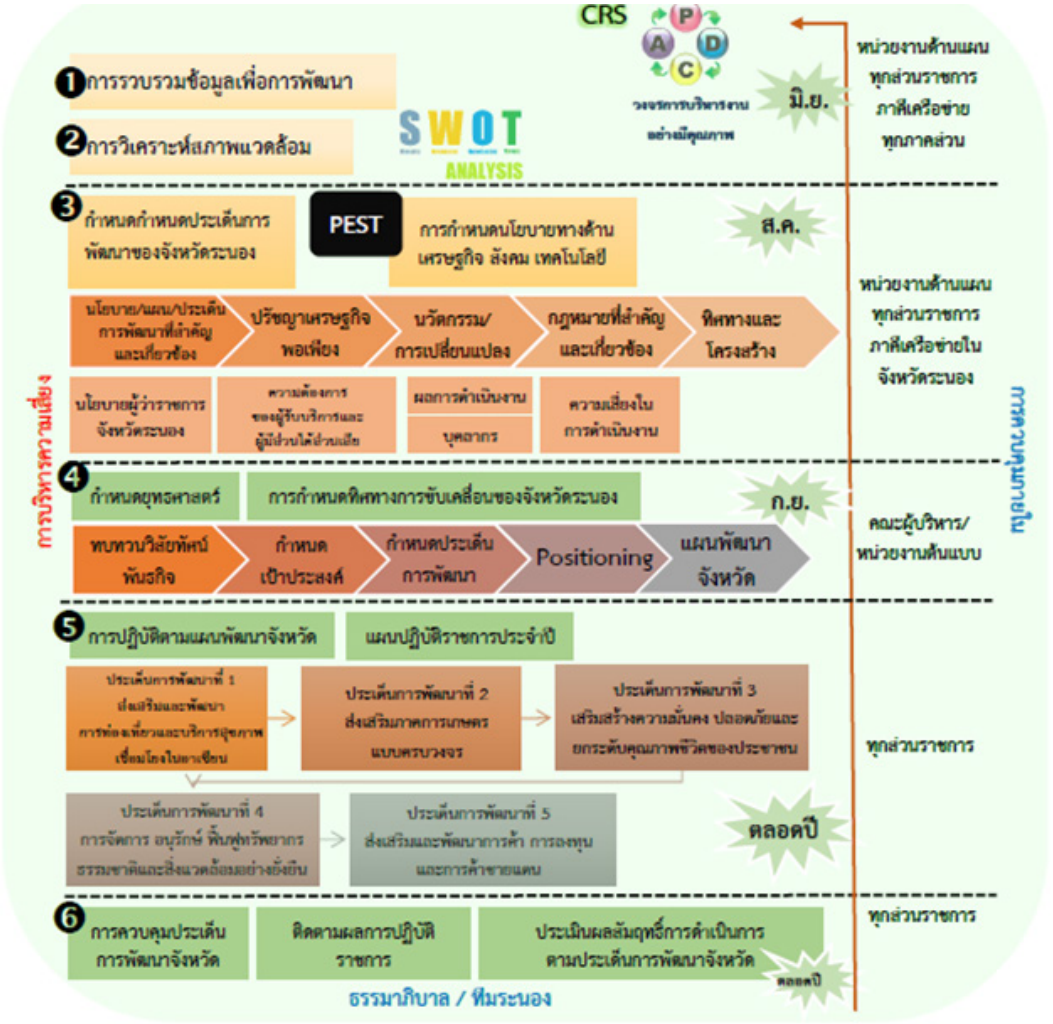
“เมืองคุณธรรม น้อมนำความพอเพียงตามวิถีประชารัฐ”

พันธกิจ

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของอาเซียน
2. เสริมสร้างอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้วยรายได้ชุมชน
3. สร้างความมั่นคงทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศน์ที่เกิดมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์แก่ระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
5. เสริมสร้างความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

จาก **“การระดมความคิดเห็นเป็นหนึ่งเดียวสู่การปฏิบัติด้วยทีมระนอง”** ส่งผลให้จังหวัดระนองสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดระนองให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยมีผลงานที่โดดเด่นที่แสดงถึงศักยภาพของทีมระนอง เช่น การวางยุทธศาสตร์ Ranong Safety Zone เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่ผลสำเร็จเกิดจากความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล อุดมสมบูรณ์และมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่ มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าบกและป่าชายเลน ส่งผลให้ในปี 2562 จังหวัดระนองมีทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น ชุมชนประมงพื้นบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีป่าชายเลนเพิ่มขึ้นจากปี 2561 จำนวน 545.45 ไร่

ระดมความคิดเห็นเป็นหนึ่งเดียว



กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดระนอง

จังหวัดระนองมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงแผนพัฒนาให้สอดคล้องกันทั้งระบบ ทั้งในลักษณะบนลงล่าง (Top - Down) จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิรูปแผนแม่บทต่าง ๆ และแผนพัฒนาภาคลงไปสู่แผนพัฒนาในระดับพื้นที่เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศ และดำเนินการในลักษณะล่างขึ้นบน (Bottom - Up) คือ การเชื่อมโยงจากหมู่บ้าน/ชุมชน แผนชุมชนระดับตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอขึ้นไปสู่แผนการพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดเป็นจุดเชื่อมสำคัญ (Focal Point) ในการประสานนโยบายระดับชาติ และใช้กระบวนการประชาคมแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนหรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่ นำไปสู่การปรับปรุงแผนการพัฒนาจังหวัดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ มีระบบการติดตามประเมินผลในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาการวางแผนพัฒนาในปีถัดไป

สู่การปฏิบัติด้วยทีมระนอง (Ranong Team base)



การสร้างทีมระนอง

ขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ผ่านการสร้าง “ทีมระนอง”ภายใต้หลักการ Ranong Team base โดยให้ความสำคัญกับทีมงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ ตลอดจนภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ลดการสั่งการ เพิ่มการขับเคลื่อนงานที่เน้นการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติในลักษณะแนวระนาบ สร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดระนองให้เกิดประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เช่น การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เน้นการสร้างความเข้าใจมีการจัดประชาพิจารณ์ปรึกษาหารือทุกภาคส่วนในจังหวัดเพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้รับทราบและนำไปปฏิบัติผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อบริหารการดำเนินการ นอกจากนี้ ทีมระนองมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพื้นที่เพื่อจัดลำดับการพัฒนา บริหารงานและงบประมาณให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาจังหวัดระนองนำสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์หลักในการนำจังหวัดระนองสู่การพัฒนาตามศักยภาพในพื้นที่และความต้องการในพื้นที่

กระบวนการในการติดตาม



มีระบบติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการ โดยการกำกับติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบติดตามประเมินผลแผนงานโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด (PADME) การแต่งตั้งคณะทำงานติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดระนอง เพื่อติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีเจ้าภาพผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่สำคัญของจังหวัด รายงานผลการประเมินผลตนเอง ส่งให้จังหวัดเพื่อสรุปเป็นภาพรวมของจังหวัด กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการนำเสนอจังหวัดเพื่อจัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) ให้ความเห็นชอบโครงการ และให้มีการรายงานความก้าวหน้าของโครงการทุกเดือนให้จังหวัดทราบเพื่อสรุปความก้าวหน้าของโครงการเป็นภาพรวม

ผลงานที่โดดเด่นในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่แสดงถึงศักยภาพของจังหวัดระนอง

เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับชั้นนำ

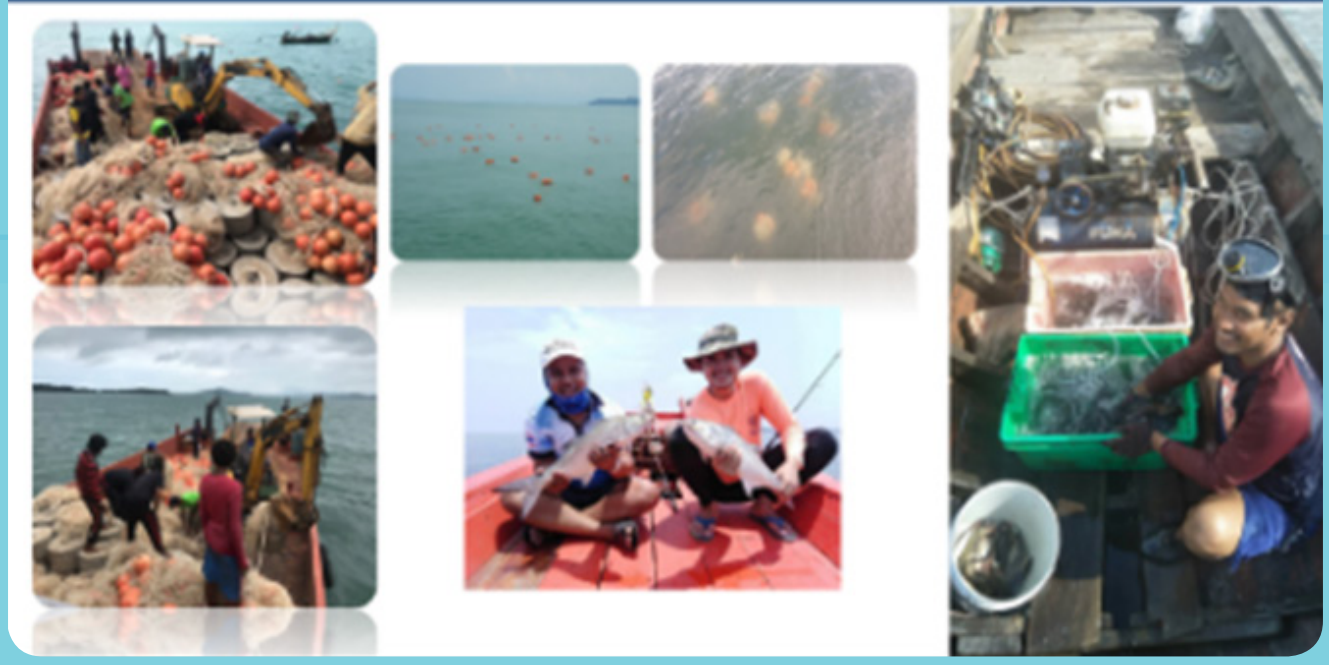


จังหวัดระนองมุ่งเน้นการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้นแบบของประเทศ ซึ่งใช้ศักยภาพของแหล่งน้ำแร่ร้อนธรรมชาติที่มีคุณภาพดีหลากหลายแห่งในพื้นที่ โดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม และสามารถให้บริการกับผู้ใช้บริการได้ทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วย/พิการ (Universal Design) นอกจากนี้ ได้พัฒนาการให้บริการที่เชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ มีการเปิดให้บริการแพทย์ทางเลือก ธาราบำบัด ดุลยภาพบำบัด กายภาพบำบัด ฝังเข็ม การให้บริการด้านสปาและนวดแผนไทย ณ ศูนย์ฟื้นฟูสภาพด้วยแพทย์ทางเลือก นอกจากนี้ ยังได้เน้นการให้ความรู้แก่บุคลากร มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างความสมดุลของร่างกาย มีการต่อยอดโดยการส่งครู ก ซึ่งนักกายภาพบำบัดไปอบรม เพื่อมาสร้าง ครู ข ในโรงพยาบาล 5 แห่งในจังหวัด ส่งไปสู่อาสาสมัครสาธารณสุขในระนอง 1 คนต่อบ้าน 15 หลัง เพื่อช่วยดูแลผู้ป่วยในชุมชน เป้าประสงค์คือ **คนป่วยต้องดีขึ้น คนที่ไม่เป็นต้องได้รับการป้องกัน** รวมถึงมีการสร้าง Application dunyapab มาช่วยในการรักษาผู้ป่วยด้านกายภาพบำบัด/ธาราบำบัด ทำให้มีจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับบริการด้านกายภาพบำบัด/ธาราบำบัด มีอาการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้จังหวัดระนองมีผู้ป่วยที่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดและความดันโลหิตสูงได้เป็นอันดับ 1 ในระดับเขตสุขภาพที่ 11

ซั้งเชือกสร้างชีวิต: การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความสมดุล อุดมสมบูรณ์และมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่

จากการลดลงของปริมาณสัตว์น้ำอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการทำประมงที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทำให้ต้นทุนในการทำประมงสูงขึ้น ไม่คุ้มต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อต้องไปทำการประมงในสถานที่ไกลขึ้น สังคมในชุมชนประมงมีความขัดแย้งระหว่างกันเมื่อมีการใช้เครื่องมือการประมงต่างประเภทในพื้นที่เดียวกัน จังหวัดระนองจึงได้หาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้ง เพิ่มรายได้ ลดต้นทุน โดยใช้นวัตกรรม การนำเชือกใยยักษ์มาฉีกให้เป็นฝอยให้มีลักษณะเหมือนหญ้าทะเล สัตว์น้ำสามารถใช้เป็นแหล่งอาศัย แหล่งสืบพันธุ์ แหล่งวางไข่ และแหล่งเลี้ยงตัวอ่อน ส่งผลให้ปัจจุบัน ชาวประมงพื้นบ้านมีการจับสัตว์น้ำจากจุดวางซั้ง หรือจุดใกล้เคียง ได้สัตว์น้ำที่มีขนาดใหญ่ และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิมเกิน 100 % เกิดความมั่นคงทางด้านอาหาร และส่วนที่เหลือสามารถจำหน่ายได้ในราคาที่สูงขึ้น สร้างรายได้ให้ครัวเรือน เป็นผลให้ชุมชนประมงพื้นบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนไม่มีความขัดแย้งระหว่างกัน ด้วยการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรประมงในท้องถิ่นตนเองให้เกิดความยั่งยืน

การจัดวางซั้งเชือกโดยประมงชุมชนมีส่วนร่วม




หมวด 3



ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

“สังคมรู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม”

ค่านิยม: “TOPS”

T (Team Work) : ทำงานเป็นทีม
O (Organization of Learning) : องค์กรแห่งการเรียนรู้
P (Professional) : มืออาชีพในด้านสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ
S (Service Mind) : จิตสำนึกในการให้บริการ นอกจากนี้ยังรวมถึงมี ศีลธรรม (Moral) ความสุภาพ (Honor) และ ความรับผิดชอบ (Accountability)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และเคารพสิทธิของผู้อื่น
2. พัฒนา และจัดระบบการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ รวมทั้งประสานงานกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
3. พัฒนาและจัดระบบการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท
4. พัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน
5. พัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการคุ้มครองพยาน
6. บูรณาการและดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน หรือเหยื่ออาชญากรรม และจำเลยในคดีอาญา

กำหนดค่านิยมขององค์การในเรื่อง S = Service Mind จิตสำนึกในการให้บริการ ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมด้านจิตบริการ ด้วยการให้ตัวแบบ (Modeling) “การช่วยเหลืออย่างสุดซอย” ตอบสนองความต้องการที่เหนือกว่าความคาดหวัง โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว นำไปสู่ความพึงพอใจอย่างแท้จริง

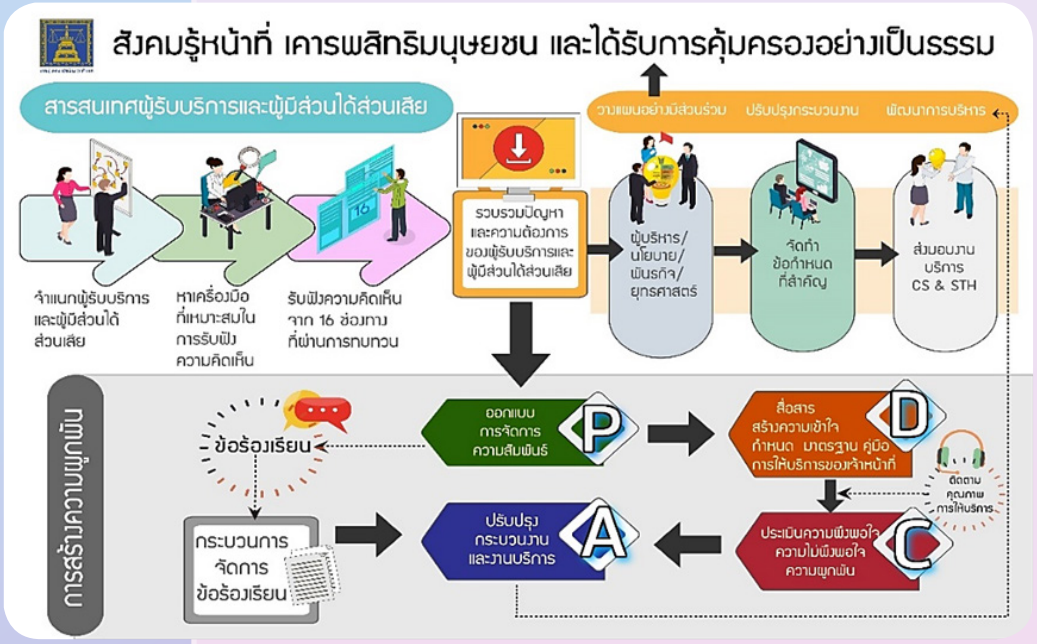
ด้วยภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมาย ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ รู้หน้าที่ของตนและเคารพผู้อื่น ดำเนินการให้ผู้ต้องหา พยาน ผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญา ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ เยียวยาในเบื้องต้น ตลอดจนพัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการตาพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม สอดคล้องตามมาตรฐานสากล



ทำให้ผู้รับบริการของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีความหลากหลายตามผลผลิตและบริการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที เห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่มีการคำนึงถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น การกำหนดค่านิยมขององค์การในเรื่อง S = Service Mind จิตสำนึกในการให้บริการให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมด้านจิตบริการด้วยการให้ตัวแบบ (Modeling) “การช่วยเหลืออย่างสุดซอย” ตอบสนองความต้องการที่เหนือกว่าความคาดหวัง โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีความสะดวก รวดเร็ว นำไปสู่ความพึงพอใจอย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการสร้างสังคมให้รู้หน้าที่ เคารพสิทธิมนุษยชนและได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม

การมุ่งเน้นต่อการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังได้อย่างทันท่วงที

ในปัจจุบันประชาชนมีความตื่นตัวในเรื่องของสิทธิมนุษยชนมากขึ้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จึงจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจ 3 ด้าน คือ การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและการจัดการความขัดแย้งการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ การสร้างหลักประกันสิทธิมนุษยชน เพื่อง่ายต่อการจัดการความสัมพันธ์และตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างตรงประเด็น โดยจัดกลุ่ม ผู้รับบริการเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประชาชนทั่วไป กลุ่มประชาชนผู้เสี่ยงต่อการละเมิด และกลุ่มประชาชนผู้ถูกละเมิด และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประชาชน กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ และกลุ่มหน่วยงานภาคเอกชน



แผนภาพแสดงขั้นตอนการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

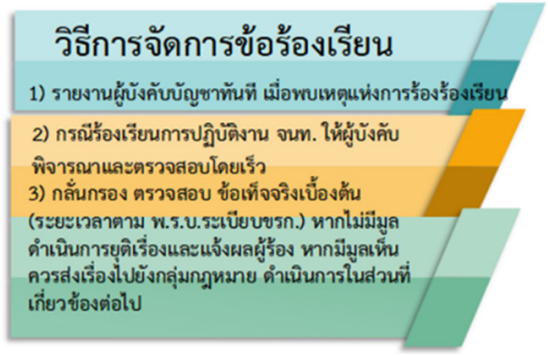
ค้นหาความต้องการผ่านช่องทางและสารสนเทศที่หลากหลาย

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จัดให้มีช่องทาง 16 ช่องทาง ในการรับฟังความคิดเห็นและค้นหาสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายและครอบคลุมการเข้าถึงในรูปแบบเชิงรับ และในรูปแบบเชิงรุก โดยมีการทบทวนช่องทางการรับฟังความคิดเห็นเป็นประจำทุกปี และจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีเสียได้ส่วนเสียที่ปรับเปลี่ยนไปตามสภาพสังคม ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหาและความต้องการ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ตลอดจน ความคาดหวังที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นและจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างแน่นแฟ้นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนำไปสู่การดึงดูดกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ ด้วย

ช่องทางการร้องเรียนที่ครอบคลุม

โดยมีช่องทางการร้องเรียนที่ครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายช่องทาง สามารถแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน โดยการร้องเรียนด้วยตนเอง ร้องเรียนผ่านไปรษณีย์ ผ่านทางเว็บไซต์กรม (www.rlpd.go.th) ผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียนของกรมฯ ผ่านทางโทรศัพท์/โทรสาร ผ่านสายด่วนยุติธรรมสร้างสุข 1111 กด 77 รวมถึงการวางมาตรการ-กระบวนการและขั้นตอนกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่ชัดเจนเป็นระบบ โดยกลุ่มกฎหมายทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน จนกว่าจะได้ข้อยุติตามหลัก พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. 2546





ขั้นตอนการดำเนินการเรื่องร้องเรียน

ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงาน



การมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และโล่เชิดชูเกียรติ
แก่อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิฯ

เนื่องจากกรมมีขนาดเล็กเมื่อเทียบสัดส่วนกับกลุ่มผู้รับบริการ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายวิธี เช่น การสร้างการมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยเพื่อสร้างความผูกพัน และการสนับสนุนให้ประชาชนมาเป็นหุ้นส่วนกับกรม มีส่วนร่วมในการดูแลความเรียบร้อยในสังคม เป็นต้น กรมฯ มุ่งเน้นงานเชิงป้องกันเป็นข้อกำหนดที่สำคัญ โดยให้การสนับสนุนผู้รับบริการผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสาร สื่อบุคคลและ สื่อประชาสัมพันธ์ ในขณะที่สนับสนุนกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือผ่านโครงการ/กิจกรรม การฝึกอบรมให้ความรู้ และการประสานงานผ่านช่องทางติดต่อสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงงานบริการและผลผลิตของกรม

ผลลัพธ์ที่โดดเด่น

มิติที่ 1 การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและการจัดการความขัดแย้ง

ได้ดำเนินการใน 2 ส่วน ได้แก่ (1) ส่งเสริมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนได้พัฒนาพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการ จัดวางระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน อำนวยการและสนับสนุนภาคประชาชนเพื่อจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมาเป็นหุ้นส่วนกับกรม มีส่วนร่วมในการดูแลความเรียบร้อยในสังคม และ (2) การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน ด้วยการส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่สิทธิ เสรีภาพและสิทธิมนุษยชน รวมถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้และในพื้นที่ 10 จังหวัดนำร่อง

มิติที่ 2 การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ด้วยการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเชิงรุก ให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายหรือเหยื่ออาชญากรรมที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรม ภายใต้กรอบแนวคิด “ยุติธรรมใส่ใจ (Justice Care)” ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเป็นหน่วยงานกลางในการบูรณาการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับความช่วยเหลืออย่างเป็นธรรมด้วยความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ภายใน 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ได้มีการปรับปรุงกฎหมายจากกรณีเงินช่วยเหลือเยียวยาล่าช้า และมีการขยายช่องทางการแจ้งสิทธิผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา โดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกระจายอำนาจการพิจารณาช่วยเหลือผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญาลงสู่ระดับจังหวัด ครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ



การลงพื้นที่ช่วยเหลือผู้เสียหายเชิงรุก

มิติที่ 3 การสร้างหลักประกันสิทธิมนุษยชน

ได้แก่ จัดทำแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562-2565) แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 (พ.ศ.2562-2565) และได้มีจัดประกวดองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมให้ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ-และภาคธุรกิจเอกชน นำหลักการสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการในองค์กร



จากความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน มีการพัฒนารูปแบบและกลไกในการทำความเข้าใจ เข้าถึงปัญหาและความต้องการอย่างเหนือความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต นำไปสู่การออกแบบจัดการและการปรับปรุงผลผลิต งานบริการและกระบวนการทำงานอันโดดเด่น ตอบโจทย์ความต้องการอย่างแท้จริง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง และยั่งยืน”

ค่านิยม: “FAIR”

F = FAIR PLAY เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
A = ALL OBJETIVE มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
I = INTEGRITY กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
R = RIGHTEOUSBNESS ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
2. สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า
3. พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
4. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ที่ต้องยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า และพัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ซึ่งการจะขับเคลื่อนงานดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีหลายภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น กสร. จึงได้ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผ่านการนำองค์การด้วยค่านิยมหลัก “F A I R” เพื่อให้กรมฯ สามารถเป็นที่พึ่งให้กับลูกจ้างที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นคู่คิดให้กับนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ เป็นพี่เลี้ยงให้กับเครือข่ายแรงงานให้มีความเข้มแข็ง ดังนั้น กรมฯ จึงให้ความสำคัญกับการค้นหาสารสนเทศจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และสร้างนวัตกรรม ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อ “คุ้มครองสิทธิ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน” ทั้งในและนอกระบบให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง และยั่งยืน”

ให้ความสำคัญกับสารสนเทศจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย “รับฟังทุกฝ่าย ด้วยใจเป็นกลาง”



กสร. ได้ให้ความสำคัญกับการค้นหาของสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการออกแบบวิธีการและช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ **(1) เชิงรุก** ได้แก่ ระบบประชาพิจารณ์ สังเกตจากการตรวจแรงงาน แบบสำรวจ เป็นต้น **(2) เชิงรับ** ได้แก่ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านทางโทรศัพท์ E - mail Facebook และ Application line ของกลุ่มเครือข่ายแรงงานด้านต่าง ๆ แล้วนำผลการรับฟังมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงผลผลิตและการบริการที่ตอบสนองความต้องการ และทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการนำมากำหนดในการวางแผนยุทธศาสตร์การให้บริการ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และสร้างนวัตกรรมการให้บริการ

พัฒนาเขา พัฒนาเรา ร่วมกันพัฒนา

กสร. ได้นำสารสนเทศที่ได้จากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ เพื่อปรับปรุงผลผลิตและการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ และทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดหลัก **“พัฒนาเรา พัฒนาเขา ร่วมกันพัฒนา”**

พัฒนาเรา

โดยการวางยุทธศาสตร์การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในพันธกิจของกรม ทั้งการสร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า และพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

พัฒนาเขา

โดยการสร้างความผูกพันและจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ระบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ ทั้ง 5 ระดับ



ระบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการ ทั้ง 5 ระดับ

ร่วมกันพัฒนา

โดยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ กับเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ความผูกพัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน **เช่น "ศาลแรงงานเคลื่อนที่"** เป็นโครงการที่ กรมร่วมกับศาลแรงงานกลางจัดขึ้น เพื่อให้บริการสร้างการรับรู้และเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่สวัสดิการของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ในรูปแบบของหน่วยบริการด้านกฎหมายเคลื่อนที่ไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ เป็นต้น



การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ

แรงงานอุ่นใจด้วยมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน



เกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับ การให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ

กรมฯ จัดทำ **"โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ"** โดยจัดทำเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรม ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการของหน่วยงาน ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ คือ ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุงสถานที่ให้บริการที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชน มีการพัฒนาปรับปรุงบริการตามความ**ต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ให้บริการ** เช่น การจัดให้มีล่ามสื่อสาร การจัดทำขั้นตอนการร้องทุกข์เป็นภาษาพม่า ลาว และกัมพูชาในจังหวัดที่มีผู้รับบริการเป็นแรงงานข้ามชาติ มีการสร้างนวัตกรรมต้นแบบ "เครื่องหยอดปุ๋ยพื้นบ้านแบบสะพายหลังเพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานให้กับกลุ่มเกษตร" ของศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 5 จังหวัดลำปาง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานภาคเกษตรอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ มีการมอบรางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการดำเนินการระดับดีเด่นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาการให้บริการ และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

นวัตกรรมเพื่อผู้ใช้แรงงาน

นวัตกรรมการให้บริการ

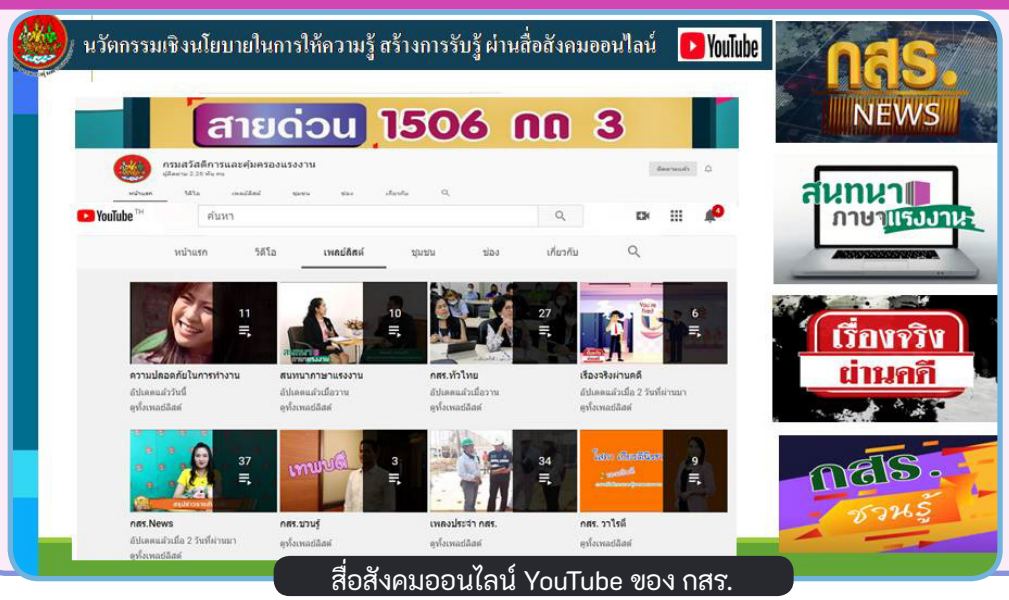
พัฒนานวัตกรรมการให้บริการการให้ความรู้/อบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดตั้ง**ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา** ซึ่งเป็นศูนย์ที่ผู้รับบริการสามารถสัมผัสประสบการณ์จริงและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Hazard Sensing and Safety Knowledge Center) เพื่อสร้างเป็นศูนย์กลางหรือแหล่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับคนทำงานและผู้ที่สนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกให้เกิด **“วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย”** โดยการสร้างและพัฒนารูปแบบองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในรูปแบบสถานีเรียนรู้ความปลอดภัยในการทำงานเสมือนจริง จำนวน 11 สถานี สามารถเข้าใจและนำไปใช้หรือปฏิบัติได้ง่ายแก่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมไปถึงประชาชนทั่วไป





ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

นวัตกรรมเชิงนโยบายในการให้ความรู้ สร้างการรับรู้ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์



สื่อสังคมออนไลน์ YouTube ของ กสร.

โดยการพัฒนาการปรับปรุงระบบการสร้างการความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารให้ทันการเปลี่ยนแปลง ผู้รับบริการเข้าถึงได้ง่ายขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ **YouTube กสร.** โดยสร้างเนื้อหา (content) ในหัวข้อต่าง ๆ ที่น่าสนใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ ได้ศึกษาเรียนรู้ภารกิจงานต่างๆ ของกรม ตลอดจนรับทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิประโยชน์ของแรงงานในด้านต่างๆ ผ่านการสื่อสารที่เข้าใจง่าย

การพัฒนาระบบการให้บริการ e – service

ได้แก่ บริการรับคำร้องตามมาตรา 123 ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผ่านระบบออนไลน์ การจดและต่ออายุทะเบียนที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ การส่งแบบรายงานตามกฎหมายของนายจ้างผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

การพัฒนาระบบการตรวจแรงงาน ผ่าน application (Smart protection application)

เพื่อช่วยในการเตรียมข้อมูลของสถานประกอบกิจการ ก่อนการตรวจแรงงาน และลดภาระนายจ้างใน การจัดเตรียมข้อมูลการตรวจให้เจ้าหน้าที่ ลดการใช้กระดาษในการตรวจแรงงาน และสามารถค้นหาข้อมูลของสถานประกอบกิจการได้ในทุกที่ สืบประวัติการตรวจได้ทันที และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ info fishing ในการตรวจแรงงานประมงทะเลได้

Contact Form ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำทางอิเล็กทรอนิกส์

เป็นแบบฟอร์มที่ผู้รับบริการสามารถขอคำขอรับคำปรึกษา/ร้องเรียน/ร้องทุกข์ (เบื้องต้น) ได้ทั่วประเทศ





ระบบการให้บริการของ กสร.

กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI)

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรชั้นนำด้านการสืบสวนสอบสวนที่มีมาตรฐานในระดับสากล และได้รับความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม"

ค่านิยม

"เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์ (DSI)"

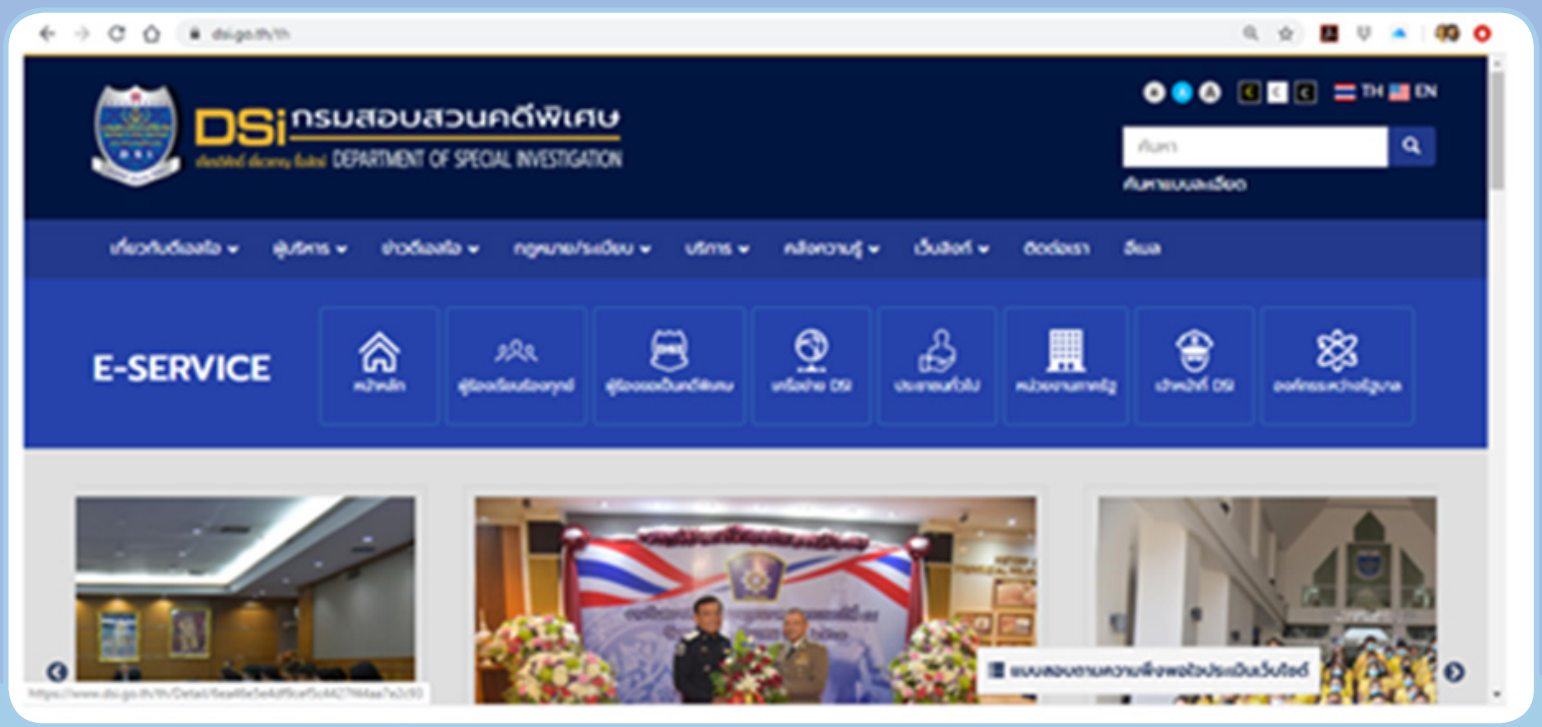
พันธกิจ

ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายของประชาชน และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการตัดสินใจ ด้วยการการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Standard System) และการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Strong Collaboration) ภายใต้ยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ อีกทั้งมีการจัดทำ "กระบวนการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ"เพื่อให้การดำเนินการ ดังกล่าวมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

DSI เปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance)

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงผลผลิตและบริการกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก โดยการมุ่งเน้นการเปิดระบบราชการ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศข้อมูลสารเทศให้แก่กลุ่มผู้รับบริการอย่างจริงจัง ด้วยการคัดเลือกและเปิดเผยข้อมูลฯ ที่เหมาะสม จำเป็น และทันสมัย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ กสพ., Mobile Application DSI, www.youtube.com/กรมสอบสวนคดีพิเศษ), facebook “กรมสอบสวนคดีพิเศษ” และ “DSI NEWS” เป็นต้น และนำผลการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียนของกลุ่มนำไปสู่การปรับปรุงเว็บไซต์ในรูปแบบ E-SERVICE ดังภาพ ที่ออกแบบใหม่เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงง่ายและสะดวกต่อการค้นหาข้อมูลที่ต้องการ (ปรับปรุงแล้วเสร็จเมื่อ ก.พ. 62) ส่งผลให้ในปี 2562 กสพ. ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. 2562 ประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน (Open Governance) รางวัลระดับดีจากสำนักงาน ก.พ.ร.



การบูรณาการการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคประชาชน



กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก โดยให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายภาคประชาชน ผ่านตัวแบบ IAP2 เป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพของเครือข่ายภาคประชาชน จำนวนกว่า ๗ พันกว่าคน ให้เข้ามามีบทบาทในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030 (SDG) เป้าหมายที่ 16 และส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) ด้วย 4 กระบวนการ เริ่มจาก **“รู้จัก” (Inform)** โดยเปิดรับสมาชิกที่มีจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายจนมีความคุ้นเคยหรือ **“มักคุ้น” (Consult)** เมื่อมักคุ้นจึงเสริมศักยภาพและทักษะโดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเครื่องมือที่ทันสมัย (DSI Map) มาใช้เพื่อช่วยเหลือป้องกันตนเอง นำมาซึ่งเกิดความ **“อุ่นใจ” (Involve)** โดยการสนับสนุนให้เข้ามามีบทบาทและร่วมตัดสินใจ **“ไปด้วยกัน” (Collaborate)** คือ การสร้างความร่วมมือแบบหุ้นส่วน นำไปสู่การจัดตั้ง “ศูนย์รับข้อมูลข่าวสารและเผยแพร่เครือข่ายอาชญากรรมคดีพิเศษ (๘ แห่ง) ทำให้ภาคประชาชน/ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถปกป้องตนเองให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม และสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของชุมชน สังคม ประเทศชาติ และเป็นการอำนวยความยุติธรรมลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการใช้บริการภาครัฐ ดังภาพ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จึงได้รับการยอมรับและได้รับการคัดเลือกจากสำนักงาน กพร.ให้ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2561 สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม รางวัลสัมฤทธิผลประชาชนมีส่วนร่วม ระดับดีเด่น

นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ The Choice เกมทางเลือก - ทางรอด เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ ป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

การแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรมพิเศษและอำนวยความยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยกระบวนการสร้างการรับรู้ผ่านนวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ The Choice เกมทางเลือก - ทางรอด ที่ง่ายต่อความเข้าใจความรู้ด้านกฎหมาย การเข้าถึงหน่วยงานของรัฐเพื่อขอรับการช่วยเหลือ และการวางแผนการใช้ชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยร่วมมือกับยุติธรรมจังหวัดทั่วประเทศ สำนักงานกิจกรรมยุติธรรมเพื่อขยายผลสู่ยุติธรรมชุมชน และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างการรับรู้กับกลุ่มเปราะบางและเครือข่ายในพื้นที่และสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาภาคประชาสังคมและภาคเอกชน จึงได้รับการยอมรับและได้รับการคัดเลือกจากสำนักงาน กพร.ให้ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ.2560 ประเภทการพัฒนาการบริการระดับ “ดีเด่น” และรางวัลสภาวิจัยแห่งชาติ : รางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปี พ.ศ. 2562 ระดับดี สาขาสังคมวิทยา







ระบบบริหารจัดการการสืบสวนสอบสวนคดีแชร์ลูกโซ่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการส่งมอบผลผลิตและบริการให้แก่กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงรุก ได้แก่ **กลุ่มผู้รับบริการ** 1) ผู้ร้องทุกข์ ผู้ร้องเรียน 2) ผู้ร้องขอ (กคพ./ประชาชน/องค์กรเอกชน/นิติบุคคล/ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ยื่นคำร้องขอ) 3) หน่วยงานที่มีอำนาจดำเนินการในส่วนรับส่งมอบสำนวนการสอบสวน เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานอัยการทหาร,สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น ซึ่งเป็นระบบที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาบูรณาการใช้ในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) Application DSI / Application แชร์ลูกโซ่ 2) แบบฟอร์มสอบปากคำอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบออนไลน์ (DSI e-Form) 3) ระบบบริหารคดี 4) พัฒนาระบบข้อมูลการข่าว (I-Base) 5) ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลหมายจับ (AWIS) มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านความล่าช้าในสืบสวนสอบสวนและปัญหาเจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ ซึ่งระบบฯ ดังกล่าวทำให้การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ กรณีหลอกลวงให้ลงทุนซื้อขายอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงินต่างประเทศ (Forex-3D) (คดีพิเศษที่ 153/2562) ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของคณะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จและส่งพนักงานอัยการได้ตามกำหนดเวลากรมฯ

ระบบสารสนเทศเพื่อการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน และการติดตามสถานะการดำเนินการ



กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการพัฒนาเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดย กสพ. มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สามารถเข้าถึงได้จำนวน 9 ช่องทาง โดยมีการจัดทำมาตรฐาน (Flow Chart)และพัฒนา **“ระบบรับเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียน แจ้งเบาะแส”** และ **“ระบบติดตามสถานะเรื่องร้องเรียน”** เพื่อติดตามความคืบหน้าของเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน (tracking) ที่สามารถเข้าสู่ระบบฯ ได้ผ่านทางเว็บไซต์ กสพ. และทาง Application DSI โดยใช้เลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก สำหรับขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ ร้องขอ แต่เดิมจะใช้ระยะเวลา**ภายใน 15 วันทำการ แต่นับตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมาได้ปรับลดเหลือเพียง 8 วันทำการ** ซึ่งลดระยะเวลาดำเนินการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

"เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทาง กำกับดูแล ขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข สู่การปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากร และจัดบริการสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วมและเป็นธรรม เพื่อประชาชนสุขภาพดี ภายใน ปี 2564"

ค่านิยม: "MOPH"

M: Mastery เป็นนายตนเอง
O: Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่
P: People center ใส่ใจประชาชน
H: Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม"

พันธกิจ

1. พัฒนานโยบายและแผนด้านสุขภาพ
2. บริหารจัดการด้านแผนงาน คน งบประมาณ
3. กำกับ ดูแล ประสานงานสาธารณสุขในพื้นที่
4. พัฒนาระบบการเงิน การคลังด้านสุขภาพ
5. พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
6. พัฒนากฎหมายด้านสุขภาพ
7. พัฒนาสาธารณสุขระหว่างประเทศ
8. ให้บริการสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ การออกแบบระบบบริการสุขภาพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สร้างความพึงพอใจ สร้างความสะดวกสบายและตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุมทุกกลุ่ม และใช้เป็นแนวทางในการค้นหา และวางแผนเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวิธีการค้นหาและเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต ปัจจุบัน และที่พึงมีในอนาคตผ่านระบบ Voice of Customer (VOC) & Voice of Stakeholders (VOS

การบริหารข้อมูลสารสนเทศเพื่อประชาชน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบดิจิทัล ระบบ HDC on Cloud ให้หน่วยบริการรายงานข้อมูลได้ตลอดเวลา และบริหารจัดการระบบข้อมูล Big Data Tools ด้วยมาตรฐานสากล ISO 27001 : 2013 มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเชิงรุก เชิงรับและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่ไหลผ่านช่องทาง VOC & VOS ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงไปยังโรงพยาบาลทุกระดับทั่วประเทศ โดยข้อมูลจะถูกจัดเก็บใน MoPH Database เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ของประเทศ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน และเตรียมการรองรับการดำเนินงานในอนาคต ปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนาต่อยอดบริการ/ผลิตภัณฑ์ อีกทั้งยังมีนโยบายเชิงรุก โดยจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) เพื่อผู้ป่วย เข้าถึงบริการการรักษามากขึ้น และนโยบายเชิงรับ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสิทธิของกลุ่มผู้รับบริการ ลดความแออัด ลดระยะเวลารอคอยในการพบแพทย์ เช่น



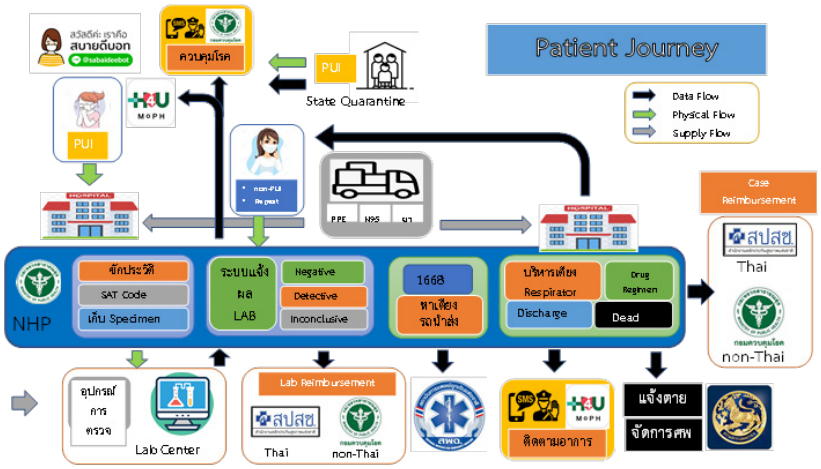
ระบบ VOC & VOS



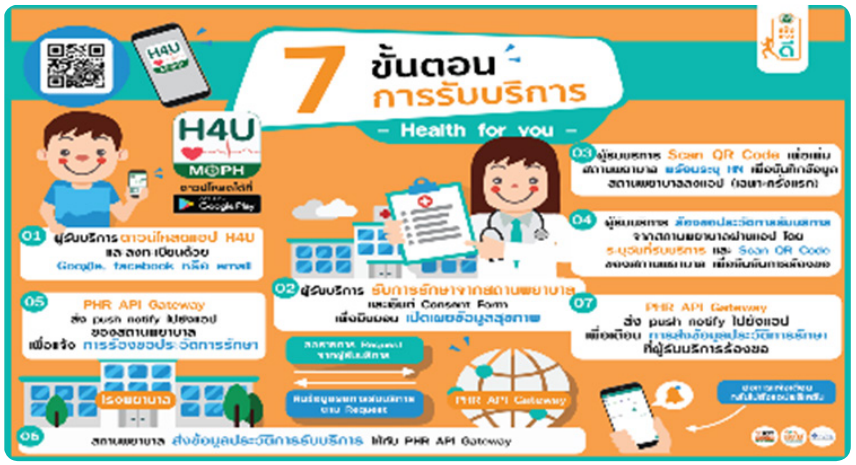
Smart Health ID “ระบบบัตรประชาชนแทนบัตรโรงพยาบาล”



การจัดการฐานข้อมูล VOC & VOS



Smart Health ID ในสถานการณ์ COVID – 19



H4U (Application Health for You) “สมุดสุขภาพประชาชน”

นวัตกรรมบริการเพื่อประชาชนสุขภาพดี

การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนาระบบงาน ผลผลิตและบริการสุขภาพ โดยส่งเสริมให้บุลากรของหน่วยงานคิดและสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการนวัตกรรม 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศ กระตุ้นบุคลากรให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ประเมินความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน 3) ดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนการปรับปรุงองค์กร 4) การพัฒนาทีมงาน 5) การวิเคราะห์ผลประโยชน์และประเมินผลกระทบของนวัตกรรม 6) สร้างความร่วมมือ 7) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลผลิตและบริการ โดยใช้หลัก PDCA และ PDSA 8) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9) นำนวัตกรรมไปขยายผล 10) ทบทวนกระบวนการจัดทำนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังดำเนินการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R “Routine to Research” เน้นการแก้ปัญหานำไปสู่การพัฒนาการทำงาน และบริการที่มีผลโดยตรงต่อผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เช่น



กระบวนการจัดการนวัตกรรม



การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R

เจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤตมีสิทธิทุกที่ (Universal Coverage for Emergency Patients: UCEP)

ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพสะดวกและทัดเทียมเข้าไปรับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนที่อยู่ใกล้ที่สุดหรือไปถึงเร็วที่สุด ฟรี 72 ชม.แรก



ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary Care Cluster: PCC)

ด้วยแอปพลิเคชัน พีซีซี ลิงค์ (PCC Link) เครื่องมือช่วยคลินิกหมอครอบครัวบันทึกและดูข้อมูลสุขภาพผู้รับบริการทุกมิติแบบเรียลไทม์ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ลดนอนโรงพยาบาล ลดป่วยลดพิการ

3D Printing นวัตกรรมเทคโนโลยีสามมิติทางการแพทย์แบบประหยัดและบูรณาการ

นำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ทางการแพทย์แบบบูรณาการและประหยัดด้วย Free-open software และเครื่อง 3D Printer แบบพื้นฐาน มาสร้างเป็นนวัตกรรมทางการแพทย์ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วยได้จริง



นวัตกรรม 3 D Printing รพ.ชลบุรี และรพ.สิรินธร

MOPH Connect

จองคิวล่วงหน้า รู้สิทธิการรักษา ค้นหาได้ทุกหน่วยบริการ โดยใช้ “บริการจองคิว” ผ่าน API ของ MOPH Connect ควบคู่กับการบริการผ่านตู้ Kiosk ของโรงพยาบาล สามารถเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล ได้ร้อยละ 100 ลดขั้นตอนและระยะเวลาการบันทึกข้อมูลผู้มารับบริการ



MOPH Connect

Smart Hospital

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการจัดบริการภายในโรงพยาบาล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ และเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการที่มีคุณภาพดี มีความปลอดภัย และทันสมัยอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการดังนี้ 1) Smart Place/Infrastructure 2) Smart Tools 3) Smart Services ทุกระบบงานของโรงพยาบาลเป็นดิจิทัล หน่วยบริการเชื่อมกับ Back Office 4) Smart Outcome และ 5) Smart Hospital

Health Robotic

“หุ่นยนต์ผสมยารักษาโรคมะเร็ง” ที่มีความแม่นยำอย่างมาก ลดความเสี่ยงต่อการผสมยาผิดปริมาณ ลดปริมาณบุคลากรที่มาผสมยาสามารถไปปฏิบัติงานอื่นได้



ประชาชนมีส่วนร่วม สาธารณสุขไทยยั่งยืน



กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

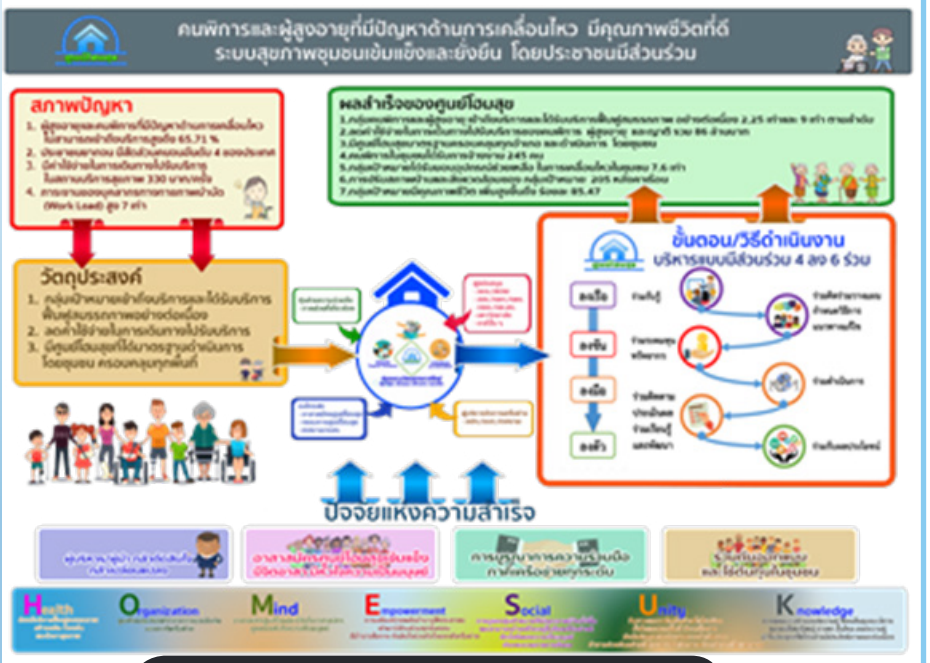
การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอนในการจัดบริการสุขภาพ เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียน ตั้งแต่การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน การรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ การแจ้งเบาะแส การปรึกษาหารือ ประเด็นข้อสงสัยต่าง ๆ ผ่านเวทีประชาพิจารณ์ จนถึงการปฏิบัติงาน เช่น

อสม.จิตอาสาสถานการณ์ COVID – 19

เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมเป็นจิตอาสาทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และชาวบ้านด้านสาธารณสุข ในการกระจายข่าวสาร ให้ความรู้ ให้บริการ รวมไปถึงการวางแผน ป้องกัน แก้ปัญหา และดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งช่วงระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในประเทศ อสม.มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการเป็นด่านหน้าช่วยเคาะประตูบ้านช่วยคัดกรองในระดับชุมชน

ศูนย์โฮมสุข

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นต้นแบบของระบบการดูแลระยะยาว (Long term care) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาด้านการเคลื่อนไหวมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดระบบสุขภาพชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน เช่น การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชนโดย 4 ลง และ 6 ร่วม ประกอบด้วย **(1) ลงเรือ (1) ร่วมกันรับรู้ปัญหาและความต้องการ (2) ร่วมคิดร่วมวางแผนให้ความเห็นโดยคณะกรรมการและประชาชนการร่วมจัดตั้งศูนย์ และอาสาสมัครทั้งด้านคนและอุปกรณ์สถานที่ตั้งและบุคลากร (2) ลงขัน (3) ร่วมกันระดมทุนและทรัพยากรจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง (3) ลงมือ (4) ร่วมดำเนินการ (5) ร่วมติดตามประเมินผล (4) ลงตัว (6) ร่วมกันรับผลประโยชน์ในทุกฝ่าย ทั้งผู้ป่วย และอาสาสมัครโฮมสุข**



ศูนย์โฮมสุข จังหวัดกาฬสินธุ์



จังหวัดขอนแก่น

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

“มหานครน่าอยู่ มุ่งสู่เมืองนวัตกรรม ศูนย์กลางเชื่อมโยงอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

ค่านิยม: “ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง” หรือ “K-VETs”

K = khon kaen >> คนขอนแก่น
V = Vision >> ยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์
E = Energy >> มุ่งมั่นทำงาน
T = Team >> สมานสามัคคี
S = Sufficient >> มีวิถีชีวิตพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม
2. พัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันเพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของตลาดและเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
3. ส่งเสริมการพัฒนาด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี สู่การเป็น Smart City และ MICE City

จังหวัดขอนแก่นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบคลุมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองขอนแก่นตามลักษณะความโดดเด่นของแต่ละพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ และยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการของจังหวัดให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงผลผลิตและบริการ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการบริการ สร้างและส่งมอบคุณค่าของผลผลิตและบริการที่ดี พร้อมแก้ไขปัญหาของประชาชนและสร้างความพึงพอใจ ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของจังหวัดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

รับฟัง ค้นหา บูรณาการ และสร้างนวัตกรรม



ระบบสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนด***วิธีการในการรับฟัง***และเรียนรู้ ความต้องการ ความคาดหวัง ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการสื่อสารที่หลากหลาย นำ***เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการค้นหา***และรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ (เชิงรุก เช่น DIGITAL EMS Khon Kaen link ระบบ tracking Fast track AMI Stroke Sepsis เชิงรับ เช่น การรับฟังความคิดเห็นผ่าน เว็บไซต์ Internet E-mail) เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์และตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังในแต่ละกลุ่ม***บูรณาการข้อมูล***ระหว่างหน่วยงาน โดยมีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในรูปแบบต่าง ๆ ***เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมการบริการ*** เพื่อตอบสนองความต้องการที่เหนือกว่าความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจำแนกและจัดระดับความสำคัญของ***กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*** ตามพันธกิจของจังหวัด เป็น ***8 กลุ่ม*** ประกอบด้วย (1) นักท่องเที่ยว (2) เกษตรกร/กลุ่มอาชีพ (3) ประชาชนในพื้นที่ (4) ผู้สูงอายุ (5) ผู้ด้อยโอกาส (6) ผู้ใช้แรงงาน (7) ผู้ประกอบการ (8) ผู้รับการรักษาพยาบาล จำแนก***กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย***ออกเป็น ***5 กลุ่ม*** ประกอบด้วย (1) ผู้ประกอบการธุรกิจ (2) ประชาชนทั่วไป (3) ผู้นำชุมชนอาสาสมัคร องค์กร เอกชนต่าง ๆ (4) หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และ (5) เครือข่ายภาคประชาชน และจากการที่จังหวัดขอนแก่นมุ่งพัฒนาจังหวัดขอนแก่นให้เป็นเมือง Smart City ให้ครบทั้ง 6 ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของจังหวัดขอนแก่นให้เป็นเมืองที่ “ล้ำสมัย รวยปัญญา มากสินทรัพย์ สุขอย่างพอเพียง” ขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดขอนแก่นสู่เมืองแห่งการแสวงหาโอกาส เพื่อก้าวสู่เมืองสำคัญของโลก (Global City) จึงได้คาดการณ์***กลุ่มผู้รับบริการของจังหวัดขอนแก่นในอนาคต*** จะประกอบด้วย (1) นักเดินทางกลุ่ม MICE (2) นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ (3) นักลงทุน

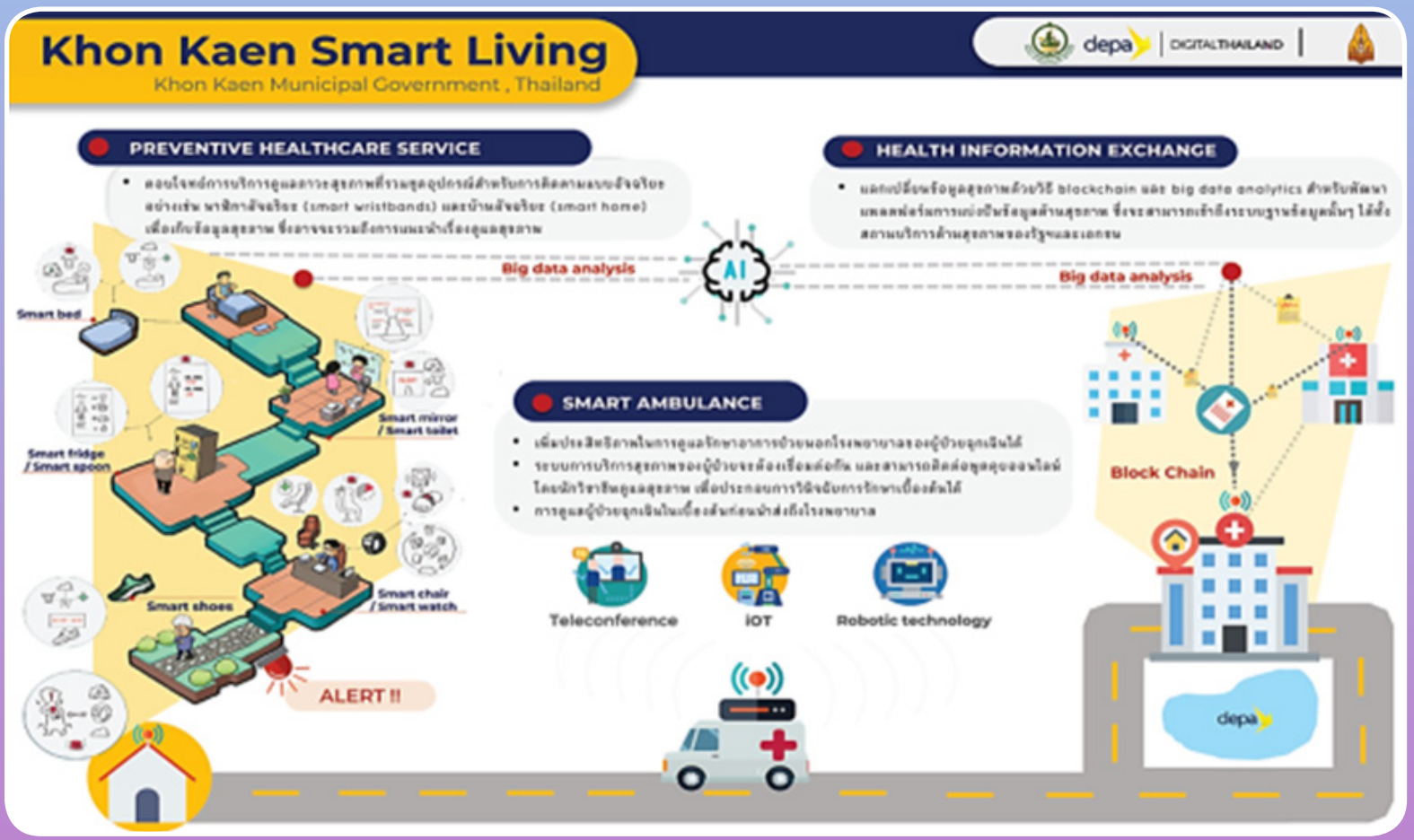
พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม



จังหวัดขอนแก่นมุ่งสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาระบบด้านสุขภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยบูรณาการการทำงานด้าน Smart Living ดูแลทุกกลุ่มคนในสังคมอย่างเท่าเทียม ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง สร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคมอยู่เย็นเป็นสุข อนุรักษ์ ส่งเสริม สร้างสรรค์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาระบบด้านสุขภาพ เช่น พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุวัยเก๋า 4.0 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตวัยแรงงานให้มีความสุข ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนจังหวัดขอนแก่น คนขอนแก่นสุขภาพดี การขับเคลื่อนและพัฒนาเมืองอัจฉริยะภายใต้ชื่อโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อบริการด้านการสุขภาพและการแพทย์

ขอนแก่นโมเดล (Smart Health & Medical Hub) เป็นต้นแบบในการสนับสนุนเชิงนโยบายด้านสุขภาพและการแพทย์ได้ด้วยการอาศัยความร่วมมือแบบบูรณาการ ในหน่วยงานในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาชน เพื่อนำไปใช้งานได้แบบมีส่วน สามารถเป็นสถานที่ทดสอบนวัตกรรมดิจิทัลสุขภาพและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดในการสร้างต้นแบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลสุขภาพทั้งในระดับบุคคลและผู้ให้บริการสุขภาพทั้งภาครัฐภาคเอกชน ส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีความสุข โครงการนำร่องเพื่อขับเคลื่อน Khon Kaen Smart City ด้าน Smart Living ใช้เทคโนโลยีฉลาดและระบบอัตโนมัติในการบันทึกค่าสุขภาพของประชาชน เพื่อติดตามและดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิดและสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงของการเกิดโรคต่าง ๆ ได้ทันที ผ่านระบบคลาวด์ แพทย์สามารถเข้าถึงข้อมูลการตรวจสุขภาพและประวัติการรักษาได้อย่างละเอียด เพื่อประกอบการวินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ระยะแรกนำร่องที่ 17,000 คนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และจะขยายผลไป 9 อำเภอนำร่อง

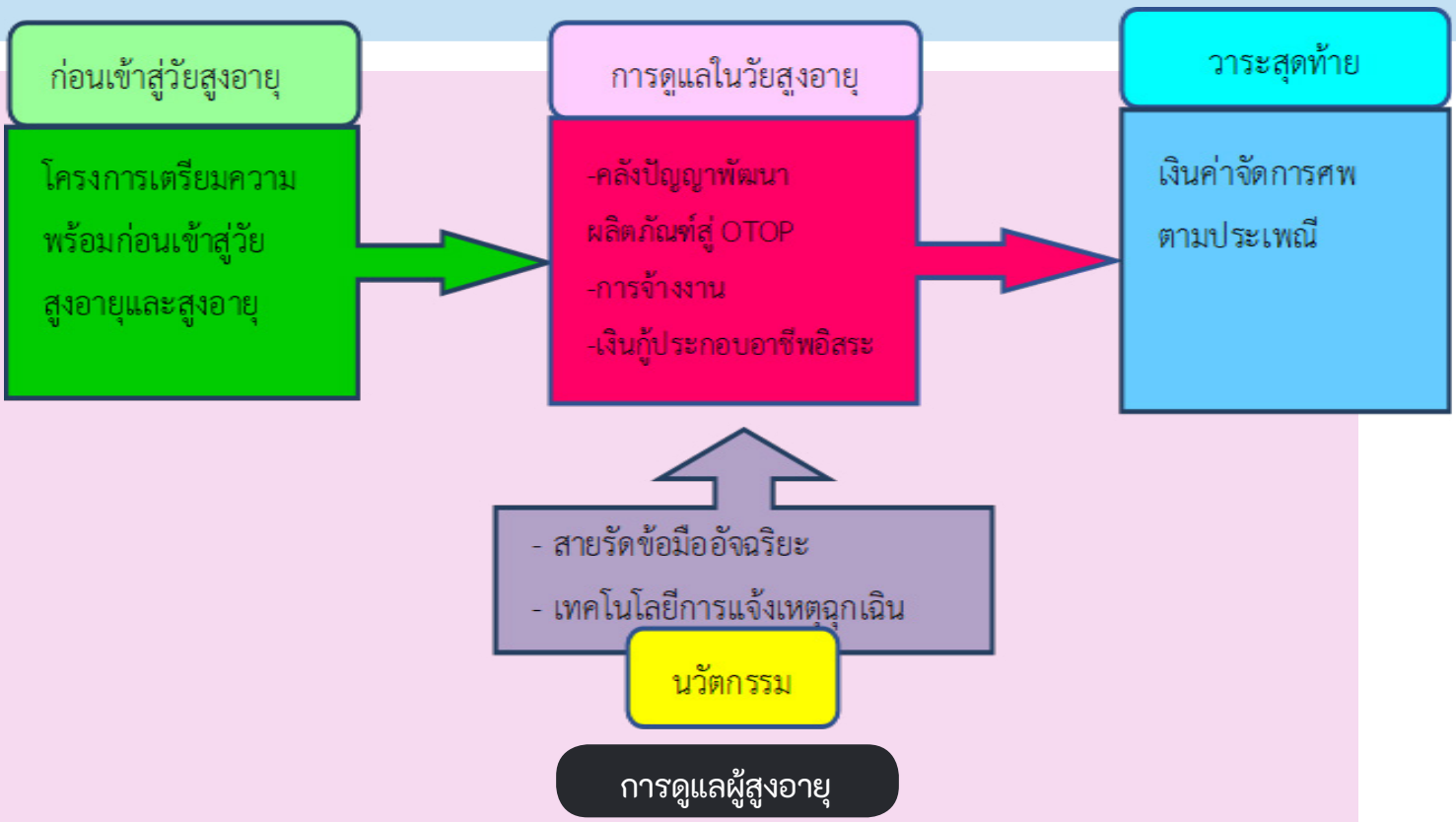




ขอแก่น Smart Living

การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ

จังหวัดขอนแก่นได้ให้ความสำคัญกับ “ผู้สูงอายุ”ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มของผู้รับบริการ โดยการวางแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตั้งแต่เข้าสู่วัยสูงอายุจนวาระสุดท้าย ดังนี้ ***การเตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุ*** โครงการพัฒนาทักษะชีวิตผู้สูงอายุเตรียมเข้าสู่วัยสูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีทักษะชีวิต เข้าใจและพร้อมเข้าสู่วัยสู่อายุอย่างมีความสุข ***การดูแลในวัยสูงอายุ*** ด้านเศรษฐกิจ จัดโครงการ ภูมิปัญญาพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ OTOP ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอาชีพและรายได้ ด้านสภาพแวดล้อม ส่งเสริม Smart Living โครงการ 1 ตำบลซ่อม 1 ตำบลสร้าง ร่วมมือกับ อปท. สำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนให้ได้รับการช่วยเหลือปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม ด้านสุขภาพ พัฒนาเครือข่าย อสม. และ อพม. ให้มีความรู้เบื้องต้นในการดูแล และเฝ้าระวังปัญหาด้านสุขภาพผู้สูงอายุ ด้านสังคม เมื่อผู้สูงอายุประสบปัญหาทางสังคมได้ให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก ด้านนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในการเก็บข้อมูลด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต ในการเฝ้าระวังป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ***วาระสุดท้าย*** เมื่อผู้สูงอายุถึงแก่กรรมและญาติมีฐานะยากจนไม่มีค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพ มีเงินช่วยเหลือเป็นค่าจัดการศพตามประเพณี ซึ่งต้องเป็นครอบครัวที่มีรายได้ตกเกณฑ์ จปฐ. หรือกรณีที่ตกสำรวจและมีฐานะยากจนต้องได้รับการรับรองจากผู้นำชุมชน จากการดำเนินการดังกล่าว ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมีทักษะชีวิต เข้าใจและพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีความสุข



กระบวนการการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์



ดำรงธรรม Tracking

จังหวัดขอนแก่นมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นระบบผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ มีการตอบสนองกลับและแก้ปัญหาเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว ทันกาล โดยนำระบบดำรงธรรม Tracking ที่ได้รับแรงบันดาลใจมาจากระบบ Track And Trace : EMS : Thailand Post ของการไปรษณีย์ไทยที่สามารถเช็คสถานะของพัสดุได้ มาพัฒนากับการแก้ไขปัญหาของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดขอนแก่น เพื่อลดปัญหาการเสียเวลาเดินทางเข้ามาติดตามสถานะเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของประชาชน ณ ศาลากลางจังหวัด สามารถแจ้งผลการดำเนินการทุกขั้นตอนจากศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดขอนแก่น ด้วยระบบ “Tracking” อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะมีการแจ้งเตือนสถานะเรื่องหลังจากร้องเรียน ทั้งนี้ ยังสามารถแจ้งเตือนประชาชนเมื่อมีการเพิ่มชื่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน และชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ระบบดังกล่าวยังสามารถส่งต่อเรื่องร้องเรียนให้กับหน่วยงานในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 270 หน่วยงานแบบออนไลน์ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์ การรายงานผลชุดปฏิบัติการเคลื่อนที่เร็วแบบออนไลน์ สามารถ VDO call และมีระบบ Chat กับเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ผลลัพธ์การใช้งานระบบฯ พบว่า มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ยุติเรื่องเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.20 ความพึงพอใจการให้บริการผ่านเว็บไซต์ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 93.47 ความพึงพอใจการให้บริการผ่านแอพพลิเคชั่นศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 90.21 และความพึงพอใจการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 91.89



จังหวัดสุพรรณบุรี

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสัยทัศน์

“เมืองเกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดีสังคมมีสุข”

ค่านิยม

“ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม เต็มใจให้บริการ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

พันธกิจ

1. พัฒนาการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรการท่องเที่ยวและการตลาด เพื่อเพิ่มและกระจายรายได้สู่ประชาชน
2. บริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนากับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. สร้างสังคมที่สงบสุขและพึงปรารถนาโดยพัฒนาการศึกษา การกีฬา การสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสวัสดิการสังคม
4. พัฒนาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจกับประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนภาคประชาสังคม และภาคราชการ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการตลาดให้มีคุณภาพ

“รักสุพรรณ สร้างสุพรรณ” เพื่อพัฒนาจังหวัดอย่างยั่งยืน ก้าวไปสู่เมืองเกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี สังคมมีสุข สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจำแนกกลุ่มผู้รับบริการอย่างชัดเจน เพื่อจัดบริการให้ตรงความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย และให้บริการแบบเบ็ดเสร็จด้วยการนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารที่เป็นต้นแบบที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่าง “ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม เต็มใจให้บริการ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

จากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ภาครัฐต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนงานการให้บริการแต่ละประเภท รวมทั้งการวางแผนการให้บริการในอนาคต และสร้างความพึงพอใจที่เหนือความคาดหมาย อันเป็นการสร้างความประทับใจ และภาพลักษณ์ที่ดี เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ตลอดจนบุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มสมรรถนะในวิชาชีพของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

“พัฒนากระบวนงาน เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ”



“แก่อย่างสง่า ชราอย่างมีคุณภาพ” สร้างคุณค่าสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จากการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรี ในปี 2563 มีผู้สูงอายุเท่ากับร้อยละ 20.6 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงได้เปิดช่องทางเพื่อรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่ามีความแตกต่างจากกลุ่มผู้รับบริการอื่น เช่น ต้องการสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมร่วมกัน/เงินทุนประกอบอาชีพ/สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ



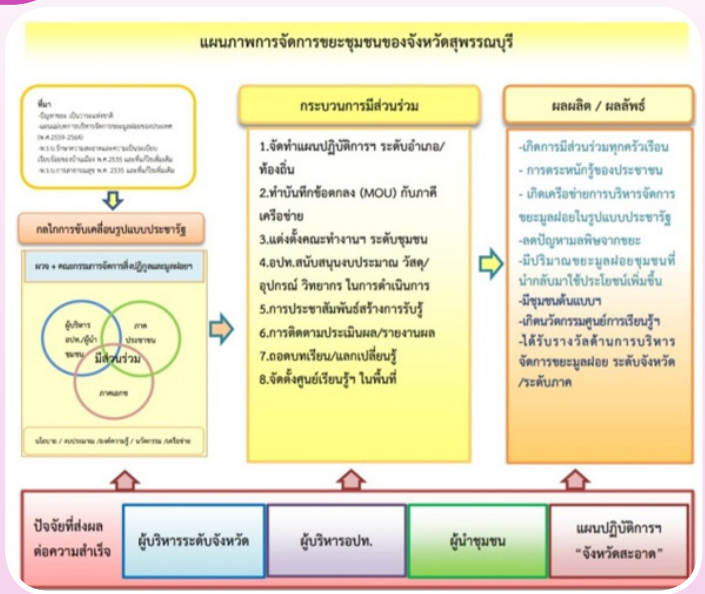
จึงจัดบริการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยการขับเคลื่อนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ผ่านกลไกโรงเรียนผู้สูงอายุและกิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน ปั่นเพื่อสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ดังผลงาน Best Practice ของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในการให้บริการของภาครัฐ และผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพิ่มขึ้น ลดการพึ่งพาผู้อื่น ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น และจังหวัดสุพรรณบุรีมีแผนในการจัดบริการเพื่อผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกพื้นที่





นวัตกรรมการเรียนรู้ สู่สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

“จังหวัดสะอาด” เป็นนโยบายรัฐบาลที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรี จึงกำหนดเป็นวาระสำคัญเร่งด่วน และเป็นกลไกส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน โดยสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนบูรณาการทำงานในรูปแบบประชารัฐ จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ทำบันทึกข้อตกลงกับภาคีเครือข่าย มีคณะทำงานฯ ระดับชุมชน และสร้างการรับรู้ให้คนในชุมชน สามารถการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางจากครัวเรือนขยายผลสู่ชุมชน โดยใช้หลัก **3 R (Reuse Reduce Recycle)** คัดแยกขยะมาใช้ประโยชน์ก่อเกิดกิจกรรมสร้างรายได้และกิจกรรมเพื่อสังคม ตลอดจนถอดบทเรียน ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมศูนย์การเรียนรู้การบริหารจัดการขยะครบวงจร ชุมชนที่ 3 เทศบาลตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า ทำให้คนในชุมชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เกิดจิตสำนึก สร้างชุมชนต้นแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอย และขยายผลสู่ชุมชนอื่น ๆ ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืนจนได้รับรางวัลเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ปี 2561 และ 2562







1567 ท่าเสด็จโมเดล





"บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" โดยมีระบบการจัดการข้อร้องเรียน ผ่านกระบวนการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรม ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในการติดตาม การตอบสนองข้อร้องเรียนจนกว่าจะได้ข้อยุติและแจ้งผลความคืบหน้า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นใจว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง ในกรณีข้อร้องเรียนซ้ำจากปัญหาผลกระทบจากการเลี้ยงสุกรในพื้นที่บ้านท่าเสด็จ ทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น จึงแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และถอดบทเรียนหาสาเหตุและกำหนดรูปแบบการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างภาครัฐ เจ้าของฟาร์มสุกรและประชาชนในพื้นที่ ผ่านกลไก **"กฎหมาย ต้องเป็นกฎหมาย"** เช่น อปท. กำหนดเทศบัญญัติท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีด้านพลังงาน ระบบพลังงานชีวภาพเพื่อลดปัญหากลิ่นเหม็นจากมูลสุกรเพื่อผลิตไบโอแก๊สใช้ในชุมชน และจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนมาบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ส่งผลให้คุณภาพน้ำดีขึ้น ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ปลูกผัก เลี้ยงปลาได้ และเกิดต้นแบบการจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

การแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ

- ใช้ระบบพลังงานชีวภาพ เพื่อลดปัญหากลิ่นเหม็นจากมูลสุกร





กระบวนการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้รับบริการ
- เกษตรกร
- ผู้ประกอบการ
- นักท่องเที่ยว
- ประชาชน
- ผู้สูงอายุ
- หน่วยงานภาครัฐ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐ
- ภาคเอกชน
- ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน

ช่องทางวิธีการรับฟัง
- สำรวจ สอบถาม
- จัดประชุมสัมมนาฝึกอบรม
- การทำเวทีประชาคมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ตู้รับ/ฟังความคิดเห็น ▸ QR Code
- เว็บไซต์ ▸ จานแสตลาย/ประพันธ์
- โทรศัพท์ ▸ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน
- พบปะเยี่ยมเยียน ▸ สายด่วน
- โทรสาร/จดหมาย/E-mail
- ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่
- สื่อวิทยุ/หอกระจายข่าว
- นิทรรศการ/บูทงานต่างๆ
- สื่อสิ่งพิมพ์ ▸ Social Media
- One Stop Service

ฐานข้อมูล
- ข้อมูลพื้นฐาน
- ประเภทการรับบริการ
- การสอบถามข้อมูล
- ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
- ความต้องการ/ความคาดหวัง
- ความพึงพอใจ
- ความไม่พึงพอใจ
- ข้อร้องเรียน
- ข้อคุกรรม

ดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการข้อร้องเรียน

การตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวัง
- วิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การวางแผนยุทธศาสตร์
- ปรับปรุงกระบวนการ
- ปรับปรุงบริการ
- สร้างนวัตกรรม
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

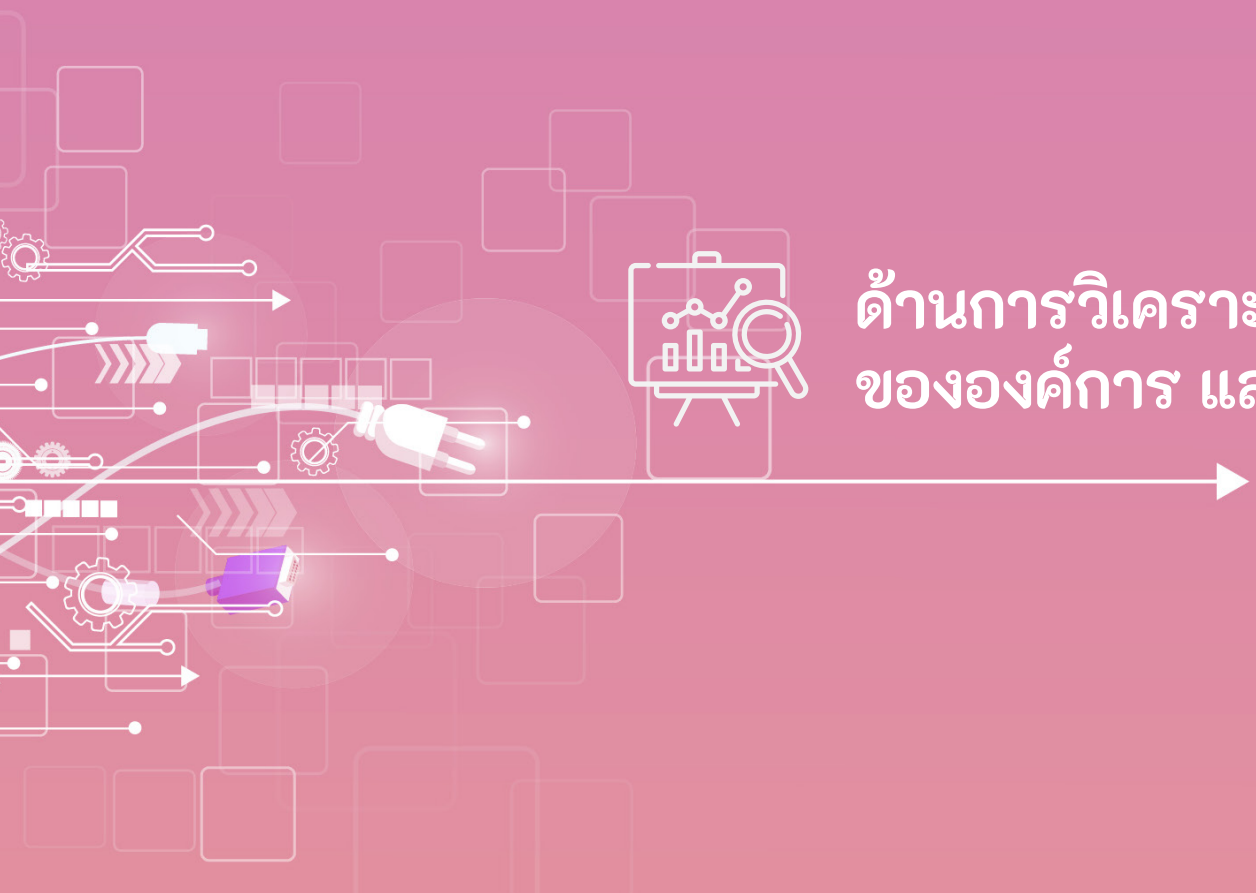









หมวด 4



ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การ และการจัดการความรู้

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
Department of Medical Sciences

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้

วิสัยทัศน์

"กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์การชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2565"

ค่านิยม

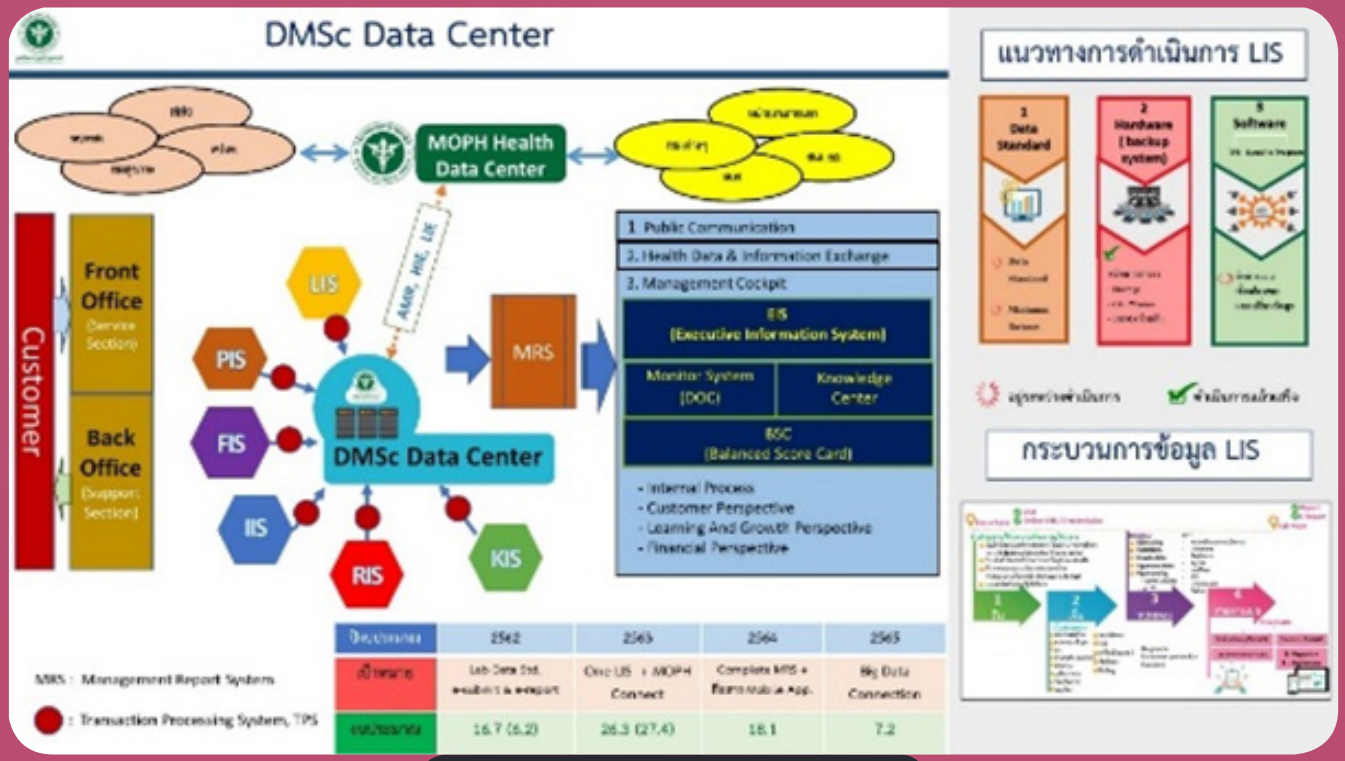
"เปิดใจ ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม นำหลักวิชาการ มาตรฐานสากล (DMSC: Discovery, Moral, Sciences/ Standard, Change)

พันธกิจ

1. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
2. เฝ้าระวัง ประเมิน สื่อสารแจ้งเตือนภัยและกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ
3. กำหนดมาตรฐาน พัฒนาห้องปฏิบัติการและเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
4. บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง
5. พัฒนาและกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
6. สื่อสารสาธารณะในภาวะที่ต้องพึ่งพาข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศและเอเชีย

ด้วยบริบทองค์การที่มีจุดเด่นด้านห้องปฏิบัติการอ้างอิงระดับประเทศและนานาชาติ โดยอาศัยการทำงานที่เน้นระบบคุณภาพและมาตรฐานสากล จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการธำรงรักษาและพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการอ้างอิงระดับชาติและนานาชาติให้มีความพร้อมรับต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเกิดโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กรมฯ จึงมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมให้สนองต่อระบบสุขภาพและการรักษาเฉพาะบุคคลหรือการแพทย์แม่นยำ (Precision Medicine) รวมถึงพัฒนาระบบปฏิบัติงานและการให้บริการสู่ยุคดิจิทัลเพื่อให้ผู้รับบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

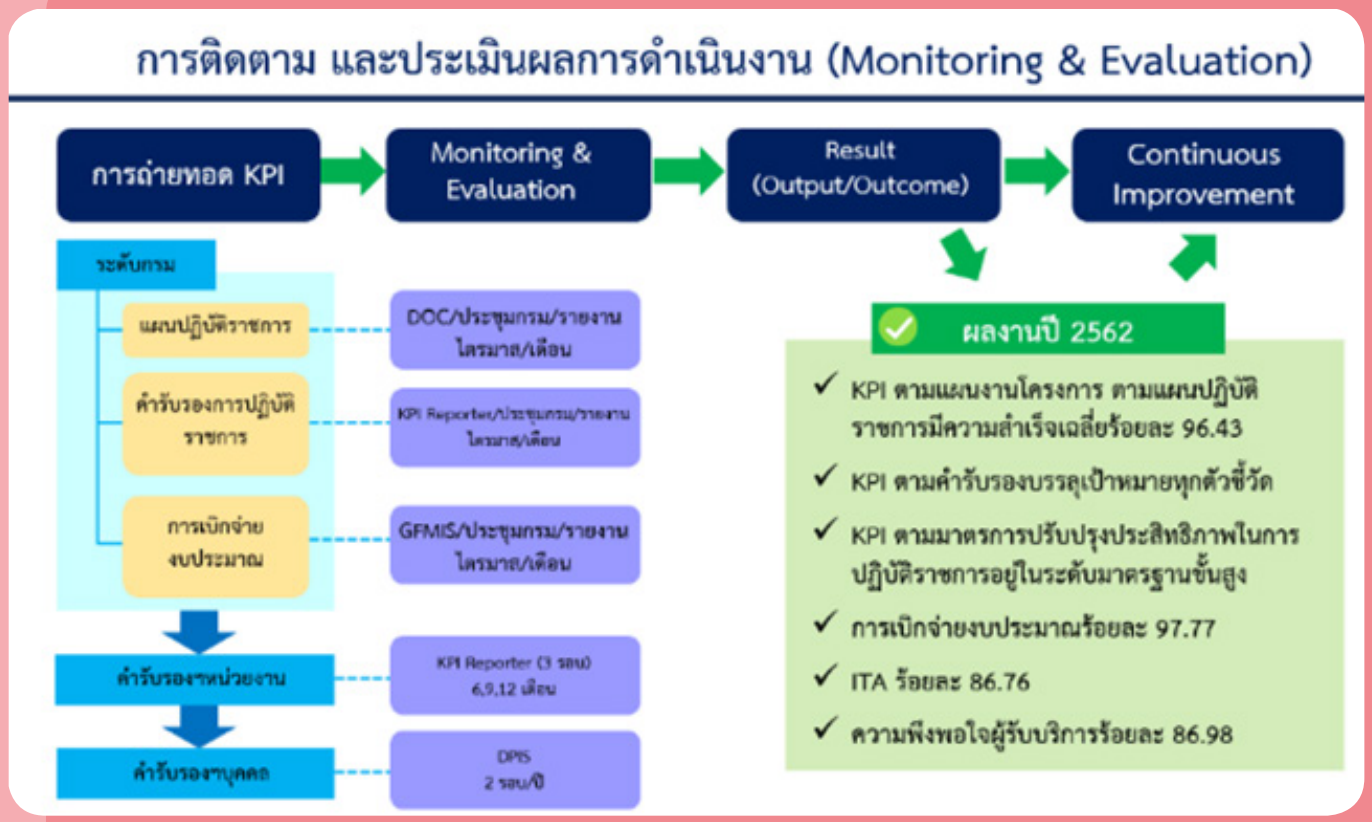
การพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ



ศูนย์ข้อมูลกลางของกรมฯ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีการวางแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานมาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำ Lab Data Standard เพื่อให้เป็นมาตรฐานทางด้านห้องปฏิบัติการของกรมฯ และในปี 2565 ได้กำหนดเป้าหมายในการจัดทำ Big Data Connection ให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารจัดการข้อมูลตามระบบการจัดการสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ โดยจัดทำศูนย์ข้อมูลกลางของกรมฯ ประกอบด้วยระบบฐานข้อมูล 6 ด้าน ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลทางห้องปฏิบัติกลาง ระบบฐานข้อมูลทางด้านบุคลากร ระบบฐานข้อมูลทางคลังพัสดุ ระบบฐานข้อมูลทางด้านการเงินและบัญชี ระบบฐานข้อมูลทางด้านองค์ความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม และระบบฐานข้อมูลทางด้านความเสี่ยง การเชื่อมโยงกันของระบบฐานข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การประมวลผล การแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์ข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการขององค์การ นำเสนอเชิงนโยบายด้านสาธารณสุขและสื่อสารสาธารณะได้อย่างแม่นยำและทันต่อสถานการณ์

การติดตามและประเมินผล เน้นประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร



การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

กรมฯ มีการติดตามตัวชี้วัดตามแผนงานโครงการทั้งในส่วนของผลงานและผลเงินโดยกองแผนงานและวิชาการผ่านโปรแกรม Department Operation Center (DOC) ในส่วนของคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมฯ และของหน่วยงานจะถูกติดตามโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารผ่านโปรแกรม KPI Reporter เสนอผู้บริหารรายไตรมาส รวมถึงการติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในระบบ GFMIS ทั้งการเบิกจ่ายรายหน่วยงานและในภาพรวมของกรม เพื่อผู้บริหารสามารถกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดและบริหารจัดการการใช้จ่ายงบประมาณของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสถานการณ์ ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของกรมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ตามแผนปฏิบัติราชการมีความสำเร็จเฉลี่ยร้อยละ 96.43 ตามคำรับรองปฏิบัติราชการของกรมฯ กับกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลให้กรมบรรลุเป้าหมายในเชิงวิสัยทัศน์อ้างอิงจากข้อมูลการเทียบเคียงของ World Health Organization (2019) ด้วยค่า IHR Core Capacities (Laboratory) ซึ่งประเมินได้ 87 คะแนน อันดับ 6 ของเอเชีย และ Johns Hopkins (2019) ด้วยค่า Global Health Security Index (Laboratory) ประเมินได้ 100 คะแนน อันดับ 1 ของเอเชีย

การจัดการความรู้สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์



การจัดการความรู้

กรมมีเป้าหมายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ คือ “สร้างและจัดการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข” มีประเด็นยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) เสริมสร้างทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคลากรในการจัดการความรู้ 2) สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการจัดการความรู้ 3) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการจัดการความรู้ และ 4) สนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์และการเผยแพร่องค์ความรู้

และยังมีกระบวนการบริหารจัดการนวัตกรรมตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 ได้แก่ การวิจัยและพัฒนาในระดับห้องทดลองหรือภาคสนามขนาดเล็กเพื่อให้ได้ต้นแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ ถูกต้อง แม่นยำ สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และถ่ายทอดนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ทั้งในลักษณะการถ่ายทอดสู่ห้องปฏิบัติการเครือข่ายผ่านศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ การถ่ายทอดสู่ชุมชน รวมถึงการถ่ายทอดสู่ภาคเอกชนและ/หรือรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้ กรมฯ สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าและสร้างประโยชน์ด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรรวม 82 รายการ และผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติหรือระดับชาติ มีการถ่ายทอดความรู้ให้เครือข่ายภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปเผยแพร่สู่ประชาชนในเชิงพาณิชย์ ปัจจุบัน กรมมีสินทรัพย์ทางความรู้จำนวน 803 รายการ และมีผลิตภัณฑ์นวัตกรรมที่ถ่ายทอดให้ผู้ประกอบการในบัญชีนวัตกรรมไทย จำนวน 5 ผลิตภัณฑ์ ซึ่งช่วยให้องค์การต่างๆ ในภาครัฐสามารถจัดซื้อผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่พัฒนาโดยคนไทยด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง เป็นประโยชน์ในการป้องกันและควบคุมโรค โดยเฉพาะโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ



ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมที่ถ่ายทอดให้ผู้ประกอบการ

ความสำเร็จในการยับยั้งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย



องค์ความรู้สู่การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการ

การพัฒนาวิธีการตรวจ และขยายเครือข่ายการตรวจ ซึ่งเป็นการตรวจที่ได้มาตรฐานทั่วโลกยอมรับ คือ การตรวจด้วยวิธี RT-PCR จนได้รับการยอมรับและได้ประกาศในเว็บไซต์องค์การอนามัยโลกเป็นประเทศต้นๆ คู่กับสหรัฐฯ ยุโรป จีน ญี่ปุ่น อีกทั้งวิธีตรวจดังกล่าวได้นำไปสู่การขยายเครือข่ายการตรวจทางห้องปฏิบัติการโดยการให้ความรู้และได้เผยแพร่ความรู้ โดยจัดทำคู่มือการตรวจวินิจฉัยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ขณะนี้มีห้องปฏิบัติการทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน จำนวน 216 แห่ง โดยจะขยายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย

กรมฯได้มีส่วนร่วมในการออกแบบระบบ CO-LAB ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมผลการตรวจวิเคราะห์จากเครือข่ายห้องปฏิบัติการ COVID-19 และนำข้อมูลไปใช้ในการประชุมศูนย์ปฏิบัติการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ก่อนแถลงการณ์ที่ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 และยังนำไปใช้อ้างอิงในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้สามารถรายงานผลการตรวจได้อย่างรวดเร็ว (ภายใน 24 ชม.) อีกทั้งระบบ CO-LAB ยังเชื่อมโยงไปยังระบบ E-Claim ของ สปสช. เพื่อให้เครือข่ายห้องปฏิบัติการสามารถเบิกค่าตรวจวิเคราะห์ COVID-19 ได้ และเชื่อมโยงระบบ CO-WARD สำหรับให้โรงพยาบาลบริหารจัดการเตียงผู้ป่วยต่อไป รวมทั้ง ร่วมเป็นคณะทำงานภารกิจด้านการจัดการห้องปฏิบัติการ โดยร่วมกันกำหนดวิธีการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ สร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการให้สามารถรองรับสถานการณ์การระบาด และกำกับติดตาม รายงานผลการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ



การพัฒนาระบบสารสนเทศ

การให้ข้อมูลทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่เกี่ยวกับสุขภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตัวเองได้ด้วยการมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ด้วยการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดเครือข่ายวิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชนด้วยการบูรณาการจากหลายภาคส่วน



การดำเนินงานเครือข่ายวิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชน

การดำเนินการต่อไปในอนาคต



การบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ พัฒนาด้านการแพทย์จีโนมิกส์และเป็นศูนย์สกัดพันธุกรรมจากคนไทย ให้ได้แนวทางในการป้องกันรักษาโรคใหม่ๆในอนาคต รวมถึงสร้างเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) เพื่อให้ได้ข้อมูลการเฝ้าระวังในพื้นที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่ส่งมอบแก่ประชาชนและสามารถดูแลตัวเองได้ด้วยการมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ สนับสนุนนโยบายด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน ให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม"

ค่านิยม

"**ส.** สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ **บ.** บริการด้วยใจ **ส.** ใฝ่สามัคคี"

พันธกิจ

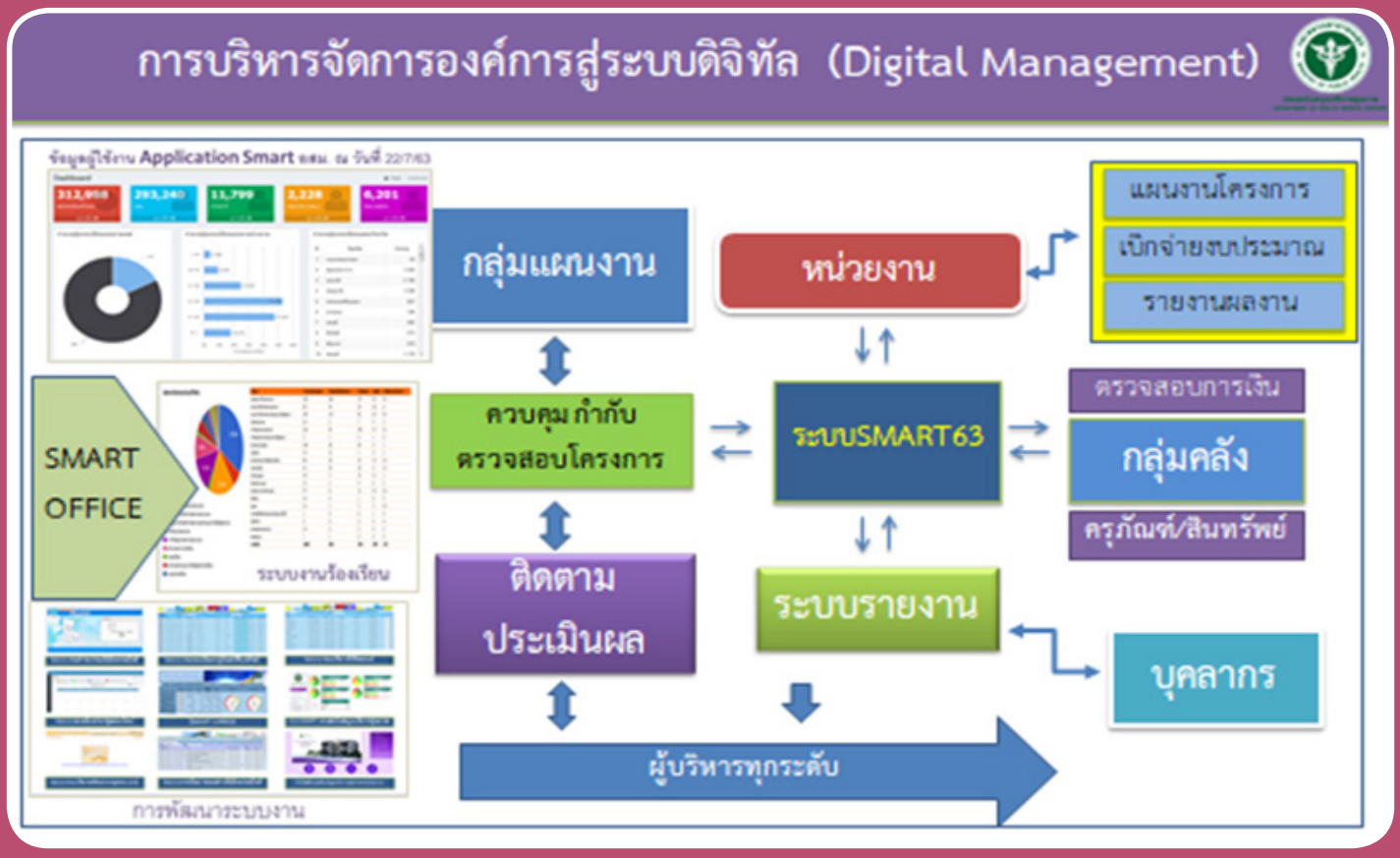
1. พัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพและกลไกการขับเคลื่อนให้สถานพยาบาลภาครัฐ เอกชน และ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐานสากล
2. พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
3. พัฒนาและขับเคลื่อนให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
4. พัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการระบบสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย
5. พัฒนาการวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพและการจัดการสุขภาพภาคประชาชน
6. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการองค์กร

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) ให้ความสำคัญต่อการทำงานที่เป็นระบบที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรและต่อเนื่อง ตั้งแต่กระบวนการวางแผนนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งการเลือกกำหนดกรอบวัดผลการดำเนินการ ได้ดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข และยุทธศาสตร์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี พ.ศ. 2562-2566 ใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการเพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจของกรมฯ บรรลุเป้าหมาย ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ ปลอดภัย สมประโยชน์ มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้อย่างยั่งยืน และเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการแพทย์ในระดับนานาชาติ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2566) แผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข 20 ปี ซึ่งการดำเนินการในทุกกระบวนการต้องมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุม การวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ มีองค์ความรู้ต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการจัดการความรู้ที่พร้อมสนับสนุน เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

การบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Digital Transformation)

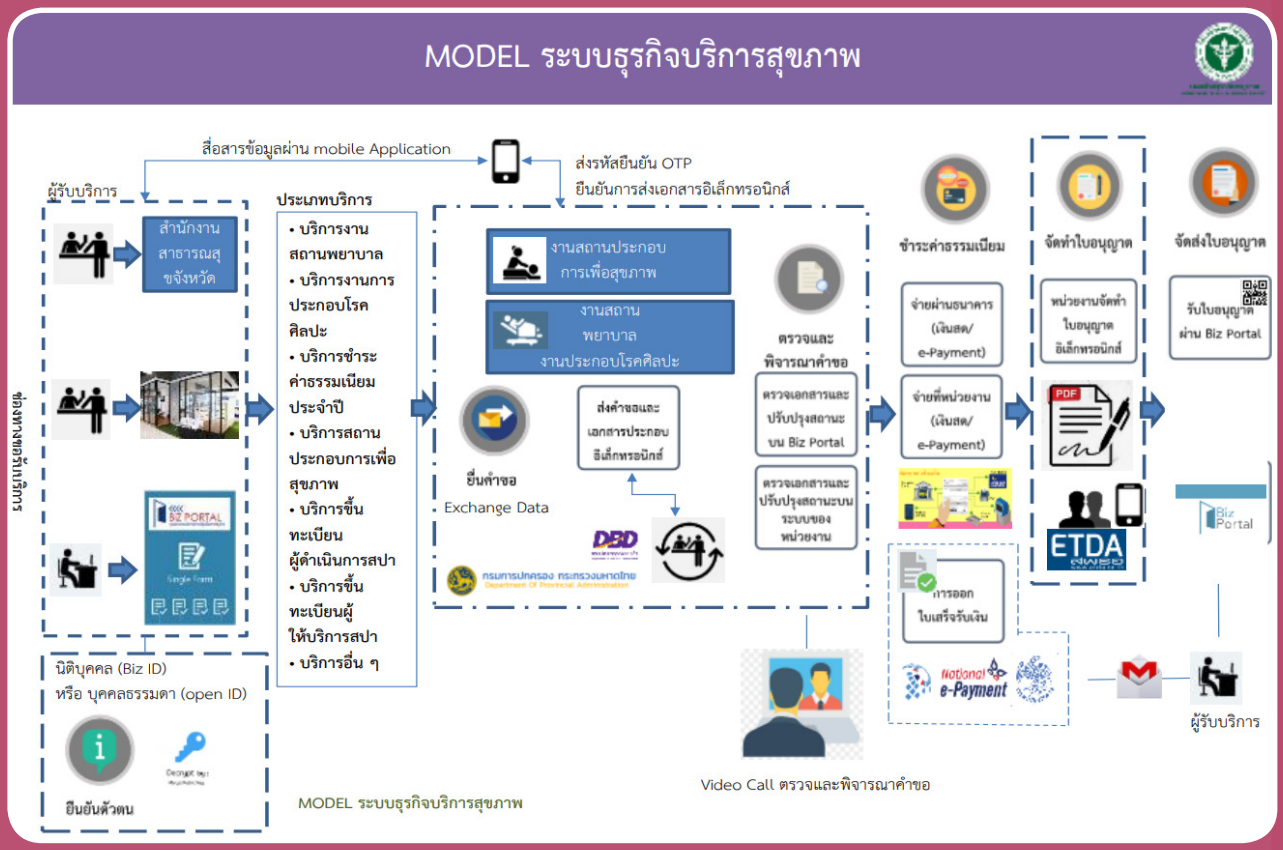
การบริหารจัดการสารสนเทศภายใน

กรมฯ มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO ได้แก่ 1) การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในงานวิชาการ งานบริหารและงานบริการ 2) การบริหารจัดการสินทรัพย์สารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร 3) การบริหารทรัพยากรบุคคล 4) การบริหารความเสี่ยง การรักษาความมั่นคงปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสารสนเทศ พร้อมทั้งมีการจัดตั้งห้องศูนย์ปฏิบัติการกรม (Department Operation Center) : DOC) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกภารกิจ ประมวลผลการดำเนินการเป็นแบบสัญญาณไฟจราจรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล



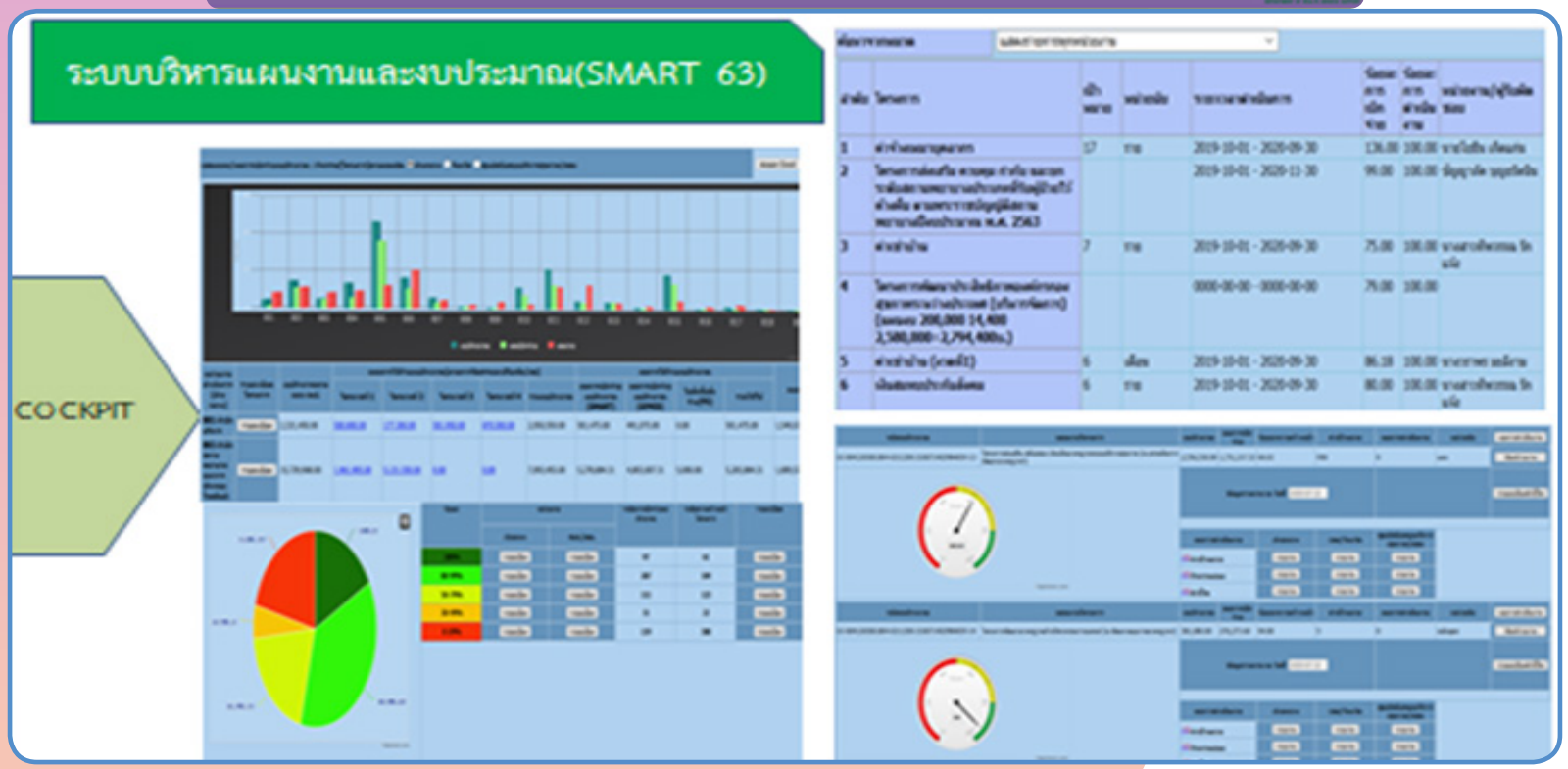
การพัฒนาสารสนเทศเพื่อตอบโจทย์ผู้ใช้งาน

มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีออกแบบระบบตามประเภทสารสนเทศและกลุ่มผู้ใช้บริการ เพื่อให้สามารถเข้าใช้ระบบได้สะดวก ง่ายและรวดเร็ว และสนับสนุนการบริหารงานตามภารกิจ อาทิเช่น **การพัฒนาระบบธุรกิจบริการสุขภาพ** กรมฯ ยกระดับให้บริการการขออนุญาต การชำระค่าธรรมเนียม ฯลฯ ผ่านระบบ Biz Portal ทั่วประเทศ เป็นการให้บริการแบบ e-Service และการ Exchange Data กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมการปกครอง แพทยสภา และการชำระค่าธรรมเนียมผ่านระบบ e-Payment ของกรมบัญชีกลาง และระบบสนับสนุนเจ้าหน้าและเครือข่าย เช่น การยืนยันตัวตนในการให้บริการผ่านระบบ e-service และ App. Smart อสม. การประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลทุกระดับในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม HS4 และ การพัฒนาระบบ SMART63 เป็นระบบการรายงานผลการดำเนินการและงบประมาณแบบออนไลน์และเชื่อมโยงกับระบบ GFMIS ติดตามสถานะแบบ Real time เป็นต้น



ตัววัดที่ครอบคลุม กับการติดตามที่รวดเร็ว

ระบบ Warning System ด้านแผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผล



กรมฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดหลายระดับ ตลอดจนตัวชี้วัดระดับบุคคล โดยจะเชื่อมโยงไปยังข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญ ซึ่งมีการคัดเลือกตัวชี้วัดที่ครอบคลุมกรอบดำเนินงานที่สำคัญของกรมฯ ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และส่งผลกับตัวชี้วัดระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม ตัววัดผลการดำเนินการของกรมฯ พิจารณาจากภารกิจหลักที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ระบบ SMART 63 และ Cockpit ในการกำกับติดตาม วิเคราะห์ความก้าวหน้าของผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้ระบุไว้ในแผนงาน โครงการ เป็นประจำทุกสัปดาห์ ทำให้สามารถติดตามสถานะความก้าวหน้าของตัวชี้วัดด้ายผลผลิตและการบริหารงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการกรม ได้แบบ Online Real Time ตลอดจนการรายงานสถานการณ์ตามภารกิจต่าง ๆ และนโยบายที่สำคัญ

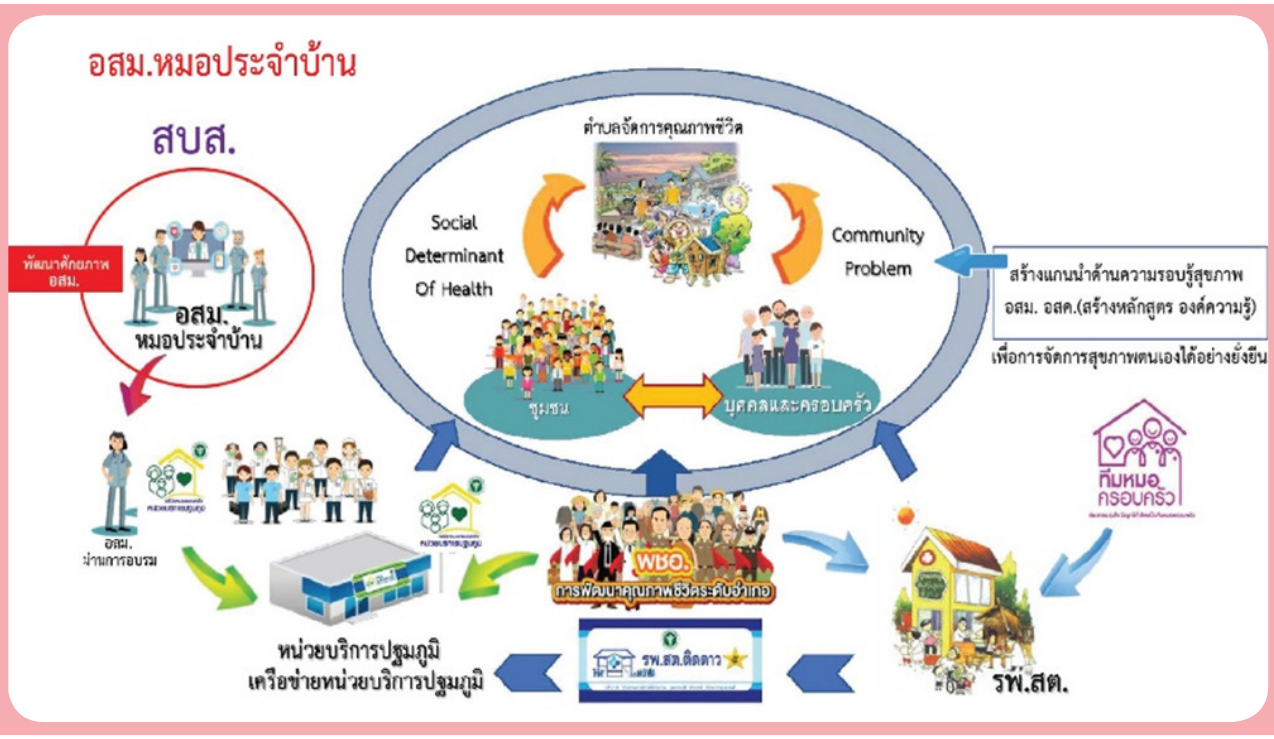
กระบวนการจัดการเรียนรู้สู่การเพิ่มประสิทธิภาพ



กรมฯ มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการได้มาขององค์ความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการความรู้จากหน่วยงาน Best Practice พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปผลเรียนและพัฒนาต่อยอดงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) นำมาถอดองค์ความรู้และนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และสร้างนวัตกรรม เช่น แนวทางปฏิบัติการป้องกันการติดเชื้อในคลินิก นวัตกรรมชุมชน ตู้ควบคุมป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจุดพ่นยา (A2M2) และ บัตร SMART CARD อสม. เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีการจัดทำองค์ความรู้สู่สุขภาพของ อสม. เพื่อส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพ อสม. ให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และสื่อสาร ด้านสุขภาพ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) เช่น จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่เป็นปัญหา การระบาดของติดต่อร้ายแรงและเป็นโรคอุบัติใหม่ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ประจำหมู่บ้าน และกรุงเทพฯ เป็นกำลังสำคัญทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น เป็นด่านหน้าออกเคาะประตูบ้านรวม 15 ล้านหลังคาเรือน สร้างวิถีชีวิตใหม่ห่างไกลโรคโควิด 19 (new normal) อาทิ ร่วมสำรวจ เฝ้าระวัง คัดกรอง ประสานงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ติดตาม กักกันกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งค้นหากลุ่มเสี่ยงนำเข้าระบบการรักษา การจัดส่งยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นแก่กลุ่มเสี่ยงและชุมชน เป็นผลงานระดับโลก ที่ WHO กล่าวชื่นชมและได้รับการยอมรับเป็นตัวอย่างให้กับหลายประเทศทั่วโลก และเป็นแนวทางในการควบคุมโรคที่นำไปใช้ต่อไป

ผลงานความสำเร็จสู่การเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

กรมฯ มีการสรุปบทเรียนโดยใช้แนวทางของ AAR (After Action Review) และสื่อสารผลการวิเคราะห์ทบทวนให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานนำไปใช้สนับสนุนยุทธศาสตร์ต่อไป รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมการทำงานจากการใช้ข้อมูล และความรู้ภายในและภายนอกองค์การ เพื่อต่อยอดสู่การแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น และสร้างเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและมาตรฐานใหม่ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ นอกจากนั้นยังได้นำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติของหน่วยงานอื่น โดยมีการเชื่อมโยงกับองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก ได้แก่ การพัฒนาความรอบรู้ทางสุขภาพตามกลุ่มวัย www.hed.go.th เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ กับกรมอนามัย กรมควบคุมโรค กรมการแพทย์ ด้านสุขบัญญัติ อาหาร การออกกำลังกาย พฤติกรรมเสี่ยง การใช้ยา กับพื้นที่เป้าหมายตามกลุ่มวัยต่าง ๆ ให้โรงเรียน หมู่บ้าน สถานบริการสุขภาพ ในพื้นที่เป็นการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย เพื่อลดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ตามกลุ่มวัย โดยมีผลงานที่โดดเด่น ได้แก่ มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ การถ่ายทอด Health Literacy ผ่าน SMART CARD อสม. ทำให้ อสม. ทั่วประเทศได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตามกลุ่มวัยที่ถูกต้อง สามารถดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วิสัยทัศน์

"จังหวัดมีความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่"

ค่านิยม

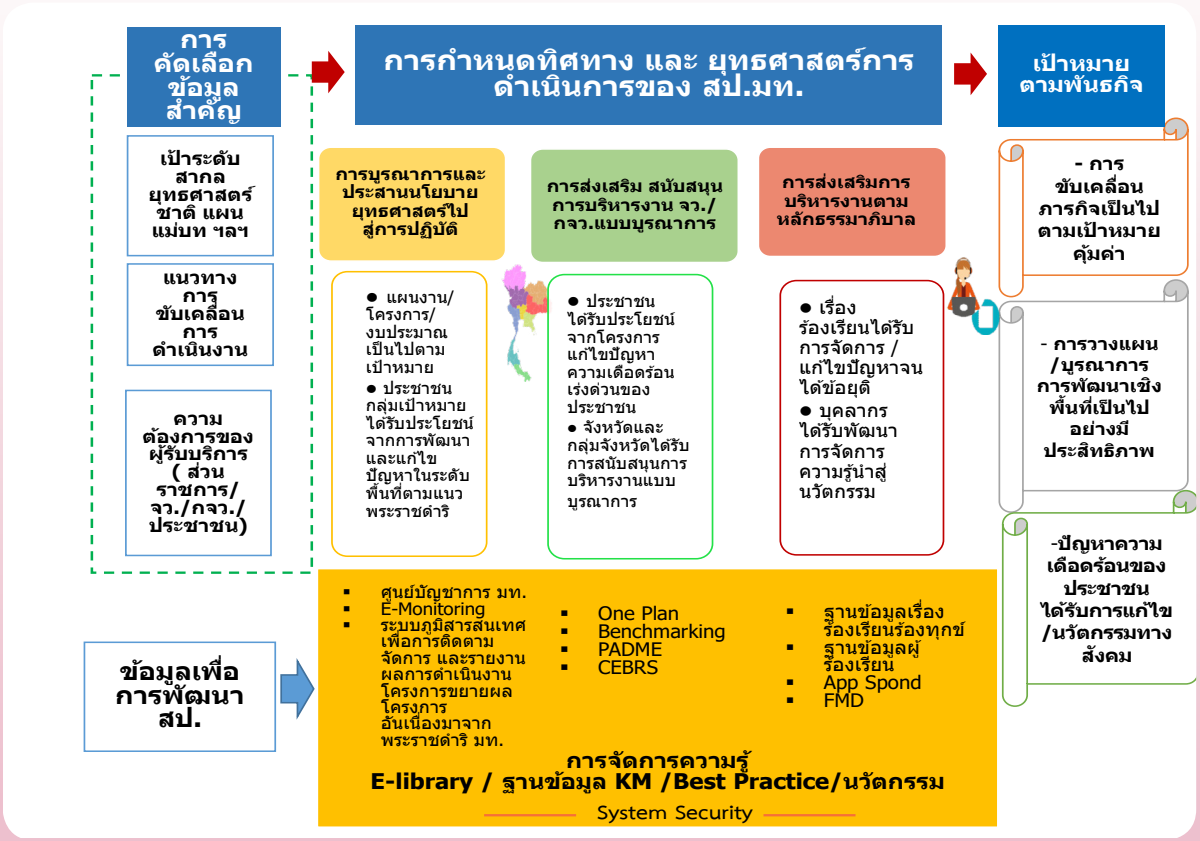
"วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง"

พันธกิจ

1. พัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
2. ส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
3. ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นแกนกลางการบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งประสานการดำเนินงานกับส่วนราชการอื่น ๆ กรมในสังกัดและจังหวัด การจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง พัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยมีสำนักงานจังหวัด ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัด บูรณาการงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนประสานเชื่อมโยงแผนพัฒนา แก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ภายใต้วิสัยทัศน์ **"จังหวัดมีความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่"** และมี**ค่านิยม**ร่วมกัน คือ **"วิสัยทัศน์ดี มีคุณธรรม น้อมนำความพอเพียง"** สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมุ่งสู่การขับเคลื่อนภารกิจเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล การเข้าใจ เข้าถึงพื้นที่ ส่งเสริมการประสานแผนทุกระดับในพื้นที่ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อการบริหารและการบริการประชาชน มุ่งเน้นพัฒนาทักษะดิจิทัล และส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่รัฐบาล และประชาชน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความสำคัญกับข้อมูลสำคัญ นำสู่การวิเคราะห์และใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการ อีกทั้งมีการจัดการความรู้เพื่อการต่อยอด การพัฒนาและนำสู่นวัตกรรม มีความพร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติราชการ และสามารถรองรับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น บรรลุเป้าหมายในทุกระดับและอำนวยประโยชน์แก่ประชาชน

การคัดเลือกและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสำคัญ นำสู่การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ตอบโจทย์พันธกิจ



การคัดเลือกและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสำคัญของ สป.มท.

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย นำไปสู่การคัดเลือกข้อมูลที่สำคัญ โดยพิจารณา **จากยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ** เชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาระดับสากล **ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดยมีการส่งเสริมการจัดการความรู้มุ่งสู่นวัตกรรม โดยใช้ฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประมวลผลในการติดตามการดำเนินการ บริหารจัดการตลอดจนการบริหารการตัดสินใจ อาทิ ระบบภูมิสารสนเทศเพื่อการติดตาม จัดการ และรายงานผลการดำเนินงาน ฐานข้อมูลเครื่องมือวัดระดับการพัฒนา (Benchmarking) แนวทางเชื่อมโยงแผนสอดคล้องกันในทุกระดับเป็นแผนเดียวกัน (One Plan) ระบบรายงานงบประมาณการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเร่งด่วนของประชาชน (CEBRS) ฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรม Application SPOND ฯลฯ และมีการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ต่อยอดเพื่อความยั่งยืน

คุณภาพและการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน



ระบบภูมิสารสนเทศเพื่อการติดตาม จัดการ และรายงานผลการดำเนินงาน
โครงการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กระทรวงมหาดไทย

จากการน้อมนำหลักการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ โดยขับเคลื่อนและขยายผล ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พัฒนา **“ระบบภูมิสารสนเทศเพื่อการติดตาม จัดการ และรายงานผลการดำเนินงานโครงการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กระทรวงมหาดไทย”** เป็นฐานข้อมูลโครงการขยายผลโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในรูปแบบภูมิสารสนเทศ (GIS) สามารถเห็นความเชื่อมโยงของโครงการต่าง ๆ ในภาพรวมทั้งประเทศ มีระบบการจัดการคุณภาพข้อมูล โดยกำหนดสิทธิ์ให้สำนักงานจังหวัด เป็นหน่วยนำเข้าข้อมูล และมีสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยตรวจสอบ และประมวลผลข้อมูล เสนอผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อบริหารการตัดสินใจ ซึ่งระบบภูมิสารสนเทศฯ สามารถ**วิเคราะห์พื้นที่เป้าหมาย ใช้ในการวางแผนบนพื้นฐานข้อมูลระดับพื้นที่ของจังหวัดเชื่อมโยงกับปัญหาความต้องการ/ความเดือดร้อนของประชาชนในจังหวัดให้ครอบคลุมกลุ่มประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของโครงการและการจัดสรรงบประมาณในพื้นที่** ตลอดจนใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโครงการในปีต่อ ๆ ไป

BOPACK MODEL เพื่อประสิทธิภาพในการประสานแผนเดียว (One Plan)

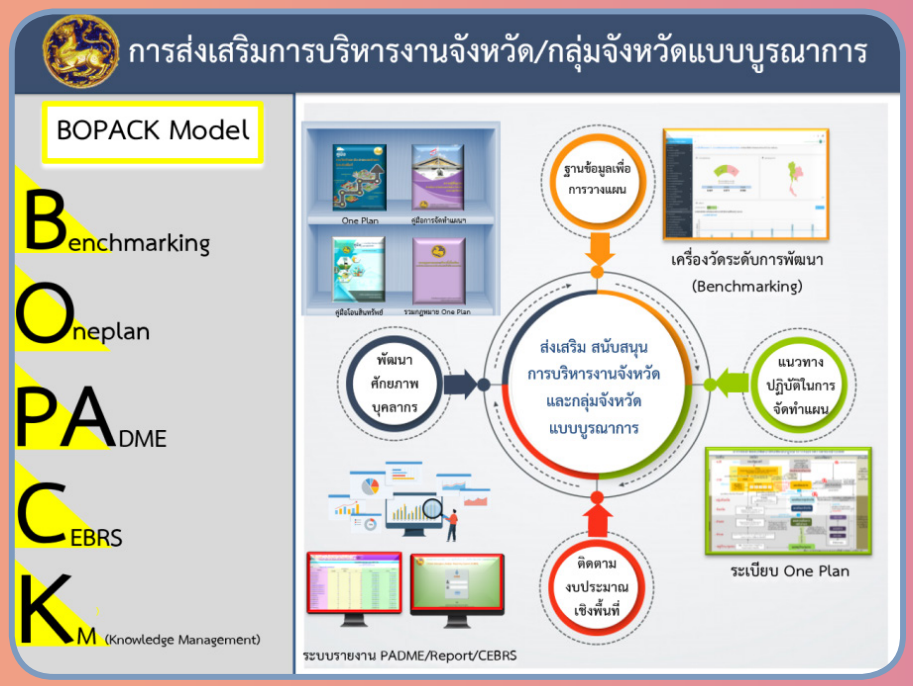
เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “จังหวัดมีความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่” สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ใน 5 ขั้นตอน ผ่านโมเดล **BOPACK (โบ-แพ็ค)** ดังนี้ **B : Benchmarking** โดยมีวิเคราะห์จากฐานข้อมูล 111 ตัวชี้วัด ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงเปรียบเทียบศักยภาพระหว่างจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เปรียบเทียบภายในจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และเปรียบเทียบประเด็นสำคัญในการพัฒนาเชิงพื้นที่สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

O : One Plan ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนและประสานแผนตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล ท้องถิ่น อำเภอ ให้มีลักษณะเป็นแผนเดียว

PA : PADME ระบบติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ด้านการบริหารแผนงาน/โครงการ การติดตามงบประมาณรวมทั้งให้ผู้บริหารสามารถติดตามแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการใช้งบประมาณฯ ของจังหวัด กลุ่มจังหวัด ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเร่งด่วนของประชาชน

C : CEBRS ในปี พ.ศ. 2562 ได้พัฒนาระบบรายงานงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเร่งด่วนของประชาชน สำหรับติดตามงบประมาณการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเร่งด่วนของประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งสามารถใช้ข้อมูลจากระบบรายงานฯ ดังกล่าวเพื่อวิเคราะห์ปรับปรุงการใช้งบประมาณในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนฯ ได้ครอบคลุมพื้นที่และตรงกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

และ **K : KM** ให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลการดำเนินงานเป็นรูปธรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มจังหวัด ได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำฐานะพี่เลี้ยงของจังหวัด รวมไปถึงการลงนิเทศงานในพื้นที่



โมเดล BOPACK

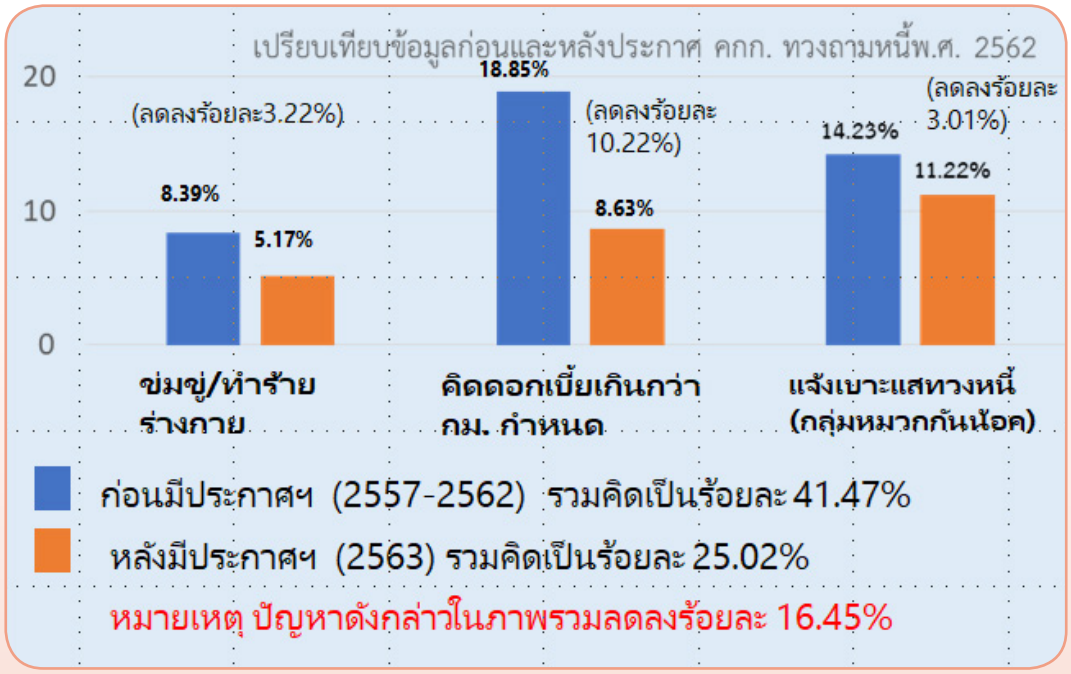
การจัดการความรู้สู่นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ศูนย์ดำรงธรรมกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานทำหน้าที่หลักในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการดำเนินการที่ผ่านมานำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน 6 ช่องทาง และสามารถเข้าใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมงผ่าน Smart phone ทั้งในระบบ Android และ IOS มีการเชื่อมโยงระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของศูนย์ดำรงธรรมกระทรวงมหาดไทย กับจังหวัด และอำเภอ รวมทั้งหน่วยงานภาคีเครือข่ายในระดับกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานองค์กรอิสระที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ



ระบบฐานข้อมูลของศูนย์ดำรงธรรม

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และการจัดการความรู้สู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการแก้ไขปัญหาของประชาชน



ผลการดำเนินการจากการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาเชิงรุกการทวงหนี้

การให้ความสำคัญต่อฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ การปรับปรุงการปฏิบัติราชการ และการจัดการความรู้นำสู่การประสาน บูรณาการ และผลักดันสู่ระดับนโยบายในการแก้ไขปัญหาสำคัญการออกระเบียบปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง จะเห็นได้จากการแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ ได้วิเคราะห์ข้อมูลร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนผ่านศูนย์ดำรงธรรม ซึ่งได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น มาเสนอกำหนดเป็นมาตรการในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก นำไปสู่การออก **“ประกาศคณะกรรมการกำกับการทวงถามหนี้ เรื่อง จำนวนครั้งในการติดต่อทวงถามหนี้” และประกาศในราชกิจจาฯ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2562** เพื่อแก้ไขปัญหาการข่มขู่ คุกคาม ทวงถามหนี้ ซึ่งภายหลังการออกประกาศฯ ดังกล่าว ทำให้เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับหนี้นอกระบบลดลง ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรการในการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบได้อย่างตรงจุด ป้องกันการกลับเข้าสู่วงจรหนี้นอกระบบและแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ จากวัฒนธรรมและการเรียนรู้การบริหารข้อมูลสำคัญ นำสู่การได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของรัฐบาล ภายใต้การขับเคลื่อนของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงมหาดไทยอีกด้วย


หมวด 5



ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมบัญชีกลาง

หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

“กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

ค่านิยม

“ซื่อสัตย์โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัยการคลัง รวมพลังพันธมิตร มีหลักคิดพัฒนา”

วัฒนธรรมองค์การ

“ความซื่อสัตย์และการรักษาไว้ซึ่งวินัยการคลัง และความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

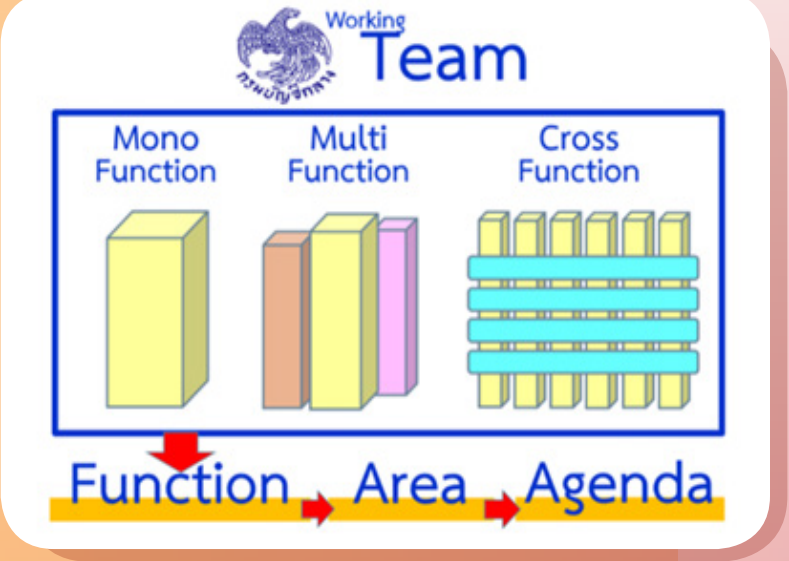
พันธกิจ

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
2. การบริหารเงินสดภาครัฐ บริการการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการบริหารการเงินภาครัฐ
5. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

“กรมบัญชีกลาง (บก.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ติดตาม และให้บริการทางด้านการเงินการคลังภาครัฐ ซึ่งจากเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงยกระดับการบริหารจัดการกำหนดเป็นทิศทางองค์การระยะ 20 ปี ด้วยแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมบัญชีกลาง ใน 3 ด้าน คือ การเป็นกลไกกำกับการเงินการคลังเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Smart Regulator) การเป็นกลไกจัดระบบบริหารการเงินการคลังเพื่อการให้บริการที่เป็นเลิศ (Excellence Service) และการเสริมสร้าง ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งองค์กรด้วยระบบดิจิทัล (Digital CGD) และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เน้นให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล”

ทีมขับเคลื่อนงาน สร้างศักยภาพคน ทันต่อความต้องการ

ขับเคลื่อนภารกิจงานด้วยการปรับโครงสร้างที่เป็นทางการให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ผ่าน“ทีมงาน” ทั้งรูปแบบทีมเฉพาะกิจ ทีมข้ามสายงาน เป็นทางเลือกในการขับเคลื่อนงานสำคัญภายใต้การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน โดยความสำเร็จที่ชัดเจนเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560 เร่งรัดการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ผ่านกลไกคณะทำงานเฉพาะกิจติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี แบ่งส่วนราชการให้คณะทำงานประสานงาน เร่งรัดติดตามและแก้ปัญหาในการใช้จ่ายเงิน ทำให้ร้อยละของการเบิกจ่ายเพิ่มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา และเป็นตัวแบบในการขับเคลื่อนงานมาตรการเร่งด่วนจากรัฐบาล ได้แก่ การติดตั้งเครื่อง EDC ให้แก่ร้านค้า การจัดทำและส่งมอบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ต่อเนื่องถึงมาตรการชิม ช้อป ใช้ บก. ผ่านกลไกคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก จึงสามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพให้แก่ผู้มีรายได้น้อยมากกว่า 14 ล้านคน กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ





จัดองค์กร และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ



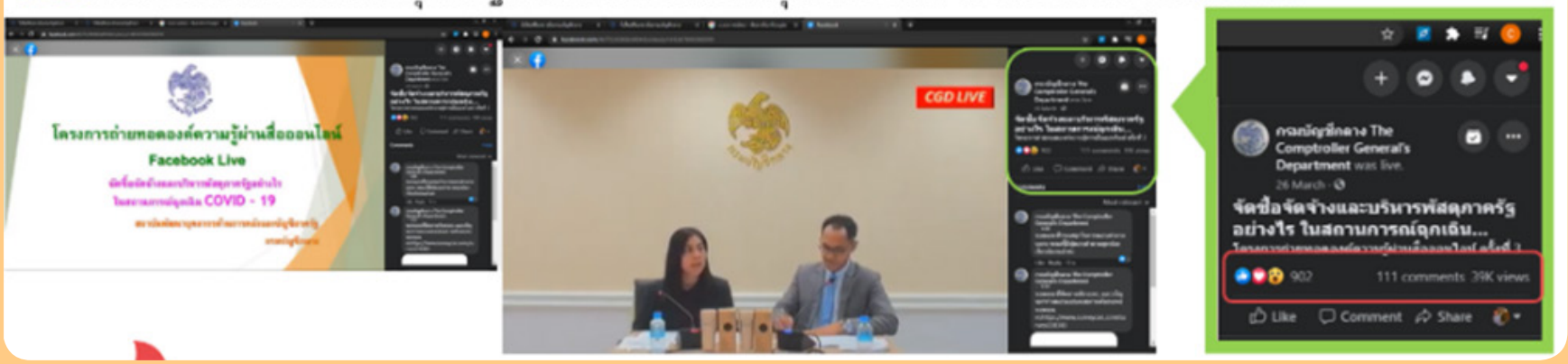
พัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางสู่ความสำเร็จ



เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จึงวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการปฏิบัติราชการตามนโยบายของรัฐบาล และจัดทำกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และระดับความรับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มอำนวยการ/เชี่ยวชาญ และกลุ่มบริหาร ผ่านรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การศึกษาจากกรณีศึกษา (Case Study) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) การสอนงาน (Coaching) และการมอบหมายงาน (Delegation) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การปฏิบัติงาน (On the Job Training) ตลอดจนการบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) และการสัมมนา (Seminar) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning เป็นต้น

ตัวอย่าง โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ Facebook Live

หัวข้อ จัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐอย่างไร ในสถานการณ์ฉุกเฉิน Covid-19 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2563

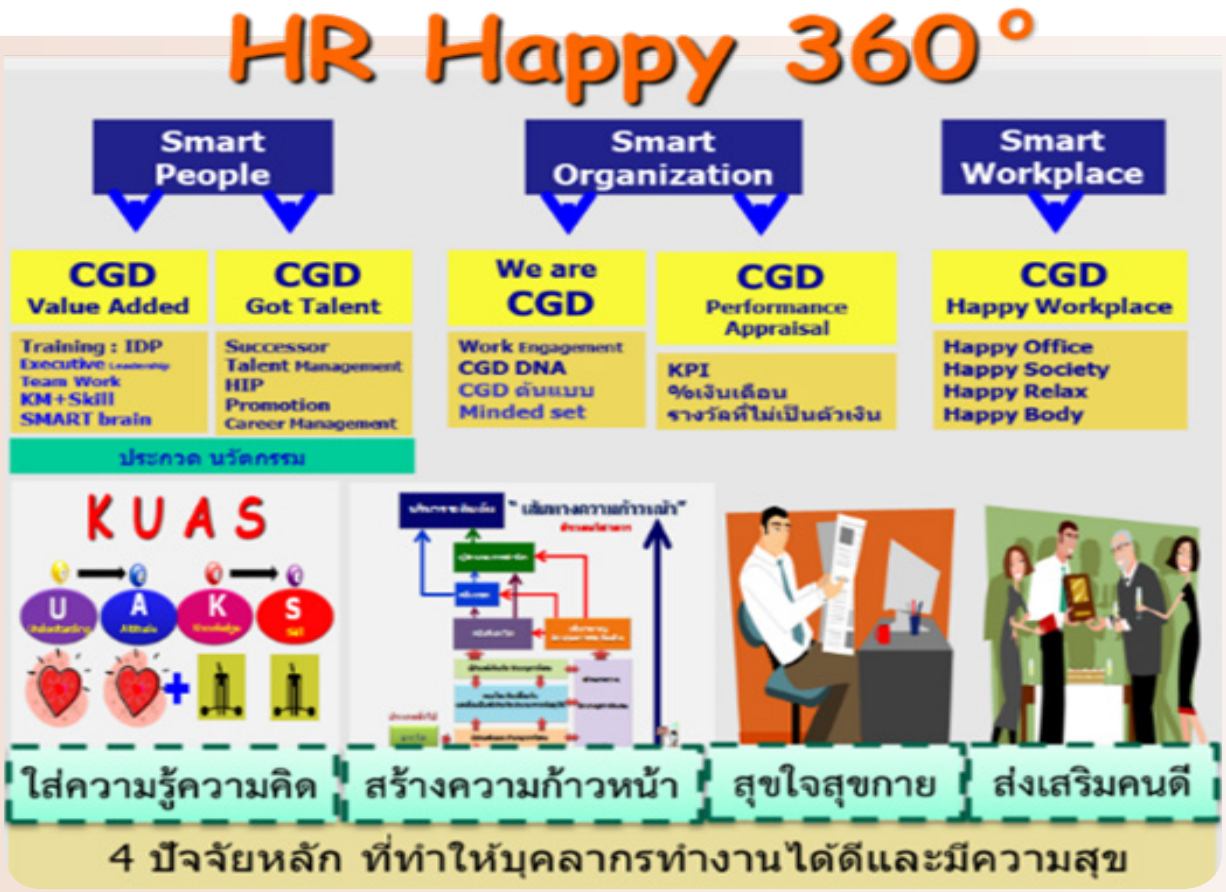


รองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

จากจำนวนผู้เกษียณอายุในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2565 ที่มีจำนวนมาก รวมถึงแนวโน้มของอัตราการลาออกและโอนราชการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้เริ่มต้นปฏิบัติงานที่พร้อมปรับเปลี่ยนงาน เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว กรมบัญชีกลางดำเนินการ ดังนี้

- สนับสนุนให้หัวหน้างานมอบหมายงานในลักษณะจับคู่กันทำงาน ควบคู่กับการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยการมอบหมายให้ผู้ที่จะเกษียณอายุส่งมอบคุณค่าของตนด้วยการถ่ายทอดความรู้หรือจัดทำแนวปฏิบัติให้แก่ผู้รับมอบงานต่อ
- การบริหารตำแหน่งว่าง จะสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกและขึ้นบัญชีบุคคลที่มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลัก และเลือกใช้รูปแบบการสรรหาด้วยการรับโอนหรือการคัดเลือกจากบัญชีส่วนราชการอื่น
- ลดการหมุนเวียนออกของบุคลากรด้วยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน โดยขยายเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนการย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิลำเนาหรือใกล้เคียง
- ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพโดยการเข้าร่วมทีมขับเคลื่อนงาน การเป็นวิทยากร หรือการส่งประกวดรางวัลต่าง ๆ
- จัดหาสวัสดิการและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

เก่งคิด เก่งทำ มีจริยธรรม และมีความสุข



ผู้บริหารสูงสุดจึงมีดำริให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ภายใต้วิสัยทัศน์ บทบาทภารกิจ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผ่านแผนงานต่าง ๆ จึงต้องอาศัยกำลังของบุคลากรเป็นหลักสำคัญ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคน**เก่งคิด เก่งทำ มีจริยธรรม และมีความสุข** คือ ดำเนินการบริหารจัดการระบบงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐาน ทันสมัย คล่องตัว และรวดเร็ว พัฒนาบุคลากรทั้งด้าน Hard Skills คือ องค์ความรู้ และทักษะ กับด้าน Soft Skills คือ ทัศนคติและจริยธรรม ด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ทั้งจากการอบรมในห้องเรียน สู่การอบรมผ่านสื่อ e-Learning และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Live และ YouTube โดยดำเนินการ**ควบคู่กับการพัฒนาและดูแลจากหัวหน้างาน** เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย สร้างสรรค์นวัตกรรม และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง **อีกทั้งขยายโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและส่งมอบให้แก่ผู้ที่เหมาะสม** ร่วมกับการส่งเสริมคนดีให้เป็นแบบอย่างด้วยรางวัล *“คนดีบัญชีกลาง”* และการทำงานอย่างมีความสุขทั้งกายและใจ ด้วยวัฒนธรรมการอยู่แบบพี่น้องและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง









กองบัญชาการกองทัพไทย

หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยการร่วม ด้านการป้องกันประเทศและการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อความมั่นคง เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาลประชาชนและเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ"

ค่านิยม

"ทหารอาชีพ จงรักภักดี กล้าหาญ ทำงานเป็นทีม"

พันธกิจ

1. ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. อำนวยการการปฏิบัติการร่วมของทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการป้องกันประเทศ จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน
4. คุ้มครอง และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
5. เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มประเทศอาเซียนมิตรประเทศ และ องค์การระหว่างประเทศ
6. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศโดย ยึดหลักมนุษยธรรมและสันติวิธี
7. ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบของสหประชาชาติเพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมโลก

ด้วยลักษณะการทำงานของกองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) ที่มีลักษณะพิเศษของบุคลากรที่มาจากการรวมเหล่าทัพทั้งจากกองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ มาปฏิบัติภารกิจของ บก.ทท. ร่วมกัน ดังนั้น เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันนั้น บก.ทท. จึงได้ถ่ายทอดเป้าหมาย ทิศทาง ภายใต้ค่านิยมหลัก **“จิตมั่น สามทัพพ้อง มั่นแม้นทัพเดียว: All Service As One”** เพื่อหลอมรวมสามเหล่าทัพเป็นหนึ่งกองทัพไทย สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีการกำหนดแผนการปฏิบัติในอนาคตระยะสั้น และระยะยาว มีการพัฒนาด้านกำลังพล ยุทโธปกรณ์ และระบบ ที่สามารถปฏิบัติการเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับกำลังพล เน้นการปลูกฝังกำลังพล พัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานโดยยึดหลัก “คนดี คนเก่ง คนมีความสุข” สร้างกำลังพลให้รองรับ “การอำนวยการร่วมในด้านการป้องกันประเทศ” ด้วยแนวคิด “มุ่งจัดการความรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เพื่อให้กำลังพลเป็นทหารอาชีพ” เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ **“เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยการร่วมด่านการป้องกันประเทศ และ การปฏิบัติการทางทหารเพื่อความมั่นคง เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชนและเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ”**



สู่เป้าหมายภายใต้ค่านิยม “จิตมั่น สามทัพพ้อง มั่นแม้นทัพเดียว: All Service As One”

เพื่อการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายขององค์กร จึงกำหนดค่านิยมหลัก หลอมรวมสามเหล่าทัพเป็นหนึ่งกองทัพไทย ภายใต้ **“จิตมั่น สามทัพพ้อง มั่นแม้นทัพเดียว: All Service As One”** เป็นลักษณะพิเศษในการหลอมรวมบุคลากรจากกองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ มาปฏิบัติภารกิจของ บก.ทท. ร่วมกัน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันนั้น ทั้งนี้ ได้กำหนดหลักเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ **ทหารอาชีพ** ความมุ่งมั่นในการทำดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน **จงรักภักดี**น้อมนำพระบรมราโชวาท และปฏิบัติตามคำสัตย์ปฏิญาณ เป็นที่ไว้วางใจในงานที่รับมอบปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม สร้างคุณค่าในงาน **กล้าหาญ** ไม่เกรงกลัวต่อภยันตรายที่จะเกิดขึ้นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกเปิดเผยในสิ่งที่ผิด ยอมรับคำวิจารณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง **ทำงานเป็นทีม** เคารพรับฟังและร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกัน สื่อสารอย่างเปิดเผย บูรณาการความคิดเป็นหนึ่งเดียว

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สู่การเป็นกำลังพล “คนมีความสุข”



แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. 4 ปี พ.ศ. 2559 - 2562

บก.ทท. ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. 4 ปี พ.ศ. 2559-2562 ครอบคลุมการดำเนินการด้านกำลังพลของ บก.ทท. ได้อย่างเป็นระบบ โดยการบูรณาการกระบวนงานและการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ จำนวน 4 ระบบเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ได้กำลังพลที่เป็น **“คนเก่ง”** มีความรู้ ความสามารถ **“คนดี”** ด้วยการปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร ค่านิยมขององค์การ ปลูกฝังคุณธรรม ทำให้กำลังพลมีความเป็นทหารอาชีพอย่างแท้จริง และสร้างระบบสวัสดิภาพ ให้แก่กำลังพลและครอบครัวอย่างครบครัน ทำให้กำลังพลมีความผาสุก สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ จนเป็นกำลังพล **“คนมีความสุข”** ในการทำงาน

พัฒนาสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สู่ SMART HQ



กรอบการบริหารกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและฐานข้อมูลทั้ง 7 สายงาน ให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน จึงได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (ICT) เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ใน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนากำลังพล 2. ด้านการพัฒนากระบวนการ และ 3. ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี โดยใช้ “ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)” ประกอบด้วยระบบระบบการบริหารสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านปลัดบัญชีและการพัฒนาระบบราชการ (Management Cockpit : MC) และระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. โดย ระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. เป็นกรอบการบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

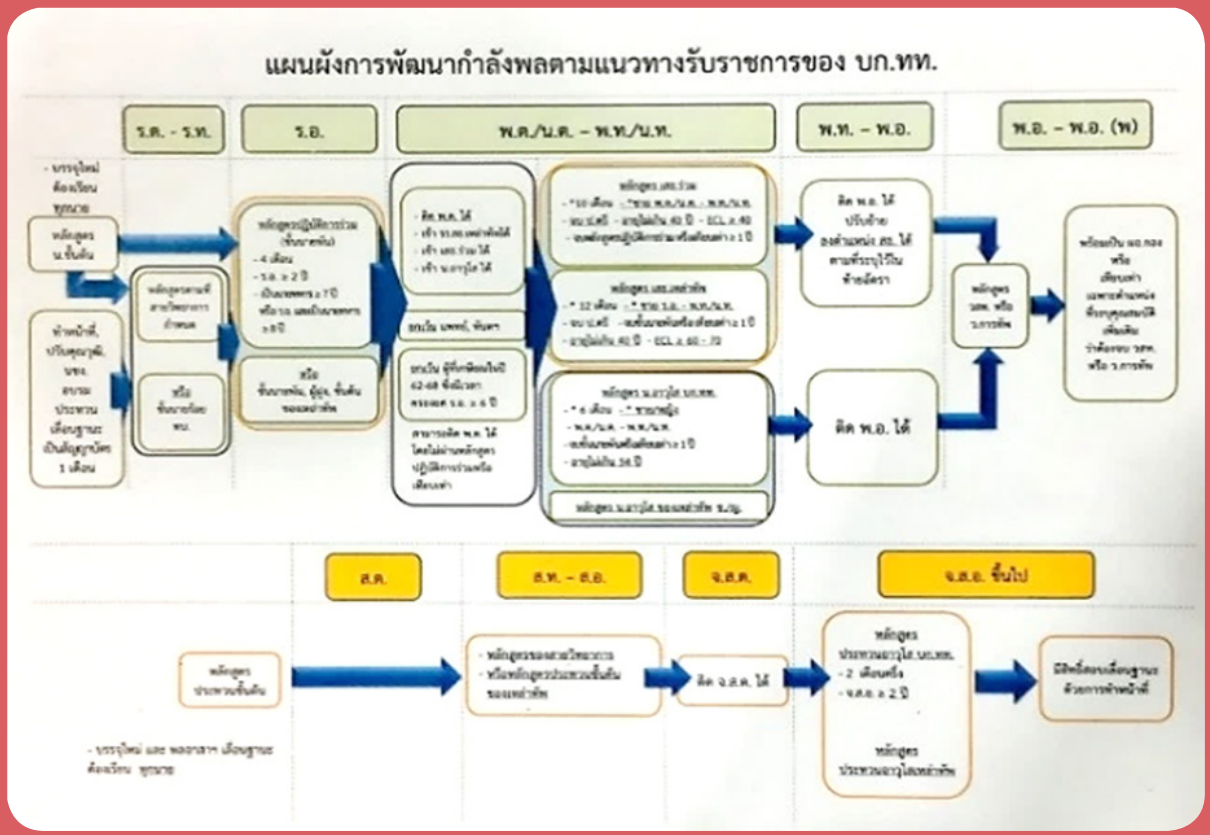
เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์การ หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนกระบวนการความต่อเนื่อง นอกจากนี้ ได้มีการพัฒนา platform หลักขึ้นมาเพื่อเป็นแอปพลิชันพื้นฐานที่กำลังพลทุกคนต้องใช้ คือ แอปพลิเคชัน My RTARF ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนตัว รวมถึงระบบต่าง ๆ ที่ให้บริการด้านสวัสดิการแก่กำลังพล ผ่านช่องทางที่เป็นมาตรฐานและปลอดภัย เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของ บก.ทท. ในปี พ.ศ. 2580 ในการเป็น “SMART HQ”



แอปพลิเคชัน My RTARF

พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายรองรับภัยคุกคามทุกมิติ

บก.ทท. ได้จัดทำแผนพัฒนากำลังพลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผ่านหลักสูตรแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ของ บก.ทท. โดยผ่านหลักสูตรและการฝึกของ บก.ทท. ที่สร้างคุณลักษณะผู้นำ ความรู้ทางวิชาการทหาร ความรู้ และทักษะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาวการณ์ปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับแนวทางการแยกประเภทกำลังพลเป็นสายงานและสายวิทยาการ และมีการพัฒนาบุคลากรทางไซเบอร์ โดยดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนไซเบอร์ และกำหนดหลักสูตรด้านไซเบอร์ เพื่อพัฒนากำลังพลด้านนี้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ เพื่อการรองรับภัยคุกคามในมิติอื่น ๆ เช่น ภัยคุกคามที่เกิดจากความยากจนและไร้เสถียรภาพทางการเมือง ภัยคุกคามที่เกิดจากจุดอ่อนในประเทศ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนากำลังพลให้มีความพร้อมในด้านสมรรถนะในการอำนวยการร่วม อาทิเช่น การจัดทำหลักสูตรพัฒนากำลังพล การพัฒนาผู้นำการถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน การจัดทำ KM เป็นต้น

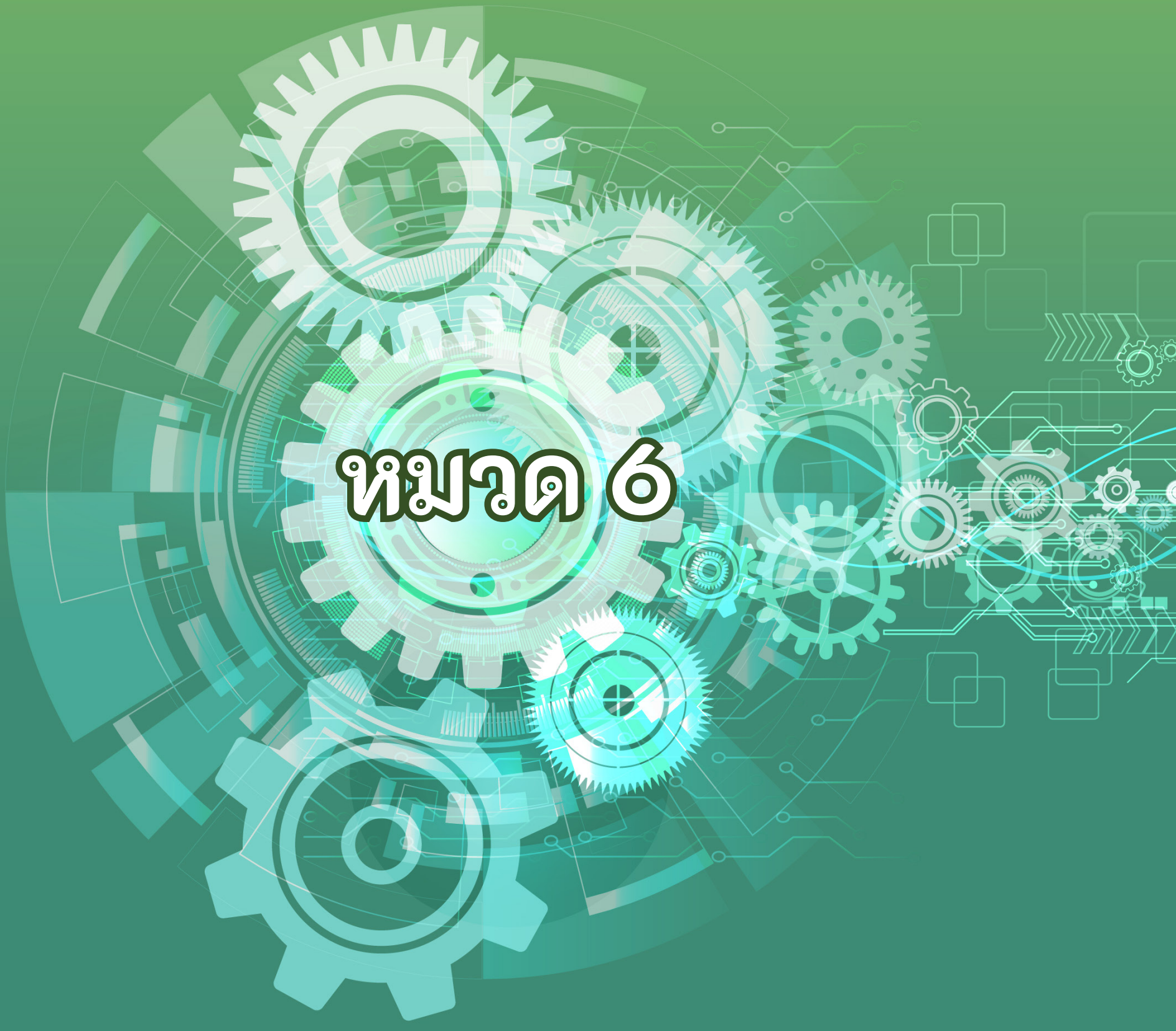


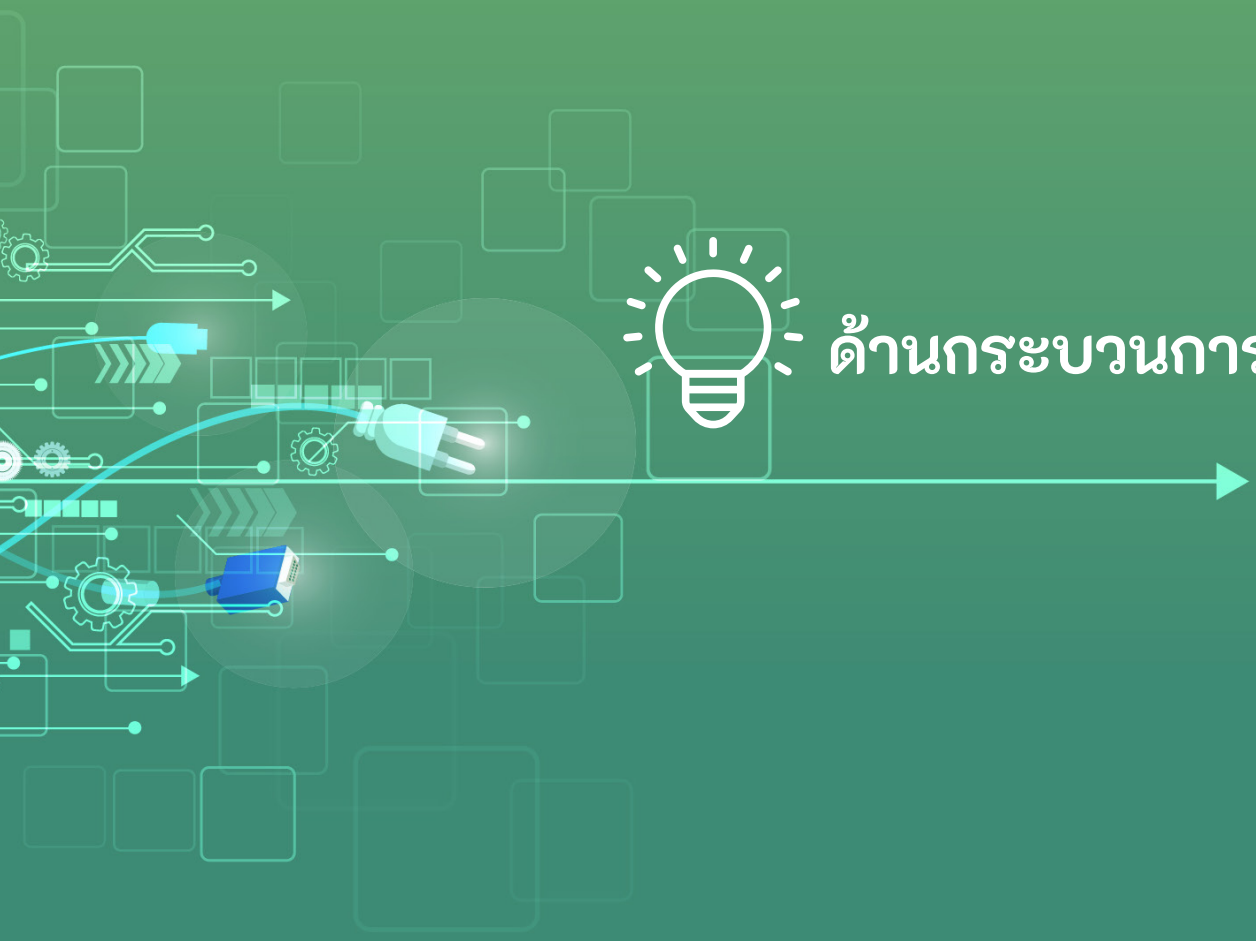
แผนผังการพัฒนากำลังพล บก.ทท.

สร้างความผูกพันสู่การเป็นองค์การ “คนดี คนเก่ง คนมีความสุข”

บก.ทท. ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี กำลังพลมีความสุขในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละ ปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ โดยมีการดำเนินการ 3 ด้านหลัก ได้แก่ **ด้านพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** อาทิเช่น ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย **ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ การจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย และ**ด้านงานบริการและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.** ที่ได้มาจากการสำรวจความต้องการกิจกรรมของกำลังพล นอกจากนี้ยังมีนโยบายด้านสวัสดิการสำหรับกำลังพลที่เด่นชัด อาทิเช่น การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีโดยการส่งมอบนโยบายสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่กำลังพลและครอบครัว ตั้งแต่แรกเข้า จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ โดยจากการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีโดยการส่งมอบนโยบายสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่กำลังพล ส่งผลให้กำลังพลเกิดความผูกพันต่อองค์การ สามารถปฏิบัติงานด้วยมุ่งมั่นทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญาทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน




หมวด 6



ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

กรมการแพทย์

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

วิสัยทัศน์

"ประชาชนสุขภาพดีได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย"

ค่านิยม

M : Mastery เป็นนายตนเอง
O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่
P : People Centered ใส่ใจประชาชน
H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม
D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ
M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน
S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

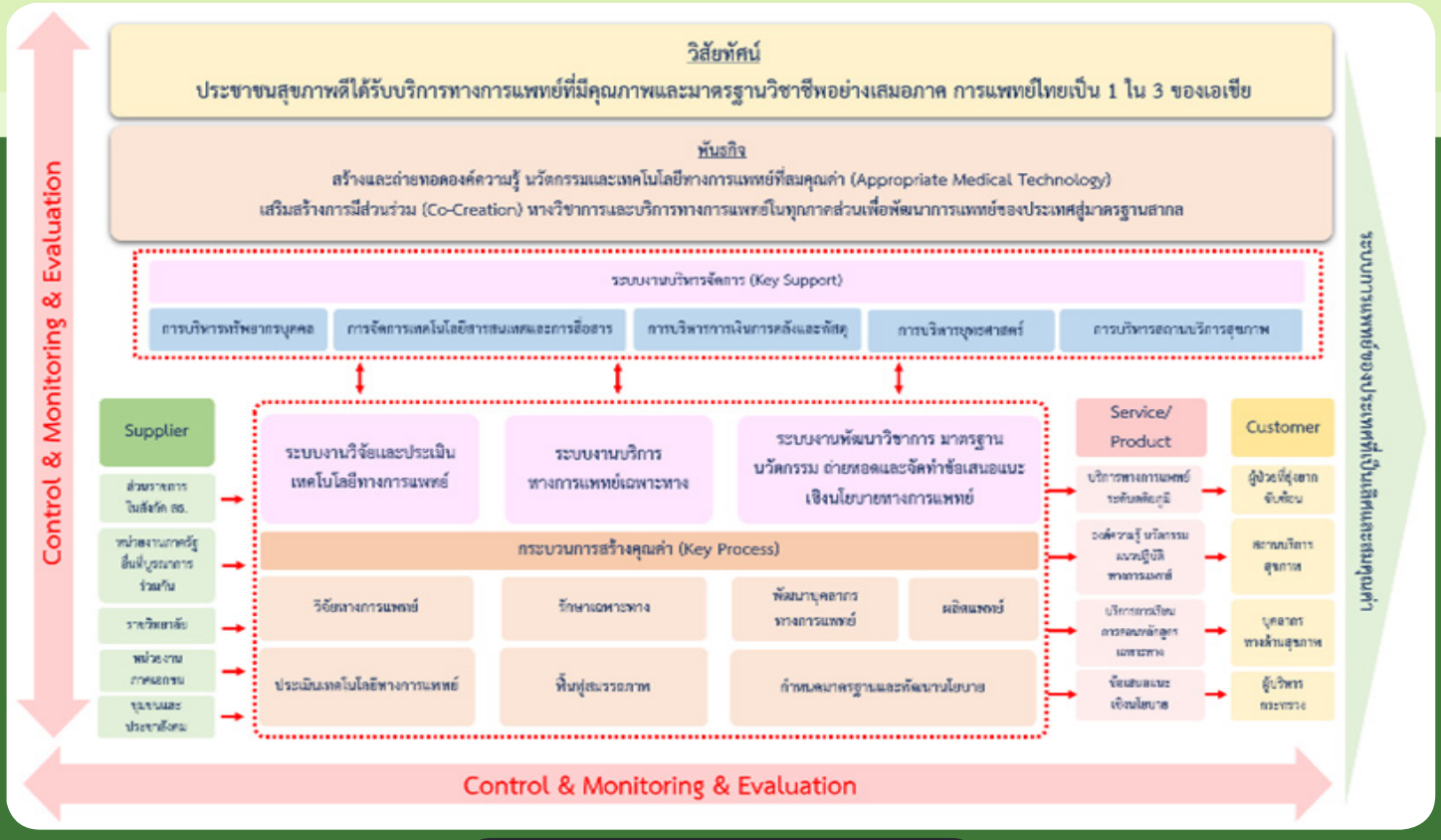
พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ในทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล

กรมการแพทย์มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการแพทย์ พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์เพื่อรองรับ Technology Disruption และ New Normal Medical Services การพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่ระดับสากล โดยการสร้างคนให้เป็น "คนดี คนเก่ง คนกรมการแพทย์" การสร้างทีมให้สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด "Moving together" และสร้างเครือข่ายการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Co – creation) ในการแก้ปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศ เพื่อคนไทยมีสุขภาพดี ได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

จากภารกิจ ยุทธศาสตร์ สู่การออกแบบกระบวนการ

กรมการแพทย์ได้วิเคราะห์ระบบปฏิบัติการตามหลักการ SIPOC Model และ Value Chain ซึ่งการออกแบบระบบงาน ผลผลิต บริการ และกระบวนการทำงาน เริ่มต้นจาก **(1) ทบทวนข้อมูลที่สำคัญของกรม** คือ ภารกิจตามกฎหมาย (Mission Vision Value) สภาวะสุขภาพ ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (VOC : Voice of Customer) ข้อกำหนดที่สำคัญทุกด้าน (ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการ ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายสาธารณสุข) ความเชี่ยวชาญและความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการแพทย์ร่วมกัน ความคาดหวังของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ การบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัย ตลอดจนพิจารณาจากยุทธศาสตร์และความสามารถในการแข่งขันมาตรฐานทางจริยธรรม การกำกับดูแลองค์การที่ดีและการจัดการนวัตกรรม **(2) วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ** ครอบคลุมทุกด้าน รวมทั้งระบุปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ข้อมูลจากการกำหนดยุทธศาสตร์ของกรมที่พบว่า กลุ่มผู้รับบริการในอนาคตจะเปลี่ยนไปเนื่องจากประเทศกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น การออกแบบการบริการก็จะปรับเปลี่ยนไปเพื่อตอบสนองกลุ่มผู้รับบริการที่เปลี่ยนไปด้วย **(3) นำผลการวิเคราะห์ไปออกแบบ** ผลผลิต การบริการ และกระบวนการทำงาน โดยใช้แนวคิด PDCA LEAN RM และ PMQA เป็นกรอบในการจัดการกระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างผลผลิตและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

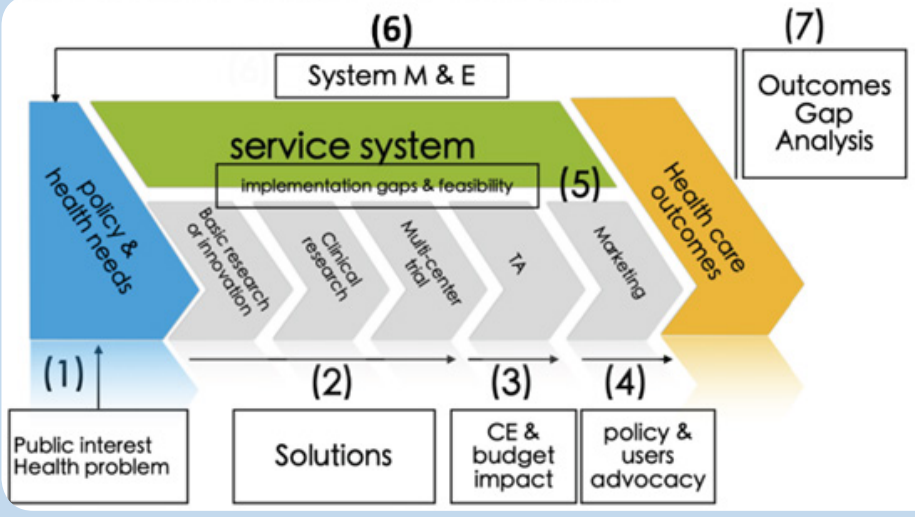


การออกแบบกระบวนการ

เพราะ ... การกำกับ ควบคุม และติดตาม สำคัญ

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของกรมเป็นไปอย่างมีคุณภาพทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี จึงมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์กรมการแพทย์รับผิดชอบพิจารณากำหนดตัวชี้วัดระดับกรมทั้งที่เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้า (Leading Indicators) และตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินงาน (Lagging Indicators) และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั้งในระดับหน่วยงาน กลุ่มงาน/ฝ่าย และรายบุคคล ตามลำดับ โดยแบ่งการวัดผลสำคัญออกเป็น 6 ด้าน คือ (1) ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ (2) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (4) ด้านการนำองค์การและกำกับดูแล (5) ด้านงบประมาณ การเงินและการเจริญเติบโต และ (6) ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ กรมการแพทย์ได้วางระบบบริหารความเสี่ยงควบคุมภายในและตรวจสอบภายในทั่วทั้งองค์การ ตั้งแต่ระดับกรม ระดับหน่วยงาน และระดับโครงการ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน

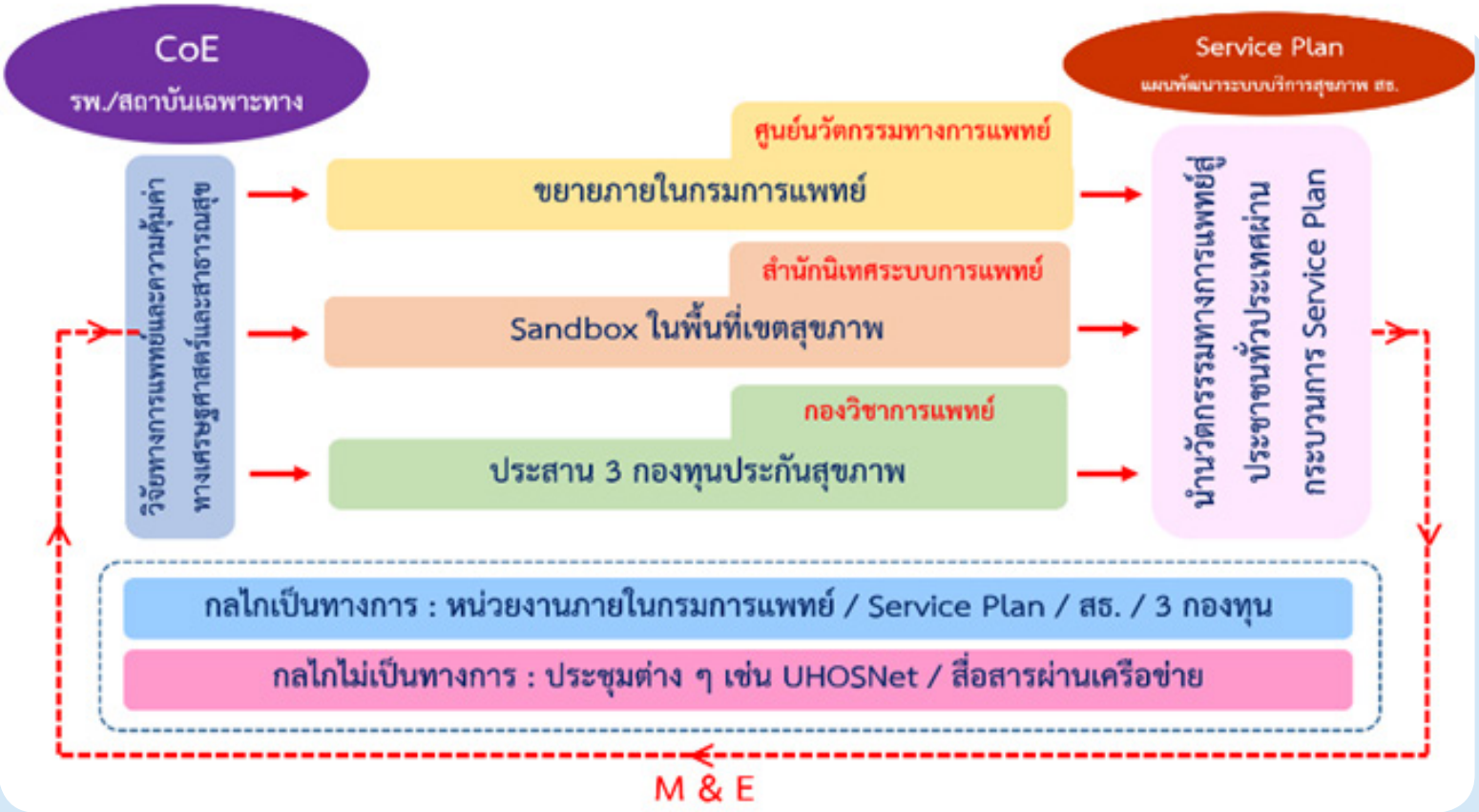
จากวิจัยสู่นวัตกรรมนำสุขภาพที่ดีสู่ประชาชน



DMS Research & Innovation Value Chain

เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนของการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการแพทย์ กรมจึงแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนานวัตกรรมกรมการแพทย์ขึ้น และกำหนดแผนงานจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมทางการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมสนับสนุน และกำหนดแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ครบวงจร การสร้างเครือข่ายพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่อเนื่องไปจนถึงการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร การพัฒนานวัตกร การพัฒนานวัตกรรมและต่อยอดเชิงพาณิชย์ เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลรักษาด้วยนวัตกรรมทางการแพทย์ที่พัฒนาขึ้นภายในประเทศ และทำให้สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ส่งผลต่อการประหยัดงบประมาณในส่วนของเทคโนโลยีที่ต้องนำเข้ามาใช้จากต่างประเทศ หรือในทางกลับกันคือเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับประเทศอีกด้วย

การนำนวัตกรรมทางการแพทย์สู่ประชาชน



กระบวนการนำนวัตกรรมทางการแพทย์สู่ประชาชน

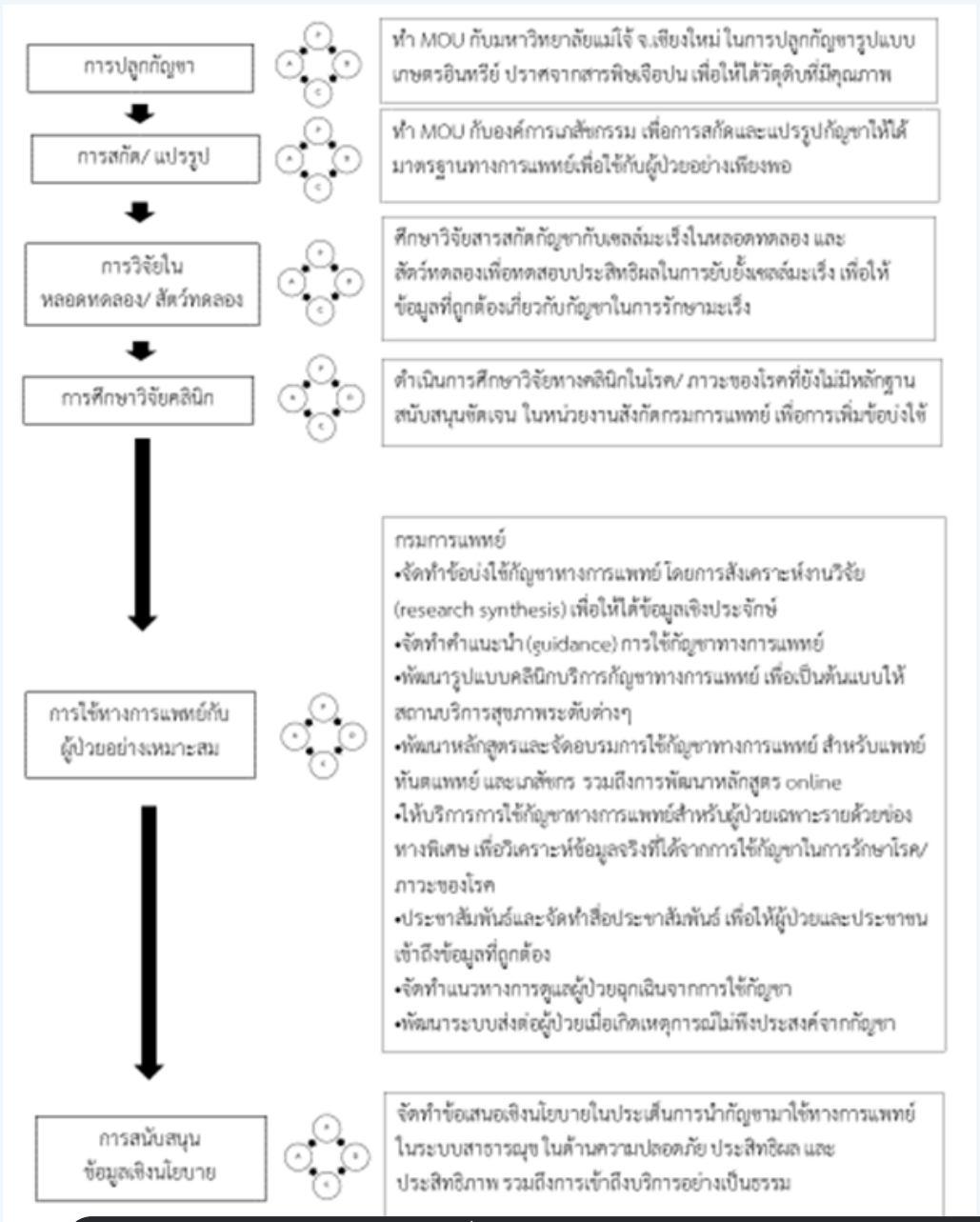
องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ที่เกิดขึ้นจะได้รับการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพิจารณาความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาสุขภาพตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรม โดยการนำเสนอต่อผู้บริหารแต่ละระดับเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร จนถึงประโยชน์ในระดับนโยบายสาธารณสุขของประเทศ เป็นการขยายผลสู่การปฏิบัติในวงกว้าง รวมถึงการนำเสนอต่อกองทุนสุขภาพด้านการรักษาพยาบาล (สิทธิหลักประกันสุขภาพ สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ และสิทธิประกันสังคม) เพื่อให้องค์ความรู้ เทคโนโลยีรวมถึงนวัตกรรมที่เกิดขึ้นได้รับการบรรจุอยู่ในชุดสิทธิประโยชน์ของการรักษาผู้ป่วยและการเข้าถึงนวัตกรรมทางการแพทย์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

การนำกัญชามาใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ครบวงจร

กัญชาจัดเป็นยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 5 ซึ่งพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ได้ผ่อนปรนให้นำกัญชามาใช้ทางการแพทย์ และการศึกษาวิจัย อย่างไรก็ตาม กัญชามีสารออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทและทำให้เสพติดได้ การนำกัญชามาใช้กับผู้ป่วยโดยปราศจากข้อมูลของการการแพทย์เชิงประจักษ์ (evidence -based medicine) อาจส่งผลเสียกับผู้ป่วย การนำมาใช้ทางการแพทย์จึงต้องเป็นไปตามหลักวิชาการที่มีข้อมูลสนับสนุนชัดเจนถึงข้อพึงระวังและประโยชน์ที่ผู้ป่วยได้รับ

กรมการแพทย์จึงได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานบริการสุขภาพระดับต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำกัญชาไปใช้กับผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย ผู้ป่วยได้รับประโยชน์ และคุ้มค่าในการนำไปใช้ โดยคำนึงถึงการส่งเสริม สนับสนุนการใช้ประโยชน์อย่างครบวงจร ตั้งแต่การปลูกเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ไปจนถึงการสกัดและแปรรูปได้ตามมาตรฐานทางการแพทย์ (medical grade) รวมถึงกระบวนการนำมาใช้กับผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำกัญชามาใช้ในระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในประเด็นที่ประโยชน์ของกัญชายังไม่ชัดเจนในบางโรค/ ภาวะของโรค ความพอเพียงของกัญชา รวมถึงคุณภาพของสารสกัดกัญชาสำหรับใช้กับผู้ป่วย กรมการแพทย์จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพิ่มเติมให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในประเด็นประโยชน์ของกัญชาในการรักษาโรคอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์และหน่วยงานภายนอก อาทิ องค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีเป้าหมายให้ได้ผลิตภัณฑ์กัญชาที่มีคุณภาพทางการแพทย์เพื่อใช้กับโรค/ ภาวะของโรคต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม





การดำเนินการและผลสัมฤทธิ์เพื่อการใช้กัญชาทางการแพทย์ครบวงจร

กระบวนการดำเนินการใช้รูปแบบวงรอบ PDCA (plan, do, check, act) โดยเริ่มจากการวางแผน (plan) ดำเนินการจากปัญหา และ/หรือ คำถามที่ต้องการคำตอบ ต่อมาดำเนินการค้นคว้า ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย (do) แล้วตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ว่าสามารถแก้ปัญหา/ตอบคำถามได้หรือไม่ (check) หากได้ผลลัพธ์ที่แก้ปัญหาได้ จึงลงมือปฏิบัติในการนำมาถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้ (act) หากไม่ประสบความสำเร็จจะมีการวิเคราะห์กระบวนการใหม่ แล้วเข้าสู่ระบบ PDCA วงรอบใหม่จนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้กัญชาทางการแพทย์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำกัญชามาใช้ทางการแพทย์ครบวงจร เกิดจากความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญหลายภาคส่วนร่วมกับการเป็นกรมวิชาการของกรมการแพทย์ และนโยบายสาธารณสุขที่ชัดเจนในการนำกัญชามาใช้ประโยชน์เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการพัฒนางานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จได้ผลงานที่มีคุณภาพเพื่อผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้กัญชาอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อประชาชนสุขภาพดี"

ค่านิยม: "Thai FDA"

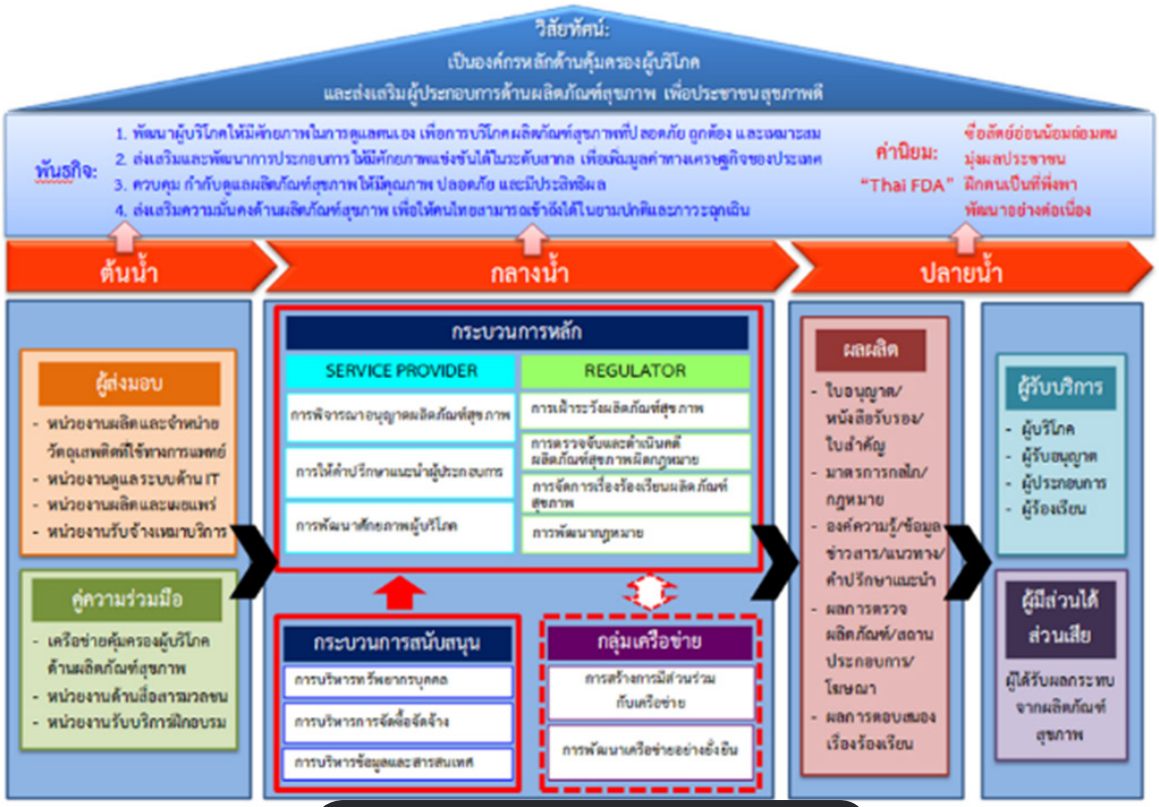
Thai (Thai Value) ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน
F (Focus on People) มุ่งผลประชาชน
D (Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา
A (Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการดูแลตนเอง เพื่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยถูกต้องและเหมาะสม
2. ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบการให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ
3. ควบคุม กำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และมีประสิทธิผล
4. ส่งเสริมความมั่นคงด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงได้ในยามปกติและภาวะฉุกเฉิน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาให้ความสำคัญต่อระบบปฏิบัติการ โดยการออกแบบผลผลิต การบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน รวมถึงปรับปรุงประสิทธิผลของระบบและกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ห่วงโซ่คุณค่าในการวิเคราะห์ พิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร นำไปสู่การพัฒนา ต่อยอด สร้างนวัตกรรมกระบวนการหลักอย่างครบวงจร เพื่อสร้างคุณค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมุ่งสู่เป้าหมาย "ผู้บริโภคปลอดภัย ผู้ประกอบการก้าวไกล ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน"

มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ มาตรฐานระดับสากล



ห่วงโซ่คุณค่าของ อย. (Value Chain)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้ออกแบบผลผลิต การบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่สำคัญ นำมาวิเคราะห์ จัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ ผ่าน SIPOC Model มีกระบวนการหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพิจารณาอนุญาตผลิตภัณฑ์สุขภาพ 2) การให้คำปรึกษาแนะนำผู้ประกอบการ 3) การพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค 4) การเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์สุขภาพ 5) การตรวจจับและดำเนินคดีผลิตภัณฑ์สุขภาพผิดกฎหมาย 6) การจัดการเรื่องร้องเรียนผลิตภัณฑ์สุขภาพ และ 7) การพัฒนากฎหมาย กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง 3) การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้ง ได้กำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานงาน เพื่อควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการจนถึงหลังดำเนินการ นำผลการดำเนินการมาทบทวน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกันในอนาคต โดยนำแนวคิดแบบลีน (Lean Concept) มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีระบบการทบทวน เฝ้าระวัง เพื่อลดความผิดพลาด การทำงานซ้ำและความสูญเสียของกระบวนการ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพื่อควบคุมคุณภาพของกระบวนการ ทั้งนี้ ในปี 2560 ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 ด้านการกำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภค ทั่วทั้งองค์การ รวมถึงการรับรองระบบ ISO 27001:2013 ด้านการดูแลข้อมูลและสารสนเทศ แสดงถึงการดำเนินงานที่มีคุณภาพ รักษามาตรฐานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ปี 2559 ได้รับการรับรองเป็นสมาชิก PIC/S สามารถออกใบรับรองให้กับอุตสาหกรรมยาในประเทศที่ผ่านการตรวจประเมินได้ ลดค่าใช้จ่ายให้กับภาคอุตสาหกรรม และเปิดโอกาสการส่งออกสินค้าไปยังประเทศสมาชิก

การขับเคลื่อนห่วงโซ่คุณค่าสู่ความสำเร็จ

จากพันธกิจในการคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ อย. ได้ดำเนินการควบคุม กำกับผลิตภัณฑ์สุขภาพในท้องตลาดให้มีคุณภาพ ปลอดภัย ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการเลือกบริโภค ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งต้องอาศัยเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ ร่วมดำเนินการตลอดห่วงโซ่คุณค่า เช่น เครือข่ายเฝ้าระวังประเทศสวีเดน เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เครือข่ายเฝ้าระวัง ตรวจจับ เป็นต้น

การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ (Antimicrobial resistance: AMR) มีการตั้งคณะกรรมการนโยบายการดื้อยาต้านจุลชีพแห่งชาติ 25 องค์กร ประกาศเจตนารมณ์แก้ปัญหา AMR ของประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับด้านการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพจาก GLOBAL HEALTH SECURITY INDEX ปี 2019 เป็นลำดับที่ 22 จาก 195 ประเทศ และสร้างความยั่งยืน โดยใช้หลัก 3 ส. ได้แก่ 1) การสื่อสาร โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วม โดยจัดเวที ช่องทางร่วมคิด ร่วมวางแผนดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 3) การสนับสนุน ด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เครื่องมือ ข้อมูลและองค์ความรู้ รวมถึงเป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนการขับเคลื่อนงานคุ้มครองผู้บริโภคของเครือข่าย จากการดำเนินการร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทำให้ผู้บริโภคมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 73 เป็นร้อยละ 90 เพิ่มความมั่นคงด้านยาของประเทศโดยผลิตยาทดแทน 106 รายการ ทำให้ภาครัฐประหยัดงบประมาณรวม 13,255 ล้านบาท รวมทั้งประชาชนสามารถเข้าถึงยาเพิ่มขึ้นกว่า 9 แสนราย ลดใช้ยาเกินจำเป็นและวิกฤติเชื้อดื้อยา ลดค่าใช้จ่าย 236 ล้านบาท และที่สำคัญประเทศไทยถูกจัดให้เป็นประเทศที่มีระบบสุขภาพดีที่สุดอันดับ 6 ของโลก ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงยาที่มีคุณภาพ



แนวทางดำเนินการ 3 ส.



การเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี



ภาพรวมการปฏิบัติงานด้วนนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การกำหนดเป้าหมาย “ในปี 2565 อย.จะเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ ด้วยการปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล มีระบบ Big Data Analytics และปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดความยั่งยืน” โดยใช้หลักการ 4 ประการ ได้แก่ 1) Digital Services and Data ปรับปรุงและยกระดับการให้บริการสู่ดิจิทัลเต็มรูปแบบ 2) Digital Platform พัฒนา ปรับปรุงระบบงาน การให้บริการ เครื่องมือต่างๆ โดยบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูล ต่อยอดและนำไปใช้ประโยชน์ 3) Smart Organization มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัย เพิ่มศักยภาพในการทำงานและความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการแบบ Real-time และสอดรับกับความต้องการของผู้รับบริการในอนาคต และ 4) Open Public Data เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ อีกทั้ง ยังเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผ่านระบบ “FDA Digital Express Solution Programme : FDA ExpresSO” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการสร้างนวัตกรรม โดยนำหลักการของ Design Thinking และ Sandbox Software development มาเป็นกรอบการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ เตรียมข้อมูลและแนวคิด เสนอเข้าสู่ FDA ExpresSO Programme ประเมินโครงการ/ความคุ้มค่าก่อนดำเนินการ และเสนอขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

จากแนวทางดังกล่าว สามารถพัฒนาระบบงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างนวัตกรรมกระบวนการหลักอย่างครบวงจร ได้แก่ 1) กระบวนการพิจารณาอนุญาตผลิตภัณฑ์สุขภาพ ตั้งแต่การขอคำปรึกษา (e-Consult) การยื่นคำขอ (e-Submission/Smart Drop box) การชำระค่าธรรมเนียมและรับใบเสร็จผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment/e-Receipt) การติดตามความคืบหน้า (Tracking/Notification) ระบบ e-License การพิมพ์ใบอนุญาตได้เอง ส่งผลให้สามารถจัดการงานค้างได้แล้วเสร็จทั้งหมด 2) กระบวนการเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์สุขภาพ การจับกุมและดำเนินคดี โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ Intensive watch) ในการตรวจสอบ และเฝ้าติดตามโฆษณาทางสื่อสังคมออนไลน์ ระบบสารสนเทศการตรวจประเมินสถานที่ (Premises Surveillance Application) ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์สุขภาพกลุ่มเสี่ยงที่ไม่ได้มาตรฐานลดลง จากร้อยละ 94.09 เหลือร้อยละ 81.55 และสามารถจับกุมผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ไม่ได้มาตรฐาน มูลค่ารวมกว่า 512 ล้านบาท 3) กระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค โดยมีช่องทางให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว สามารถตรวจสอบผลิตภัณฑ์สุขภาพ ตลอดจนแจ้งเบาะแสร้องเรียนโดยแนบรูปถ่ายและพิกัดได้ ผ่าน Oryor Smart Application และ Application ตรวจเลข อย. ซึ่งมีการพัฒนาต่อเนื่องทุกปี และยังสามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่ได้รับก่อนจะแชร์ข้อมูลนั้นให้กับสังคมรอบข้างที่ “เช็ก ชัวร์ แชร์”



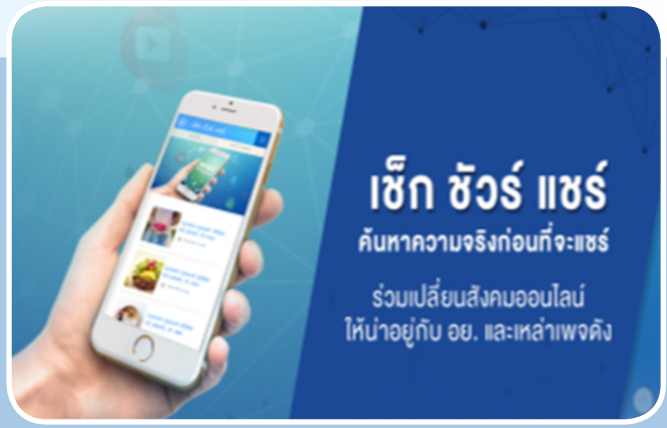
Oryor Smart Application



Application ตรวจเลข อย.



ระบบ FDA ExpresSO

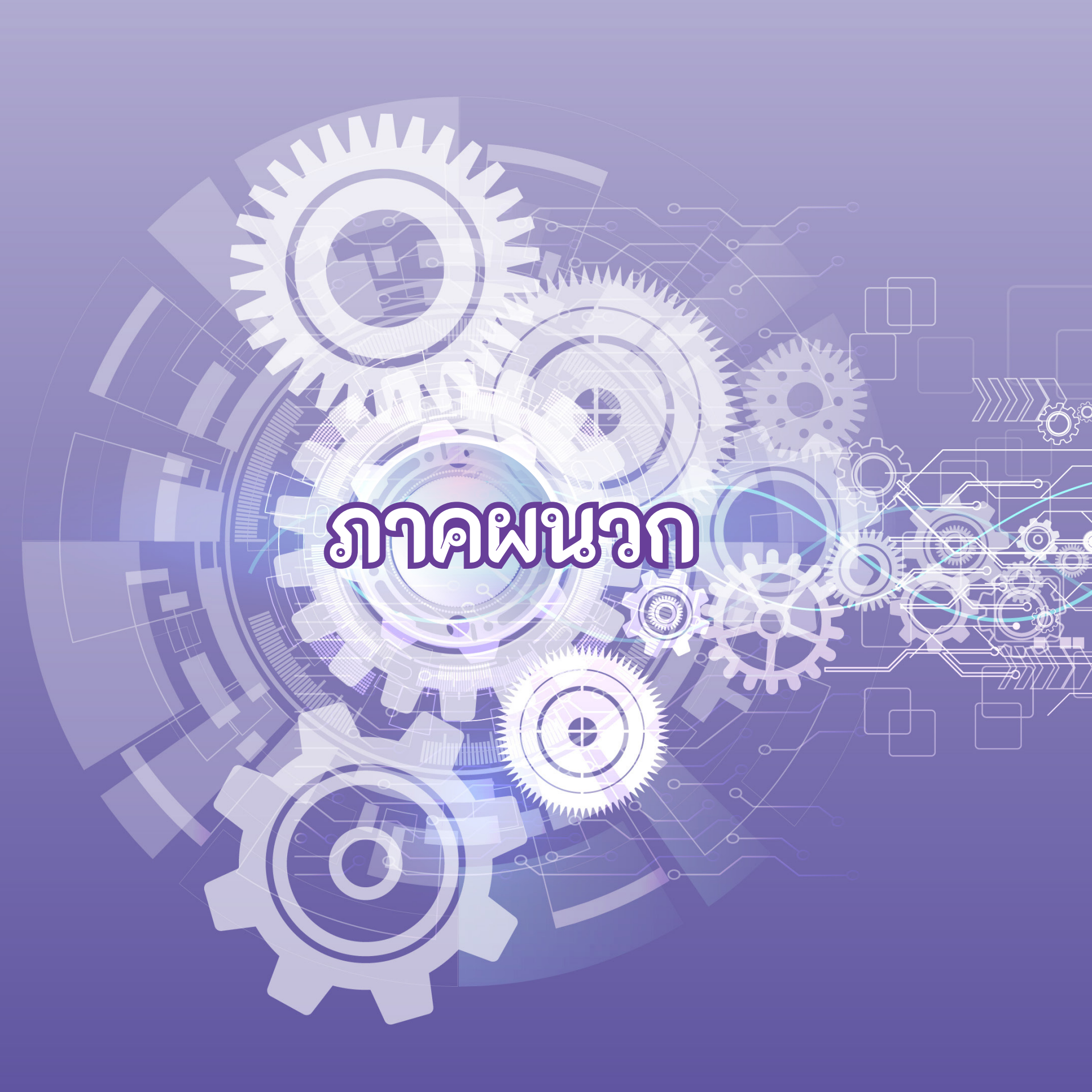


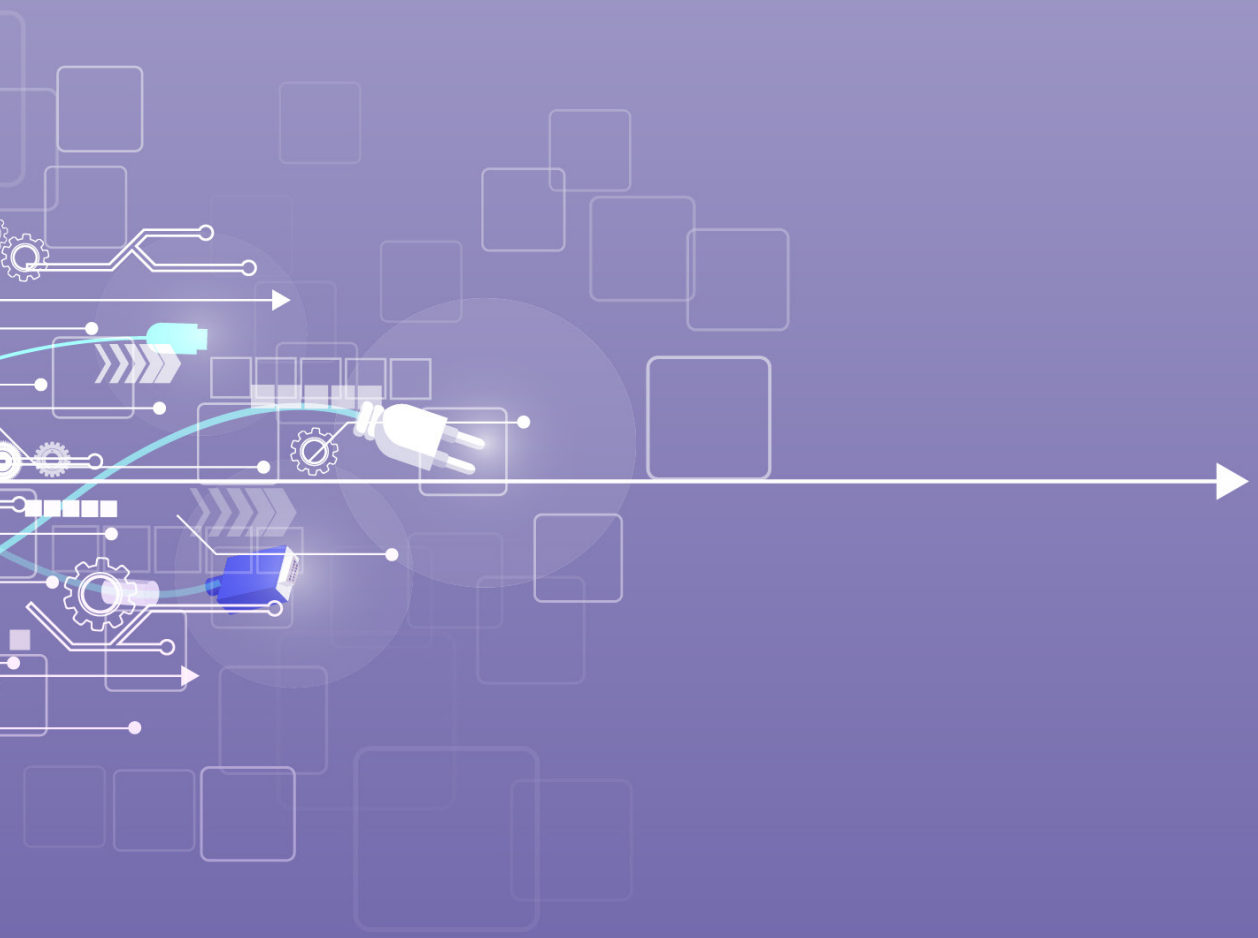
Application เช็ก ชัวร์ แชร์

การบริหารงานภายใต้ภาวะวิกฤติ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการขาดแคลนเวชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์จำเป็นสำหรับป้องกันการติดเชื้อ อย. จึงได้ปรับปรับเปลี่ยนกระบวนงานอย่างรวดเร็ว ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนโดย 1) เตรียมความพร้อม รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทาง 2) อำนวยความสะดวกโดยจัดทำ ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ 3) เร่งตรวจสอบเฝ้าระวัง เก็บตัวอย่างส่งตรวจวิเคราะห์ เฝ้าระวังการโฆษณาผิดกฎหมาย และจัดการข้อร้องเรียน 4) สื่อสารเตือนภัย แจ้งเตือนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ผิดกฎหมาย ข่าวปลอม และให้ความรู้การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพ 5) สรุปบทเรียน ทบทวนผลการดำเนินการสู่การปรับปรุงกระบวนการและมาตรฐานใหม่ จากกระบวนการดังกล่าว ส่งผลให้สามารถผลิตแอลกอฮอล์เจลเพิ่มขึ้นสูงสุด 2.6 ล้านกิโลกรัมต่อวัน หน้ากากอนามัยเพิ่มขึ้นเป็น 4.2 ล้านชิ้น/วัน ผลิตเสื้อกาวน์ป้องกันเชื้อโรค (ชุด PPE) ที่สามารถซักได้ 20 ครั้ง 44,000 ชุด ซึ่งช่วยลดโอกาสในการติดเชื้อให้กับประชาชนและบุคลากรทางการแพทย์




ภาคผนวก





คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
ที่ ๕ /๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
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 คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่และเบี้ยประชุม ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	นายธงทอง	จันทรางศุ	ประธานอนุกรรมการ
๑.๒	เลขาธิการ ก.พ.ร.		รองประธานอนุกรรมการ
๑.๓	นายจาตุร	อภิชาตบุตร	อนุกรรมการ
๑.๔	นางทองอุไร	ลิ้มปิติ	อนุกรรมการ
๑.๕	นายบัณฑิต	นิจถาวร	อนุกรรมการ
๑.๖	นายปรัชญา	เวสารัชช์	อนุกรรมการ
๑.๗	นายพงษ์อาจ	ตรีกิจวัฒนากุล	อนุกรรมการ
๑.๘	นางรัชต์วรรณ	กาญจนปัญญาคม	อนุกรรมการ
๑.๙	นายวิศิษฏ์	วิศิษฏ์สรอรรถ	อนุกรรมการ
๑.๑๐	นายสุธรรม	ส่งศิริ	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 เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา ๓/๑ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางของวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เพื่อให้มีความพร้อมในการผลักดันให้เป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง 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 โดยให้ได้รับเบี้ยประชุมเฉพาะในเดือนที่ได้ร่วมประชุม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายวิษณุ เครืองาม)
รองนายกรัฐมนตรี
ประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



คำสั่งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ที่ ๒ /๒๕๖๓
เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้มีคำสั่งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ ๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีคำสั่งสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ ๓๙/๒๕๖๓ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เปลี่ยนแปลงการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานและปรับปรุงการแบ่งงานภายในสำนักงาน ก.พ.ร. ใหม่ อาศัยอำนาจตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงให้ยกเลิกความในข้อ ๑.๑ องค์ประกอบ และ ๒.๑ องค์ประกอบของคำสั่งคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ ๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

๑. คณะทำงานกลั่นกรองเอกสารรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑ องค์ประกอบ

๑) นายธารา ธรรมโรจน์	ประธานคณะทำงาน
๒) นายรัชพล สันติวรากร	รองประธานคณะทำงาน
๓) นางกรวิภา พูลผล	คณะทำงาน
๔) นางกาญจนา นาถะพินธุ	คณะทำงาน
๕) นายเกียรติชัย ฟักศรี	คณะทำงาน
๖) นางเกียรติสุดา นาคประสิทธิ์	คณะทำงาน
๗) นางขนิษฐา วรธงชัย	คณะทำงาน
๘) นางจงรักษ์ หงษ์งาม	คณะทำงาน
๙) นางจามรี ธีรตกุลพิศาล	คณะทำงาน
๑๐) นางจินตนา สมสวัสดิ์	คณะทำงาน
๑๑) นายโชติชนะ วิไลลักขณา	คณะทำงาน
๑๒) นางดรุณี โชติษฐยางกูร	คณะทำงาน

๑๓) นางสาว....

๑๓) นางสาวธนพรรณ ธานี	คณะทำงาน
๑๔) นางธันยดา พรรณเชษฐ์	คณะทำงาน
๑๕) นายธีระศักดิ์ ดำรงรุ่งเรือง	คณะทำงาน
๑๖) นางสาวนวลฉวี แสงชัย	คณะทำงาน
๑๗) นางสาวนันทรัตน์ โฆมานะสิน	คณะทำงาน
๑๘) นายนารถ จันทวงศ์	คณะทำงาน
๑๙) นางนิลาวรรณ ฉันทะปรีดา	คณะทำงาน
๒๐) นายปณิธาน พีรพัฒนา	คณะทำงาน
๒๑) นางปรียา หวังสมนึก	คณะทำงาน
๒๒) นางสาวปุญฑรี พ่วงสุวรรรณ	คณะทำงาน
๒๓) นายพงศกร พรรณรัตนศิลป์	คณะทำงาน
๒๔) นางสาวพรรณี บัญชรหัตถกิจ	คณะทำงาน
๒๕) นายพินิจ หวังสมนึก	คณะทำงาน
๒๖) นางสาวภรณี ศิริโชติ	คณะทำงาน
๒๗) นางสาวภัทรชวัญ พิลางาม	คณะทำงาน
๒๘) นางภาวดี ภักดี	คณะทำงาน
๒๙) นางภาวนา กิตติวิมลชัย	คณะทำงาน
๓๐) นายไมตรี ปะการะสังข์	คณะทำงาน
๓๑) นายยุทธนา แซ่เตียว	คณะทำงาน
๓๒) นางรัชฎา ฉายจิต	คณะทำงาน
๓๓) นางลิ่มทอง พรหมดี	คณะทำงาน
๓๔) นายวรวุฒิ แจ้งศุภนิมิต	คณะทำงาน
๓๕) นายวรัฐ ลาขโรจน์	คณะทำงาน
๓๖) นางสาววรางคณา สังสิทธิสวัสดิ์	คณะทำงาน
๓๗) นายวิเชียร วรพุทธพร	คณะทำงาน
๓๘) นางวิลาวัณย์ ชมนิรัตน์	คณะทำงาน
๓๙) นางสุชอังคณา แถลงกัณฑ์	คณะทำงาน
๔๐) นางสุพินดา คูณมี	คณะทำงาน
๔๑) นางสุภร กตเวทิน	คณะทำงาน
๔๒) นางเสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ	คณะทำงาน
๔๓) นางอัมพรพรรณ ธีรานุตร	คณะทำงาน
๔๔) นางอารยา เขาว์เรืองฤทธิ์	คณะทำงาน
๔๕) นางวณิสรา สุขวัฒน์	คณะทำงานและเลขานุการ
๔๖) นางสาวนิพาดา ทองคำแท้	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๗) นางสาวณัฐพร จินดาวงศ์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ อำนาจ...

๑.๒ อำนาจหน้าที่

๑) ตรวจพิจารณารายงานผลการประเมินขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น และตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินการ และขั้นตอนที่ ๒ การตรวจประเมินรายงานผลการพัฒนาองค์การ (Application Report) ของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ และสรุปประเด็นผลการตรวจประเมินฯ เพื่อเสนอคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมอบหมาย

๒. คณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๑ องค์ประกอบ

๑) นายปรัชญา เวสารัชช์	ประธานคณะทำงาน
๒) นายจาตุร อภิชาตบุตร	รองประธานคณะทำงาน
๓) นางชนิษฐา งามวงศ์สถิต	คณะทำงาน
๔) นางจิรประภา อัครบวร	คณะทำงาน
๕) นางฉวีวรรณ เกียรติโชติชัยกุล	คณะทำงาน
๖) นายชัยณรงค์ โชไชย	คณะทำงาน
๗) นายชัยยุทธ กมลศิริสกุล	คณะทำงาน
๘) นางดวงมณี เลาหประสิทธิพร	คณะทำงาน
๙) นางสาวตารัตน์ บริพันธกุล	คณะทำงาน
๑๐) นางทองอุไร ลิ้มปิติ	คณะทำงาน
๑๑) นายทรงศักดิ์ วงศ์ภูมิวัฒน์	คณะทำงาน
๑๒) นายธารา ธรรมโรจน์	คณะทำงาน
๑๓) นางสาวนภนง ขวัญยืน	คณะทำงาน
๑๔) นายบุญเจริญ ศิริเนาวกุล	คณะทำงาน
๑๕) นางสาวบุษยา เจริญผล	คณะทำงาน
๑๖) นายประสงค์ พูนสินชูสกุล	คณะทำงาน
๑๗) นางปานจิต จินดากุล	คณะทำงาน
๑๘) นางสาวพรพิมล รัตนพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๙) นางภาวนา กิตติวิมลชัย	คณะทำงาน
๒๐) นางเมธินี เทพมณี	คณะทำงาน
๒๑) นายไมตรี อินทุสุต	คณะทำงาน
๒๒) นายยันยงค์ คำบรรลือ	คณะทำงาน
๒๓) นางรัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม	คณะทำงาน
๒๔) นายรัชพล สันติวรากร	คณะทำงาน
๒๕) นายวิพุธ อ่องสกุล	คณะทำงาน
๒๖) นางสาววิริยา เนตรน้อย	คณะทำงาน
๒๗) นางสาวศรีประภา ถมกระจ่าง	คณะทำงาน

๒๘) นาย....

๒๘) นายศักดิ์ เสกขุนทด	คณะทำงาน
๒๙) นางสุพรรณี ไพรัชเวทย์	คณะทำงาน
๓๐) นางเสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ	คณะทำงาน
๓๑) นายอนุชิต อุนสวัสดิกุล	คณะทำงาน
๓๒) นายอนุสรณ์ ธรรมใจ	คณะทำงาน
๓๓) นางสาวอรพิน ทรงประสิทธิ์	คณะทำงาน
๓๔) นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข	คณะทำงาน
๓๕) นางอุไรวรรณ โชติกกำธร	คณะทำงาน
๓๖) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	คณะทำงาน
๓๗) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	คณะทำงาน
๓๘) นางวณิสรา สุขวัฒน์	คณะทำงานและเลขานุการ
๓๙) นางสาวเบญจมาภรณ์ เลิศวุฒิ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๐) นางสาวนิพาดา ทองคำแท้	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ อำนาจหน้าที่

๑) พิจารณาผลการตรวจรายงานผลการดำเนินการพัฒนาของคณะทำงานกลั่นกรองเอกสารรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่ผ่านการประเมินรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report)

๓) พิจารณากลั่นกรองผลการตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ในพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ ก่อนนำเสนอคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พิจารณาตัดสินรางวัล

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธงทอง จันทรางศุ)
ประธานอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



กรมการแพทย์



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ



กรมการพัฒนาชุมชน



กรมบัญชีกลาง



กรมราชทัณฑ์



กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



กรมอนามัย



กรมสุขภาพจิต



กองบัญชาการกองทัพไทย



กองทัพเรือ



จังหวัดขอนแก่น



สำนักงานประกันสังคม



จังหวัดนครสวรรค์



สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

PMQA 2020



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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