

(สำเนา)

ประกาศกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
เรื่อง ผลการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งว่างที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งว่างที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่
ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มอบหมาย
ได้ดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
กำหนด เรียบร้อยแล้ว จึงให้ข้าราชการผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินบุคคล	สำนัก/กอง
๑. นายอดุลย์ ทองแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการแพทย์ทางเลือก
๒. นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)	กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาวิชาการ กองคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทยและแพทย์พื้นบ้านไทย
๓. นางไมลีย์ ชุมวรฐายี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)	กลุ่มงานพัฒนากำลังคน กองวิชาการและแผนงาน

โดยให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายในระยะเวลา ๖ เดือน ตามที่ อ.ก.พ. กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์
ทางเลือก กำหนด ดังรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ผ่านการประเมินบุคคล ชื่อผลงาน ข้อเสนอแนวคิดที่จะต้องส่งเข้ารับ
การประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องและสัดส่วนในการจัดทำผลงาน ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง หากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ขอประเมินแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการ
จัดทำผลงานหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานโดยนำเสนอผลงานของผู้อื่น
มาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริง
ของตน กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจะดำเนินการกับผู้ขอประเมินตามที่ ก.พ. กำหนด แต่หาก
พบว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
จะดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป หากมีผู้ที่ต้องการจะทักท้วง
ให้ทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ) ทวีศิลป์ วิษณุโยธิน

(นายทวีศิลป์ วิษณุโยธิน)

อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

สำเนาถูกต้อง

(นางมนรัตน์ บุญเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการกรม

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบการขออนุญาตใช้รถราชการส่วนกลางออนไลน์
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ๓.๑ วิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนา และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ ระเบียบ และ ข้อกำหนดในการบริหารราชการ
 - ๓.๒ บริหารจัดการงานสารบรรณ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามทักษะความสามารถ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 - ๓.๓ บริหารจัดการงานพัสดุ และอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ
 - ๓.๔ บริหาร จัดการประชุม งานรับรอง และงานพิธีการสำคัญๆ โดยต้องมีการเตรียมเอกสาร การนำเสนอ การจดบันทึก ตรวจสอบ เรียบเรียงรายงานต่างๆ เพื่อให้การบริหารการประชุม หรืองานพิธีการต่างๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน
 - ๓.๕ บริหารจัดการงานควบคุมภายใน เพื่อให้การใช้ทรัพยากร การดำเนินงานของหน่วยงาน มีความรอบครอบ รัดกุม ลดความเสี่ยง โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๓.๖ บริหารจัดการงานด้านวินัย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ทั้งส่วนของภาครัฐและเอกชน การเมืองเศรษฐกิจ สังคม แม้กระทั่งภาคการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและบริหารจัดการงาน ทั้งในส่วนในระดับปฏิบัติการ หรือระดับบริหาร เพื่อให้องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การผสมผสานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์กับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเกิดเทคโนโลยีสมัยใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ (Computer) โทรศัพท์มือถือ (Smart phone) เป็นต้น เทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในเรื่องของการบริหารจัดการในหลายด้านขององค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ฝ่ายยานพาหนะโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สังกัดกลุ่มภารกิจ อำนวยการภายใต้การกำกับ ดูแล ของรองผู้อำนวยการด้านบริหาร ซึ่งมีบุคลากรทั้งสิ้น ๗ คน ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานราชการ ๒ คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๓ คน ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ บริการยานพาหนะแก่หน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาล บริการรถพยาบาลสำหรับส่งต่อผู้ป่วย และบำรุงรักษายานพาหนะของโรงพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของราชการรวมถึงการจัดเตรียมยานพาหนะให้เพียงพอและตรงตามความต้องการในการใช้งาน สนับสนุนกิจกรรมของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยในปัจจุบันการขอใช้ยานพาหนะของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ จะดำเนินการโดยบุคลากรจะต้องไปดำเนินการติดต่อด้วยตนเอง เพื่อให้ทราบว่ตารางการจองนั้นร่วว่าง หรือมีพนักงานขับรถหรือไม่ จากนั้นจึงบันทึกการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง (แบบฟอร์ม) โดยฝ่ายยานพาหนะ จะบันทึกข้อมูลการใช้ยานพาหนะลงในทะเบียนคุมและแจ้งรายละเอียดการให้บริการต่อพนักงานขับรถผ่านกระดานไวท์บอร์ด ที่ตั้งอยู่หน้าห้องฝ่ายยานพาหนะ

เนื่องจากการใช้บริการฝ่ายยานพาหนะมีแนวโน้มที่มีปริมาณการใช้งานที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิเช่น ปัญหาของการสื่อสารกันระหว่างผู้ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการ ส่วนกลางกับบุคลากรของฝ่ายยานพาหนะ (ผู้ควบคุม) ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการขออนุญาตปัญหาในการ จัดเก็บเอกสารการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลางที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลในเรื่องของประสิทธิภาพ การสืบค้นข้อมูล ปัญหาในเรื่องของการประมวลผลระยะทางในการเดินทาง ปัญหาในการเรียกดูข้อมูลการ ใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการอนุญาต เนื่องจากข้อมูลอยู่ในรูปแบบของ การบันทึกผ่านกระดานไวท์บอร์ด ทำให้เกิดความล่าช้า อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการจดบันทึกผลการ อนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง และยังไม่สะดวกต่อการเรียกดูข้อมูลการใช้ยานพาหนะ ทั้งต่อเจ้าหน้าที่ หน่วยงานยานพาหนะ (ผู้ควบคุม) และผู้ขอใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง เนื่องจากข้อมูลที่อนุญาตถูกจัดเก็บ หรือบันทึกอยู่ในกระดานไวท์บอร์ด และทะเบียนคุมเท่านั้น

จากปัญหาดังกล่าว คณะผู้พัฒนา ได้เล็งเห็นถึงปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญ จึงพัฒนา ระบบบริหารจัดการรถยนต์ราชการส่วนกลาง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายยานพาหนะ ลดปัญหาการสื่อสาร การจัดเก็บเอกสาร การสืบค้น การรายงานผลการอนุญาตแก่บุคลากรที่ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง รวมถึงป้องกันเอกสารสูญหาย และเพิ่มช่องทางการใช้งานระบบ ทำให้สามารถเข้าถึงหน่วยงานได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยระบบบริหารจัดการรถยนต์ราชการส่วนกลางนี้ สามารถดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

คณะผู้พัฒนาดำเนินการพัฒนา โดยแบ่งขั้นตอนเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนดำเนินการ พัฒนาระบบ ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาระบบ และขั้นประเมินประสิทธิผลของระบบที่พัฒนา ดังนี้

๔.๒.๑ ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา

๔.๒.๑.๑ ขออนุมัติผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบ

๔.๒.๑.๒ ขออนุญาตหัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบ โดยอธิบาย เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การพัฒนาระบบ ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาระบบ สถานที่ดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๒.๑.๓ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้เชี่ยวชาญด้านยานพาหนะ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการร่วมกันพัฒนาระบบ โดยได้ทำความเข้าใจ ร่วมกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๒.๑.๔ การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ โดยคณะผู้พัฒนาระบบ ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ชี้แจงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาระบบ โดยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้ การดำเนินการพัฒนาระบบ และการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินไปได้ตามแผน

๔.๒.๑.๕ การเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๑.๖ การเตรียมเครื่องมือประเมินความพึงพอใจ โดยได้ประเมินผลการทำงานของ ระบบว่าสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน เป็นต้น

๔.๒.๒ ขั้นตอนการพัฒนา

การพัฒนาระบบการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลางออนไลน์ ในครั้งนี้เป็นการดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แบ่งเป็น ๗ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๔.๒.๒.๑ การกำหนดความต้องการ (Requirement Definition)

๔.๒.๒.๒ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)

๔.๒.๒.๓ การออกแบบระบบ (System Design)

๔.๒.๒.๔ การพัฒนาระบบ (System Development)

๔.๒.๒.๕ การทดสอบระบบ (System Testing)

๔.๒.๒.๖ การติดตั้งระบบ (System Installation)

๔.๒.๒.๗ การบำรุงรักษา (Maintenance)

๔.๒.๓ ขั้นตอนประเมินประสิทธิผลของระบบที่พัฒนา ประเมินผลจาก

๔.๒.๓.๑ โรงพยาบาลโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ มีโปรแกรมการขออนุญาตใช้รถราชการส่วนกลางออนไลน์

๔.๒.๓.๒ ประเมินความพึงพอใจของการพัฒนาระบบ โดยได้ประเมินผลการทำงานของระบบว่าสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานหรือไม่ ซึ่งในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่เป็นผู้ใช้งานในระบบการขออนุญาตใช้รถราชการส่วนกลางออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นผู้ตอบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาระบบ

๔.๒.๓.๓ โรงพยาบาลโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ลดปริมาณการใช้กระดาษ (Paper late)

๔.๓ เป้าหมายของงาน / ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๓.๑ ระบบสารสนเทศของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ได้รับการพัฒนาตอบสนองนโยบาย Smart Hospital ฐานข้อมูลการใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง ในรูปแบบฐานข้อมูลดิจิทัล ช่วยลดปัญหาในการจัดเก็บ พื้นที่เอกสาร ลดปัญหาในเรื่องของเอกสารสูญหาย

๔.๓.๒ บุคลากรได้รับความสะดวก และรวดเร็วในการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง รวมถึง สะดวกในการสืบค้นข้อมูลการใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ

๔.๓.๓ หน่วยงานสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อทรัพยากรกระดาษ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

การดำเนินงานการพัฒนาระบบฯ ที่ดำเนินการสำเร็จไปแล้ว มีดังนี้

๕.๑ มีการทบทวนวรรณกรรม สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบ

๕.๒ มีโปรแกรมการขออนุญาตใช้รถราชการส่วนกลาง ออนไลน์ ที่ติดตั้งลงเว็บไซต์โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ <https://www.prasri.go.th/๒๐๒๐/web/> สามารถใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser)

๕.๓ มีระเบียบโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๔ มีระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง (QP - DA - ๐๒)

๕.๕ มีคู่มือการใช้งานการขออนุญาตใช้รถราชการส่วนกลางออนไลน์

โดยสรุปการดำเนินการ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

การนำไปใช้ประโยชน์

ด้วยโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการรายนต์ราชการส่วนกลาง จึงนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างเป็นนวัตกรรมเข้ามาอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของฝ่ายยานพาหนะ ลดปัญหาการสื่อสาร การจัดเก็บเอกสาร การสืบค้น การรายงานผลการอนุญาตแก่บุคลากรที่ขออนุญาตใช้รายนต์ราชการส่วนกลางรวม ถึงป้องกันเอกสารสูญหาย และเพิ่มช่องทางในการใช้งานระบบ ทำให้สามารถเข้าถึงระบบได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยระบบบริหารจัดการรายนต์ราชการส่วนกลาง นี้สามารถดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ซึ่งในอนาคตจะเผยแพร่รายนต์กรรมนี้ให้หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ด้วย

ผลกระทบ

เนื่องจากยังมีบุคลากรบางส่วนไม่คุ้นเคยกับโปรแกรม และไม่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี จึงอาจจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

เนื่องจากความสำคัญของการพัฒนาระบบนี้ขึ้นมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ การลดการใช้งานกระดาษ ในการบันทึกข้อความการขออนุญาตใช้รายนต์ราชการส่วนกลาง แต่ด้วยข้อกำหนดทางด้านกฎหมายที่ต้องใช้หลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการลงลายมือชื่อ เพื่ออนุญาตให้ใช้งานรายนต์ราชการส่วนกลางทำให้การลดใช้กระดาษยังไม่ได้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ในบางประเด็นควรที่จะมีการปรับกฎระเบียบในส่วนนี้ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. เนื่องจากยังมีบุคลากรบางส่วนไม่คุ้นเคยกับโปรแกรม และไม่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี จึงอาจจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

๒. ในส่วนของการแจ้งผลการอนุมัติการจอง บางครั้งผู้ใช้งานอาจไม่ได้เข้ามาตรวจสอบ ในระบบ ดังนั้น ฝ่ายยานพาหนะจึงดำเนินการแจ้งเตือนให้ผู้ใช้งานได้ทราบสถานะของการจอง ทางโทรศัพท์สำนักงาน / โทรศัพท์มือถือ และทางไลน์ เป็นต้น

๙. ข้อเสนอแนะ

คณะผู้พัฒนาวางแผนการพัฒนาระบบให้ครอบคลุมการขออนุมัติฯ ในอนาคต ดังนี้

๑. พัฒนาระบบย่อยระบบให้อยู่ในรูปแบบ Mobile Application
๒. พัฒนาระบบด้านการแจ้งเตือนให้สามารถแจ้งเตือนผ่าน SMS
๓. พัฒนาระบบให้รองรับการให้บริการในลักษณะ Messenger

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

ผลงานแล้วเสร็จ แต่ยังไม่ได้เผยแพร่

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- | | | | |
|-----------------|------------|--|-------------------|
| ๑) นายอดุลย์ | ทองแก้ว | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | สัดส่วน ร้อยละ ๘๐ |
| ๒) นายพิมลจิตร์ | ภูมิพันธ์ | ตำแหน่ง นักเทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติการ | สัดส่วน ร้อยละ ๑๐ |
| ๓) นายจำนงค์ | ฉัตรสุวรรณ | ตำแหน่ง พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส๓ | สัดส่วน ร้อยละ ๑๐ |

๑๒. บทบาทของผู้ขอประเมิน และผู้ร่วมจัดทำผลงาน

๑) บทบาทของผู้ขอประเมิน

ตามคำสั่งโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ที่ ๑๒๔ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งให้ นายอดุลย์ ทองแก้ว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป) รักษาการ รองผู้อำนวยการ (ด้านบริหาร) กลุ่มภารกิจอำนวยการ ในกรณีที่รองผู้อำนวยการด้านบริหาร ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

เนื่องจากในข้อมูลการใช้บริการฝ่ายยานพาหนะที่ผ่านมา พบว่า มีแนวโน้มที่มีปริมาณการใช้งานที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิ เช่น ปัญหาของการสื่อสารกันระหว่างผู้ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลางกับบุคลากรของฝ่ายยานพาหนะ (ผู้ควบคุม) ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการขออนุญาตปัญหาในการจัดเก็บเอกสารการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลางที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลในเรื่องของประสิทธิภาพการสืบค้นข้อมูล ปัญหาในเรื่องของการประมวลผลระยะทางในการเดินทาง ปัญหาในการเรียกดูข้อมูลการ ใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว นายอดุลย์ ทองแก้ว ตำแหน่งจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป และในการปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการด้านบริหาร ได้เล็งเห็นถึงปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญ และได้รับมอบหมายให้พัฒนาระบบบริหารจัดการรถยนต์ราชการส่วนกลาง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายยานพาหนะ ลดปัญหาการสื่อสาร การจัดเก็บเอกสาร การสืบค้น การรายงานผลการอนุญาตแก่บุคลากรที่ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการส่วนกลาง จึงดำเนินการโดยมีบทบาทหลักๆ ดังนี้

๑. ขออนุมัติผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบ

๒. ขออนุญาตหัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบ โดยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การพัฒนาระบบ ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาระบบ สถานที่ดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. เตรียมผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้เชี่ยวชาญด้านยานพาหนะ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการร่วมกันพัฒนาระบบ โดยได้ทำความเข้าใจร่วมกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔. เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ โดยคณะผู้พัฒนาระบบ ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ชี้แจงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาระบบ โดยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบ และการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินไปได้ตามแผน

๕. วิเคราะห์ระบบ วัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ และผลกระทบที่จะส่งผลต่อการพัฒนา

๖. รวบรวมข้อมูล และจัดทำสารสนเทศ ระเบียบ/ แนวปฏิบัติ/ คู่มือ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๗. ประเมินผลการทำงานของพัฒนาระบบ สรุปผล และรายงานผู้บริหาร

๒) บทบาทของผู้ร่วมจัดทำผลงาน

๒.๑ นายพิมลจิตร์ ภูมิพันธ์ ตำแหน่ง นักเทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติการ มีบทบาท ดังนี้

๑. วิเคราะห์ระบบ วัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบ และการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินไปได้ตามแผน

๒. เตรียมข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (โปรแกรม) ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

๓. ออกแบบระบบ (โปรแกรมฯ) และพัฒนาในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. รวบรวมข้อที่ผู้รับบริการที่เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้งานของโปรแกรมฯ เพื่อการ

พัฒนาระบบ

๒.๒ นายจำนงค์ ฉัตรสุวรรณ ตำแหน่ง พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส๓ หัวหน้าฝ่ายยานพาหนะ มีบทบาท ดังนี้

๑. วิเคราะห์ระบบ วัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบ และการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินไปได้ตามแผน

๒. เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ (พนักงานขับรถยนต์) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ชี้แจงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาระบบ โดยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบ ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบ และการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินไปได้ตามแผน

๓. รวบรวมข้อที่ผู้รับบริการที่เสนอแนะเกี่ยวกับการบริการยานพาหนะ เพื่อการ

พัฒนาระบบ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายอดุลย์ ทองแก้ว)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน		ลายมือชื่อ
๑. นายอดุลย์	ทองแก้ว	
๒. นายพิมลจิตร์	ภูมิพันธ์	
๓. นายจำนงค์	ฉัตรสุวรรณ	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายเกรียงศักดิ์ เชื้อมงาม)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

(ลงชื่อ).....

(นายเกรียงศักดิ์ เชื้อมงาม)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบเบิก – จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) กองการแพทย์แผนไทย
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๒. หลักการและเหตุผล

งานพัสดุ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของทุกหน่วยงาน กระบวนการงานพัสดุ นั้น เริ่มตั้งแต่การรับหรือการได้มาซึ่งพัสดุ การนำพัสดุไปใช้ และสุดท้ายคือการเสื่อมสภาพ หรือหมดอายุการใช้งาน ก็ต้องจำหน่ายออกจากบัญชีเพื่อที่จะหาพัสดุมาทดแทนใหม่ ซึ่งในเรื่องของระบบบริหารพัสดุ มีความจำเป็นมากสำหรับส่วนราชการเป็นอย่างมาก เพราะว่าการได้มาซึ่งพัสดุสิ่งของต่างๆ ที่ใช้ในราชการ ต้องดำเนินการตามระเบียบพัสดุ แล้วระเบียบพัสดุในปัจจุบันใช้ "ระเบียบว่าด้วยพัสดุสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.๒๕๖๐" และฉบับแก้ไข ซึ่งมีหลักเกณฑ์การควบคุมขั้นตอนกระบวนการจัดหาพัสดุ และบริการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการให้ได้มาซึ่งพัสดุ สำหรับใช้งานได้อย่างเพียงพอ คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพตามความต้องการของหน่วยงาน

ในส่วนของระบบคลังพัสดุของ กองการแพทย์แผนไทย กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปัจจุบันยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคลังพัสดุ ด้านการบันทึกข้อมูล รับพัสดุ การเบิกจ่ายพัสดุ ทะเบียนควบคุมพัสดุ เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการบันทึกข้อมูลด้วยมือ ซึ่งส่งผลให้การจัดทำข้อมูล การเบิกจ่ายพัสดุ การตรวจสอบพัสดุ เป็นไปได้ยาก ใช้เวลานานและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งระบบเบิก-จ่ายวัสดุคงคลัง (Inventory) เป็นระบบงานหนึ่งที่ฝ่ายพัสดุใช้ในการให้บริการ เบิก-จ่ายวัสดุ ตามความต้องการของหน่วยงานภายในกองการแพทย์แผนไทย กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในปัจจุบัน ส่งใบเบิกพัสดุตามวัน เวลา ที่กำหนดแล้วรับหรือจึงจัดส่งวัสดุภายในวัน เวลา ที่กำหนดเช่นกัน ซึ่งพบว่า ฝ่ายพัสดุได้รับ ใบเบิกพัสดุล่าช้าจากบางหน่วยงาน ทำให้ส่วนพัสดุเกิดความยุ่งยากต้องเร่งรีบในการปฏิบัติงานเพื่อส่งวัสดุให้ทันตามเวลาที่กำหนด หรือบางครั้งไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาแต่มีความจำเป็นต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปซึ่งไม่เป็นไปตามระบบที่วางไว้ อีกประการหนึ่งยังพบว่า ฝ่ายพัสดุเกิดปัญหาการจ่ายวัสดุไม่ครบตามความต้องการในใบเบิกพัสดุให้กับบางหน่วยงาน ต้องมีการปรับแก้ใบเบิกพัสดุ เกิดการทำงานซ้ำซ้อน เนื่องจากหน่วยงานไม่ทราบจำนวนวัสดุสำรองที่ส่วนพัสดุ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความต้องการวัสดุเพื่อจัดกิจกรรมพิเศษ ไม่เป็นไปตามสถิติที่ส่วนพัสดุประมาณการจัดสำรองวัสดุคงคลังไว้ ส่วนพัสดุก็ไม่ได้ประสานจัดให้เป็นพิเศษเกิดปัญหา วัสดุในคลังมีบริการ ไม่เพียงพอ

จากปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาระบบเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) เพื่อมาช่วยปรับปรุงวิธีการทำงานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคฐานข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร และปัจจัยหนึ่งในการบริหาร คือ วัสดุ ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

โดยมีวัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย

- ๑ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการสำหรับการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory)
๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อระบบการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory)
๓. เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ (Paper late) ลดระยะเวลาการส่งใบเบิกพัสดุ ลดความยุ่งยากในการให้บริการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลัง

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญโดยวางระเบียบเป็นแนวเดียวกันทั่วประเทศ เรียกว่า "พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐" การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐมีกรอบการปฏิบัติที่ดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติโดยมุ่งเน้น การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนให้มากที่สุด รวมถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในภาครัฐตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จึงมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐมีกรอบ การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าต่อการกิจ ของรัฐส่งเสริมให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและป้องกันปัญหาการทุจริต (สมาคมนักบริหาร พักตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๖๐ : ๔-๘)

การดำเนินงานได้ด้วยความสะดวกรวดเร็ว การบริหารงานในหน่วยงาน กระบวนการ บริหารงานพัสดุมีขั้นตอน มีความสัมพันธ์กันและจะต้องปฏิบัติต่อเนื่อง คือ การวางแผนหรือการกำหนดความ ต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย การควบคุม การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุทุกขั้นตอน จำเป็น ต้องปฏิบัติงานที่มีความละเอียดรอบคอบ และเชี่ยวชาญในระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้พัสดุที่มีคุณภาพดี และประสิทธิภาพ ถูกต้องตามคุณลักษณะ ราคาเหมาะสม ไว้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การใช้พัสดุดังกล่าว เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งานจำเป็นจะต้องการวางระบบในการควบคุม เก็บรักษา การซ่อมบำรุง การแจกจ่าย การใช้งานและการจำหน่ายพัสดุให้เหมาะสมสอดคล้องกันอีกทั้งเป็นไป ตามระเบียบ ของทางราชการ และเช่นเดียวกัน งานพัสดุ เป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาด เนื่องจากเป็นงาน ที่เกี่ยวข้องกับ กฎ ระเบียบ ที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติมตลอดเวลา และมีกระบวนการ ดำเนินงานหลายขั้นตอนซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องก็ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามระเบียบ (สุนิสา ปิยะภาโส และคณะ, ๒๕๖๑ : ๒๑-๔๕)

๓.๒ แนวความคิด

การพัฒนาระบบเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) เป็นการออกแบบระบบเพื่อให้ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบเพื่อให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) เพื่อมาช่วยปรับปรุงวิธีทำงาน ในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานเก็บข้อมูลโดยใช้ เทคนิคฐานข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร และปัจจัยหนึ่งในการ บริหาร คือ วัสดุ ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ และการพัฒนาระบบนี้ยัง สามารถปรับปรุง และพัฒนาระบบได้อย่างต่อเนื่อง จึงมีแนวความคิดกระบวนการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๒.๑ ศึกษาปัญหาของระบบการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลัง
- ๓.๒.๒ ออกแบบระบบการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์
- ๓.๒.๓ ออกแบบระบบการตรวจสอบการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์
- ๓.๒.๔ ออกแบบระบบการติดตามผลการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์
- ๓.๒.๕ การดำเนินการพัฒนาระบบ (๓.๒.๒-๓.๒.๔)
- ๓.๒.๖ การประเมินผลการพัฒนาระบบ

๓.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้การเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) ถูกต้อง ครบถ้วน ควรดำเนินการเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ และตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานของแต่ละกระบวนการในการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) ว่ามีช่องโหว่ หรือรอยรั่วหรือเปล่า

๓.๓.๒ วิเคราะห์ และตรวจสอบการข้อมูลการการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลัง ตลอดจนวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารทุกเดือนเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความซับซ้อนหลายขั้นตอน กฎระเบียบและหลักปฏิบัติมีความเสี่ยงทำให้เกิดความผิดพลาดในระหว่างการปฏิบัติงานส่งผลให้งานล่าช้า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องศึกษาหาความรู้ความเข้าใจและต้องใช้ประสบการณ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยงที่เกิดความผิดพลาดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานพัสดุ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรโดยตรง ดังนั้น หน่วยงานจึงได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัย โดยยึดระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับการบริหารงานพัสดุ ของกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงานในด้านอื่นๆ เพราะงานพัสดุเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการบริหารงานในด้านอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินงานไป ด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ หน่วยงานมีระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการสำหรับการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory)

๔.๒ งานพัสดุและหน่วยงานภายใน รับทราบปริมาณวัสดุคงเหลือในคลังพัสดุ เป็นปัจจุบัน เพื่อเบิก-จ่ายตามจำนวนที่เหมาะสม เพื่อที่จะสามารถเพิ่มปริมาณวัสดุคงคลังให้เพียงพอกับความต้องการ

๔.๓ หน่วยงานสามารถลดปริมาณการใช้กระดาษ (Paper late) และลดระยะเวลาการส่งใบเบิกพัสดุ ลดความยุ่งยากในการให้บริการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลัง

๔.๔ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนวทางในการวางแผนการจัดการงานพัสดุให้มีความพอเพียง ประหยัด คุ่มค่า

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการการเบิก-จ่ายวัสดุคงคลังออนไลน์ (E-Inventory) มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๐

๕.๒ ร้อยละของปริมาณการใช้กระดาษ (Paper late) ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนการพัฒนาระบบ

๕.๓ ร้อยละของระยะเวลาการส่งใบเบิกพัสดุลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนการพัฒนาระบบ

ลงชื่อ

(นายอดุลย์ ทองแก้ว)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

หมายเหตุ : จำนวนและเงื่อนไขตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

ผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง

ลำดับที่ ๑ เรื่อง การส่งเสริมการรับรอง GACP สมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ของผู้ประกอบการ
ลงทะเบียนขอรับการรับรอง ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗

ลำดับที่ ๒ เรื่อง ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน เรื่อง การส่งเสริมความผูกพัน
กับองค์กรของข้าราชการและบุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่ ๑ เรื่อง การส่งเสริมการรับรอง GACP สมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ของ ผู้ประกอบการลงทะเบียนขอรับการรับรอง ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗

เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. เรื่อง การส่งเสริมการรับรอง GACP สมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ของผู้ประกอบการลงทะเบียน
ขอรับการรับรอง ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ๓ เดือน

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้ามีความรู้ทางด้านสาธารณสุข มีความชำนาญด้านการศึกษาวิจัย และพัฒนาวิชาการที่
เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง การออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย การคัดเลือกและขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างอย่างเป็นระบบ การสร้างเครื่องมือ การตรวจคุณภาพเครื่องมือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์
ข้อมูล แล้วสรุปงานวิจัย จัดทำการเผยแพร่บทความตีพิมพ์วารสารวิจัย

๔. สำคัญ ขั้นตอนดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ คือ การใช้กัญชาในการรักษาอาการและโรคต่างๆ เช่น

๑) ลดอาการคลื่นไส้ อาเจียนจากการได้รับเคมีบำบัด (Antiemetic effect) (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖) สาร Nabilone และ Dronabinol เป็นสารสังเคราะห์ที่เป็นอนุพันธ์ของ
สาร THC ซึ่งมีผลการวิจัยทางคลินิกยืนยันว่า Nabilone มีประสิทธิภาพในการลดอาการคลื่นไส้
อาเจียนในผู้ป่วยที่ได้รับยาเคมีบำบัดได้ดีกว่ายา Prochlorperazine, Domperidone และ
Alizapride ๒) เพิ่มความอยากอาหารในผู้ป่วยมะเร็งและเอดส์ (Appetite stimulation)
(Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖) พบว่าสาร THC สามารถช่วยเพิ่มความอยากอาหารให้
ผู้ป่วยมะเร็งและเอดส์ เมื่อมีการทดลองใช้ทางคลินิกเป็นเวลา ๔-๖ สัปดาห์ และได้รับการอนุมัติให้ใช้
สาร Dronabinol ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของสาร THC เพื่อเพิ่มความอยากอาหารได้ในประเทศแคนาดา
(Marinol®; Solvay Pharmaceuticals, Inc) ๓) ลดอาการปวด (Analgesic effect) (Alexander,
S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖), (MacCallum, C. A. and Russo, E. B., ๒๐๑๘:๑๒-๑๘) สาร THC

สามารถใช้ลดอาการปวดแบบฉับพลันและแบบเรื้อรัง (Acute และ Chronic pain) โดยเฉพาะการใช้เพื่อระงับการปวดแบบเรื้อรังนั้น นับเป็นสาเหตุหลักของการใช้สารสกัดกัญชาในการลดอาการปวด ได้มีการทดลองทางคลินิกและพบว่าสาร THC ในขนาด ๒.๕ หรือ ๒.๗ มิลลิกรัม สามารถช่วยลดอาการปวดเรื้อรัง (central neuropathic pain) และช่วยให้ผู้ป่วยสามารถนอนหลับได้เพิ่มขึ้น มีการตั้งตำรับยาสเปรย์ (Oromucosal spray, Nabiximols) โดยใช้ส่วนผสมของ THC และ CBD ซึ่งสามารถช่วยลดอาการปวดข้อ (Rheumatoid arthritis) ๔) ลดอาการปลอกประสาทเสื่อม (Multiple sclerosis, MS) (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖), (MacCallum, C. A. and Russo, E. B., ๒๐๑๘:๑๒-๑๙) ปลอกประสาทเสื่อมเป็นความผิดปกติทางระบบประสาทซึ่งมักเกิดร่วมกับการหดเกร็งของกล้ามเนื้อซึ่งจะทำให้เกิดอาการปวดรุนแรงและมีอาการปวดแบบเรื้อรัง และพบว่าทั้งผู้ป่วยกลุ่มที่ได้รับ THC เพียงชนิดเดียว และผู้ป่วยกลุ่มที่ได้รับยาที่มีส่วนผสมของ THC และ CBD ในอัตราส่วน 1 ต่อ 0.5 สามารถช่วยลดอาการหดเกร็งของกล้ามเนื้อและช่วยบรรเทาอาการปวดดังกล่าว และช่วยให้ผู้ป่วยสามารถนอนหลับได้ ในการทดสอบทางคลินิกโดยไม่พบอาการข้างเคียงที่ร้ายแรงแต่อย่างใด ตำรับยาทั้งสองชนิดนี้ (อัตราส่วนของ THC : CBD เท่ากับ ๑:๐.๙) ได้รับอนุญาตให้สามารถส่งจ่ายได้ในประเทศ แคนาดา (Sativex®; GW Pharmarceutical; ค.ศ. ๒๐๐๕) อังกฤษ และอเมริกา ๕) ช่วยควบคุมอาการลมชัก (Epilepsy) (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖) มีการทดลองทางคลินิกในผู้ป่วยที่ประสบปัญหาไม่สามารถควบคุมอาการชักได้ เมื่อให้ยากันชักร่วมกับการให้ CBD ๒๐๐-๓๐๐ มิลลิกรัม. ต่อวันเป็นเวลา ๘-๑๘ สัปดาห์ พบว่า ร้อยละ ๓๗.๐ ของผู้ป่วยไม่เกิดอาการชักตลอดการศึกษาและอีกร้อยละ ๓๗.๐ มีอาการดีขึ้นอย่างชัดเจน ผลข้างเคียงเกิดขึ้นในผู้ที่ได้รับ CBD คือทำให้เกิดอาการง่วงนอน การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้วยการใช้ CBD ชนิดเดียวทำให้เราสามารถเข้าใจกลไกการออกฤทธิ์ของ CBD ได้ดีขึ้น และในการศึกษาทางคลินิกของ Epidolex® (GW Pharmaceuticals) ซึ่งมี CBD เป็นสารสำคัญ พบว่าสามารถใช้รักษาอาการชักแบบควบคุมไม่ได้ด้วยยา (intractable epilepsy) เช่น Dravet and Lennox-Gastaut syndromes ได้ และได้รับการอนุมัติโดย U.S. FDA ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้สามารถใช้ในการรักษาอาการชักทั้ง ๒ ชนิด ๖) ลดความดันในตาของผู้ป่วยต้อหิน (Glaucoma) (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖) ต้อหินเป็นโรคที่เกิดจากการเสื่อมของขั้วประสาทตาส่งผลให้เกิดการสูญเสียการมองเห็นได้ เนื่องจากมีความดันในลูกตาสูง มีการศึกษาความสามารถของสาร THC, ๐.๐๑-๐.๑ % eye drop solution เพื่อช่วยลดความดันในลูกตาและพบว่าขนาด ๐.๐๕-๐.๑ % THC สามารถช่วยลดความดันในลูกตาของผู้ป่วยต้อหินได้ แต่เป็นการออกฤทธิ์ ๒-๓ ชั่วโมงถือว่าสั้นมากแล้วเกิดผลอันไม่พึงประสงค์ในระหว่างใช้

๗) ป้องกันและรักษาอาการสมองฝ่อ (Neurodegeneration and neuroprotection) (Velasco, G., Sánchez, C., Guzmán, M., ๒๐๑๖:๔๓๖-๔๔๔), (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:

๑๕๗-๑๖๖) การทดลองเพื่อศึกษาในผู้ป่วย Parkinson ในประเทศอังกฤษ โดยใช้ สารสกัดจากต้นกัญชา และ Nabilone พบว่า สารทั้ง ๒ ชนิดไม่มีผลต่อการรักษาโรค Parkinson

๘) คลายความวิตกกังวล (Antianxiety effect) (Alexander, S. P. H.), ๒๐๑๖:๑๕๗-๑๖๖) พบว่ากลไกการออกฤทธิ์นั้นซับซ้อนและยังไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจน

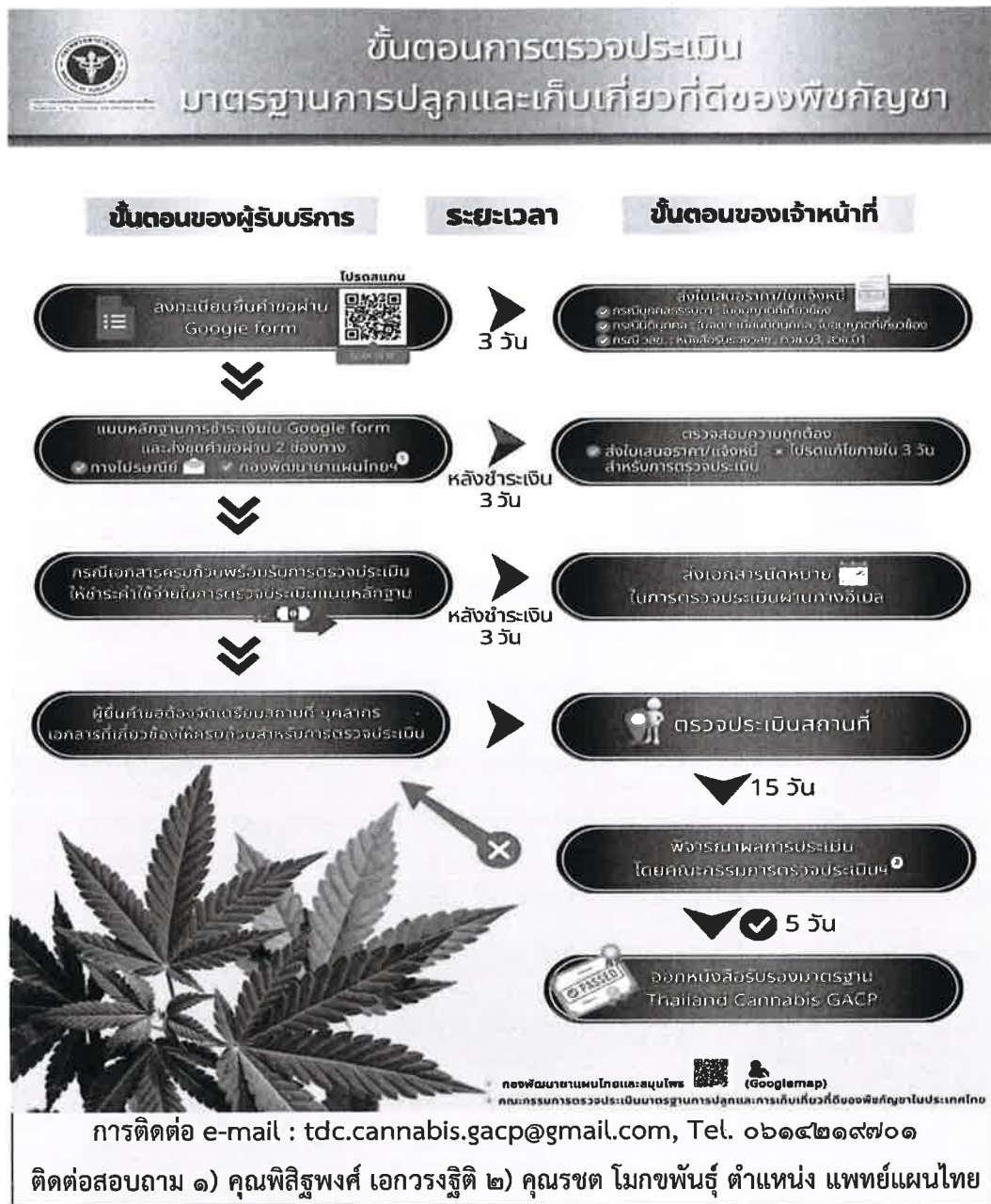
๙) การรักษามะเร็ง (Anticancer effect) ใน ปี ค.ศ. ๑๙๗๕ Munson et al. เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกที่รายงานว่าสาร THC สามารถยับยั้งการเติบโตของเซลล์มะเร็งปอดและยับยั้งการเติบโตของเนื้องอกมะเร็งในหนูทดลองได้ หลังจากนั้นได้มีการวิจัยเพิ่มขึ้นในเรื่องดังกล่าวและพบว่าสารหลายชนิดในกลุ่ม Cannabinoids (THC, CBD) และ Endocannabinoids (methanandamide, JWH-๑๓๓; HU-๒๑๐; WIN๕๕, ๒๑๒-๒) (Velasco, G., Sánchez, C., Guzmán, M., ๒๐๑๒:๔๓๖-๔๔๔), (Schleider, L. B., Mechoulam, R., Lederman, V., Hilou, M., Lencovsky, O., Betzalel, O., Shbiro, L., Novack, V., ๒๐๑๘:๓๗-๔๓), (Śledziński, P., Zeyland, J., Stomski, R., Nowak, A., ๒๐๑๘:๗๖๕-๗๗๕) สามารถต้านการเจริญเติบโตของเซลล์มะเร็งชนิดต่างๆ ได้โดยการยับยั้ง Angiogenesis และลด Metastasis ในมะเร็งหลายชนิดโดยการกระตุ้นให้เกิด Program cell death และยับยั้งการเจริญเติบโตของเซลล์มะเร็ง

สำหรับข้อห้ามใช้และอาการข้างเคียง ไม่ควรใช้สารกลุ่มนี้ในผู้ที่ตั้งครรภ์ ผู้อยู่ระหว่างให้นมบุตร และผู้ป่วยจิตเวช ส่วนการใช้กับผู้ป่วยที่มีโรคหัวใจและโรคความดันควรอยู่ในความดูแลอย่างใกล้ชิด ไม่ควรให้สารกลุ่มนี้ร่วมกับ ยาในกลุ่ม CNS depressants อาการข้างเคียงของการใช้สารกลุ่ม THC ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการใช้ และขนาดยาที่ใช้ โดยควรเริ่มจากขนาดต่ำก่อนและถ้าจำเป็นต้องเพิ่มขนาดควรทำช้าๆ ผู้ที่ได้รับสารกลุ่มนี้มักสามารถพัฒนาให้ร่างกายยอมรับผล psychoactive effect ของยา (tolerance) ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงควรรักษาขนาดของยาให้คงที่ โดยพิจารณาตามผลการรักษาที่ได้รับเป็นหลัก โดยอาการข้างเคียงที่พบบ่อยคือ ง่วงซึม มึนงง ปวดศีรษะ การมองเห็นไม่ชัดเจน ปากแห้ง วิตกกังวล มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ คลื่นไส้ มีความผิดปกติของการรับรู้ อาการที่ไม่ค่อยพบเช่น เดินเซ ชีพจรเร็ว ท้องเสีย ความดันต่ำ หวาดระแวง และปวดท้อง อาเจียน (cannabis hyperemesis syndrome)

ประเทศไทยสารกลุ่มนี้ยังจัดเป็นวัตถุเสพติด ดังนี้ ๑) พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ สารเตตราไฮโดรแคนนาบินอล (delta-9-tetrahydrocannabinol, หรือ THC) ซึ่งเป็นสารเสพติดและมีฤทธิ์กระตุ้นประสาท แต่ต้นกัญชามีในปริมาณที่น้อยกว่าและไม่เหมาะที่จะใช้เสพติด ๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงสาธารณสุขได้ออกกฎกระทรวงเรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตผลิต จำหน่าย นำเข้า ส่งออก หรือมีไว้ในครอบครอง และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงสามารถอนุญาตให้มีการเพาะปลูกพืชกัญชงเพื่อสกัดเป็นยารักษาโรคในพื้นที่ที่รัฐมนตรีกำหนดได้ (กฎกระทรวง การขออนุญาตและการอนุญาตผลิต จำหน่าย หรือมีไว้ในครอบครอง ซึ่งยา

เสพติดให้โทษในประเภท ๕ เฉพาะเฮมพ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ (พ.ศ. ๒๕๖๐), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๑ ก วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐) ๓) ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษฉบับใหม่ (ฉบับที่ ๗) และเห็นชอบให้กัญชาและกระท่อมซึ่งเป็นยาเสพติดประเภท ๕ สามารถถูกนำไปศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์ และสามารถนำไปใช้ในการรักษาโรคภายใต้การควบคุมดูแลเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์เท่านั้น และมีการประกาศเป็นพระราชบัญญัติ ยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ (พระราชบัญญัติ ยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๑๙ ก วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) ซึ่งสามารถนำกัญชามาใช้ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การแพทย์ การรักษาผู้ป่วย หรือการศึกษาวิจัยและพัฒนาการศึกษาวิจัยทางการแพทย์ได้ และยังระบุไว้ว่า หากมีในครอบครองไม่เกินปริมาณจำเป็นที่ใช้รักษาโรคเฉพาะตัว พร้อมมีหนังสือรับรองการใช้งานจากผู้อนุญาต ก็จะไม่ผิดกฎหมาย แต่หากมีในครอบครองเกินปริมาณที่กำหนด จะถือว่าเป็นการผลิตหรือมีเพื่อจำหน่าย และถ้าไม่มีใบอนุญาตจำหน่ายตาม พ.ร.บ. ก็จะได้รับโทษตามกฎหมาย ถึงแม้เพิงอนุญาตให้สามารถนำมาทำการศึกษาวิจัยทางการแพทย์ แต่การทำการวิจัยจึงไม่แพร่หลายมากนัก กลไกการออกฤทธิ์ของสารกลุ่มนี้ในการรักษาโรคบางชนิดที่กล่าวมาแล้วนั้นถึงแม้จะมีความชัดเจนมากขึ้นแต่ยังไม่มีความปลอดภัยสำหรับทุกๆ โรค และยังคงต้องรอผลการวิจัยเพิ่มเติมทางคลินิก

การปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของสมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ (GACP : Good Agriculture and Collection Practice) ตามหลักเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์ในประเทศไทย (Thailand guidelines on Good agricultural and collection practices (GACP) For medical plants) ซึ่งหลักเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์ในประเทศไทยประกอบด้วย ๑) ขอบข่ายหลักเกณฑ์และข้อกำหนดสำหรับการตรวจประเมินและให้การรับรองตามมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์ในประเทศไทย ๒) ข้อกำหนด โดยข้อกำหนดที่ระบุในมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์ในประเทศไทย จัดเป็น “ข้อกำหนดหลัก (major requirement)” ที่ต้องปฏิบัติ หากบกพร่องจะส่งผลกระทบทางตรงหรือรุนแรงต่อคุณภาพ ความปลอดภัยของวัตถุดิบกัญชาเพื่อใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ ๓) เกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติของผู้การรับรองต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์ในประเทศไทย มีข้อกำหนด ๑๔ ข้อกำหนดหลัก ๙๔ ข้อกำหนดหลักย่อย และมีขั้นตอนการตรวจประเมินมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชา ดังนี้ (ภาพที่ ๑)



ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการตรวจประเมินมาตรฐานการปลูก
และการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชา

ซึ่งได้ดำเนินการการตรวจประเมินมาตรฐาน GACP ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ มีรายละเอียด ดังนี้

มีการยื่นคำขอมาทั้งหมด ๔๒ แห่ง

กรรมการลงพื้นที่ตรวจประเมินแล้ว ๒๔ แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 57.14

ผ่านการรับรอง GACP ๑๐ แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 23.80

อยู่ระหว่างการแก้ไข

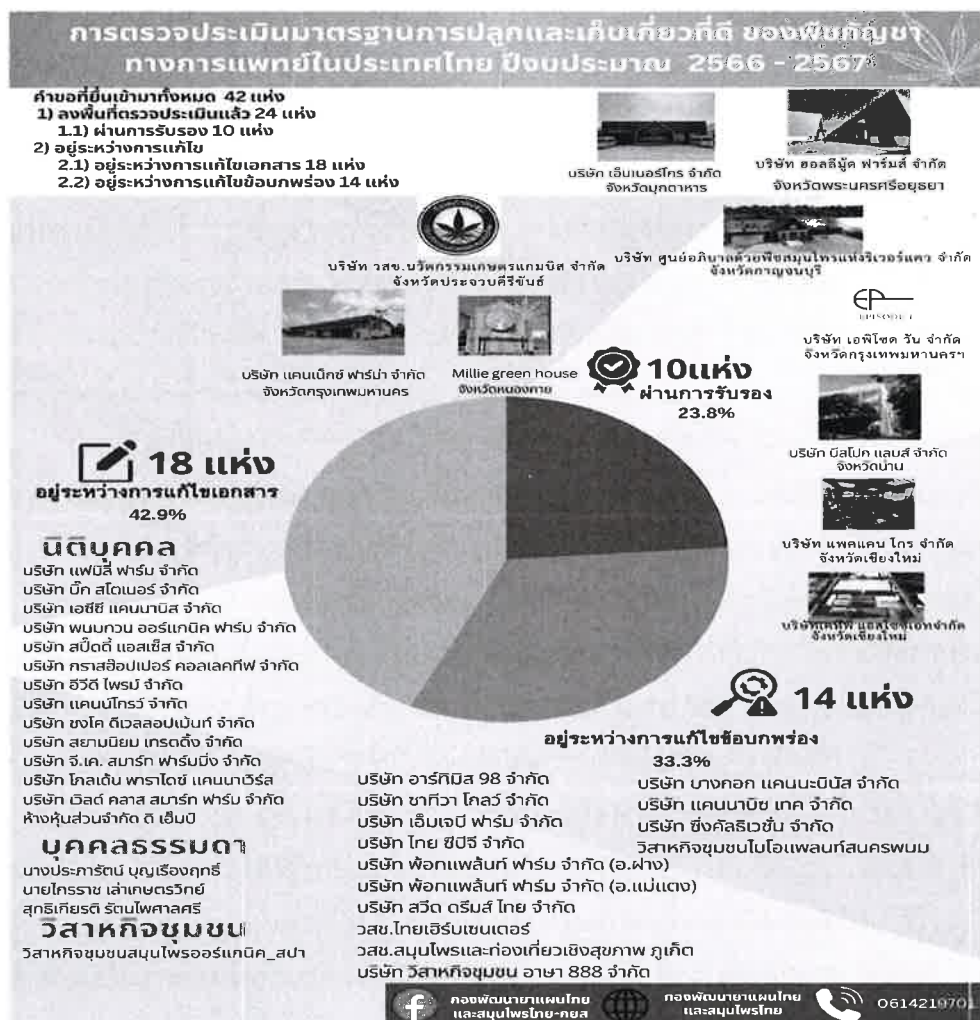
อยู่ระหว่างการแก้ไขเอกสาร ๑๘ แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 42.85

อยู่ระหว่างการแก้ไขข้อบกพร่อง ๑๔ แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 33.34

(ภาพที่ ๒)



ภาพที่ ๒ ผลงานการตรวจประเมินมาตรฐานการปลูกและเก็บเกี่ยวที่ดี

ของสมุนไพรกัญชาทางการแพทย์ ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

จากการเก็บข้อมูลจากการสังเกต (Observation study) จำนวนฟาร์ม ๒๔ แห่ง พบว่า

- ๑) ส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน ๑๔ ข้อบังคับ ๙๔ ข้อกำหนดย่อย
- ๒) ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ในเชิงปฏิบัติของการพิจารณาการประเมินข้อบังคับและข้อเข้า

๓) ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจขั้นตอนต่อเนื่องและความเชื่อมโยงข้อบังคับแต่ละข้อ พิจารณาได้จากการสอบถาม เช่น ข้อกำหนดที่ ๗ ปุ๋ย ประกอบด้วย ๖ ข้อย่อย เช่น ข้อ ๗.๑ ใช้ปุ๋ยที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อสอบถามแล้ว ก็พบว่า ปุ๋ยขึ้นทะเบียนจริง แต่ไม่มีใบรับรองการขึ้นทะเบียนจากกรมวิชาการเกษตร แต่ขึ้นทะเบียนมาจากต่างประเทศ ในอีกแนวทางหนึ่ง ปุ๋ยจุลินทรีย์หรือปุ๋ยชีวพันธุ์ไม่มีใบรับรองทะเบียนจากกรมวิชาการเกษตร แต่สอบถามแล้วมีใบซื้อขาย มีใบรับรองจากสถานประกอบการปุ๋ยที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้วศึกษาแล้วเป็นปุ๋ยชีวพันธุ์ที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบสิ่งแวดล้อม ไม่มีสิ่งขับถ่ายจากคนปนเปื้อน ไม่มีจุลินทรีย์ก่อให้เกิดโรคต่อการใช้บริโภคและคุณภาพวัตถุดิบก็ถูก เป็นต้น จึงสั่งซื้อมาใช้ในแปลงปลูกสมุนไพรทางสุขภาพ และจุดประสงค์ไม่ได้ใช้ในการซื้อขายหรือจำหน่าย สอดคล้องตามข้อย่อย ๗.๑, ๗.๒, กรรมการก็ควรให้ความเห็นว่า เป็นปุ๋ยชีวพันธุ์หรือปุ๋ยจุลินทรีย์ที่ถูกต้อง และอีกคำถามพร้อมลงพื้นที่ประเมินพบว่า ฟาร์มบางแห่ง ไม่มีการจัดเก็บปุ๋ยจุลินทรีย์หรือปุ๋ยชีวพันธุ์ในอุณหภูมิที่เหมาะสม ประมาณ ๒๐ - ๓๐ องศาเซลเซียส สอดคล้องตามข้อกำหนดย่อย ที่ ๗.๖ เป็นต้น

๔) ส่วนใหญ่คาดหวังว่า เมื่อกรรมการลงพื้นที่ไปประเมินที่ฟาร์มแล้วจะต้องผ่านการประเมิน ความเป็นจริงแล้ว กรรมการลงประเมินทุกครั้ง ทุกแห่งต้องอธิบายให้เข้าใจ ขั้นตอนการประเมิน การทำความเข้าใจร่วมกัน หากมีข้อขึ้นชม ข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกต รวมๆ เรียกว่า วิธีสำหรับการปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่อง (CAR : Corrective Action Request) หมายถึง การร้องขอให้ฟาร์มการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือความไม่สอดคล้อง หรือความไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ๑๔ ข้อบังคับ ๙๔ ข้อบังคับ ด้วยการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน SOP (Standard Operating Procedure) สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง ไม่ใช่ว่า ปฏิบัติอย่างแล้วเขียนอย่าง เป็นต้น

จากโจทย์การศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ การศึกษา การส่งเสริมการรับรอง GACP สมุนไพรทางสุขภาพของผู้ประกอบการลงทะเบียนขอรับการรับรอง ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ เพื่อทำการศึกษาให้ฟาร์มผู้ประกอบการผ่านการประเมินด้วยคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์การรับรอง GACP เพื่อส่งเสริมการส่งออกพืชสมุนไพรทางสุขภาพที่ดี และเพื่อเพิ่มมูลค่าพืชสมุนไพรทางสุขภาพต่อไป

๕. ผลสำเร็จของงาน

เชิงปริมาณ ผลการศึกษา การส่งเสริมการรับรอง GACP สมุนไพรทางสุขภาพของผู้ประกอบการลงทะเบียนขอรับการรับรอง ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ จำนวน 1 เรื่อง

เชิงคุณภาพ ๑. การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้โอกาสดี และความร่วมมือของ
ฟาร์มเข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้

๒. การพัฒนาและความเข้าใจระหว่างกรรมการประเมินรับรองกับฟาร์
ลงทะเบียนประเมินรับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์

๓. เพิ่มการจ้างงานประชาชนรอบๆ ฟาร์มเพิ่มขึ้น เศรษฐกิจครอบครัว
สภาพคล่องมากขึ้น ประชาชนมีความเข้าใจในเจตนารมณ์ภาครัฐในการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
ด้วยการส่งเสริมการปลูกสมุนไพร มีการรับซื้อผลผลิตจากสมุนไพรที่มีคุณภาพมาตรฐานในและ
ต่างประเทศ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๑. การรับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์สามารถ
ส่งเสริมการส่งออกพืชสมุนไพรกัญชา และเพิ่มมูลค่าพืชสมุนไพรกัญชาของฟาร์มและภาพรวมของ
ประเทศ

๒. ผู้ประกอบการฟาร์มส่วนหนึ่งยินดีแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดเทคโนโลยีการปลูกและการ
เก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์

๓. การเพิ่มความหลากหลายในมิติจากความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานการปลูกและการ
เก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกัญชาทางการแพทย์สามารถเพิ่มผลิตภัณฑ์ อาหาร เครื่องสำอางค์จากพืชกัญชาที่
มีคุณภาพและมาตรฐานภายในประเทศและเพิ่มมูลค่าการส่งออกเพิ่มเศรษฐกิจของประเทศ

๔. ผลกระทบในทางบวกโดยฟาร์มปลูกพืชกัญชาที่มีคุณภาพและมาตรฐานมีการจ้างงาน
ประชาชนในชุมชนทำให้ครอบครัวมีเศรษฐกิจฐานะสภาพคล่องการเงินเพิ่มขึ้นลดหนี้สินและเพิ่มรายได้
ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

ไม่พบ

แต่ในการประสานงานการให้ความร่วมมือ ผู้ศึกษาดำเนินงานอธิบายขอรับความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในประเด็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ศึกษา

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

บางช่วงบางเวลาของการประสานงานเก็บข้อมูลการวิจัย อาจพบว่า มีช่วงเวลาไม่ตรงกัน
และบางฟาร์มอาจจะเกิดข้อสงสัยของการเก็บความลับและวิตกกังวลของผลการศึกษาว่าจะมี
ผลกระทบต่อการดำเนินกิจการฟาร์มปลูกพืชกัญชาทางการแพทย์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่

๙. ข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานเป็นกรรมการลงพื้นที่รับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืช กล้วยาทางการแพทย์ ลงทะเบียนในช่วง ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ จำนวน ๔๒ แห่ง ต่างภาคและต่างพื้นที่ แต่ละฟาร์มใช้เวลาตรวจ มากกว่า ๘ ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนั้น จึงขอเสนอการเพิ่ม คณะกรรมการการรับรอง ออกเป็นจำนวน ๔ คณะ ๆ ละ ๑ ภาค และแต่ละชุดควรมีนักวิชาการ เกษตร จำนวน ๓ คน หรือเสนอตั้ง กองรับรองมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืช สมุนไพร โดยพืชกล้วยาทางการแพทย์เป็นส่วนหนึ่งของกองนี้

๑๐. การเผยแพร่

เมื่อการศึกษานี้สำเร็จ ผู้ศึกษาจะนำไปตีพิมพ์ที่วารสาร TCI ที่เกี่ยวข้องกับสมุนไพร การเกษตร การประมง ทางสังคมศาสตร์ เป็นต้น ใน TCI กลุ่มที่ 2 เป็นวารสารกลุ่มที่นักวิชาการควร เลือกลงตีพิมพ์ผลงานวิชาการและผลงานวิจัย หรือนำเอาบทความนี้ไปบางส่วนไปตีพิมพ์จุลสาร บางฉบับ

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

- 1) นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สัดส่วน ๑๐๐ %
- 2) (ชื่อ-สกุล) ตำแหน่ง สัดส่วน ไม่มี
- 3) (ชื่อ-สกุล) ตำแหน่ง สัดส่วน ไม่มี

๑๒. บทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน

1) บทบาทของผู้ขอประเมิน เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินมาตรฐานการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ดีของพืชกล้วยาทางการแพทย์ในประเทศไทย คำสั่งกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่ ๕๙/๒๕๖๗

2) บทบาทของผู้ร่วมจัดทำผลงาน ไม่มี

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างตนเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร)

ผู้ขอประเมิน

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายปรีชา หนูทิม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนายาแผนไทยและสมุนไพร

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร ตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สัดส่วน 100 %

๑๒. บทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน

๑. บทบาทผู้ขอประเมิน

- ๑) เป็นผู้จัดทำร่าง เรื่องที่ ๑ และดำเนินการวิจัย เรื่องที่
- ๒) เป็นผู้ให้รายละเอียด ประเด็นข้อสงสัย และออกแบบขั้นตอนการขออนุมัติ การ
เผยแพร่ประกาศ และบทความทางวิชาการ
- ๓) เป็นหลักของงานผลงาน เรื่องที่ ๑ และเรื่องที่ ๒
- ๔) เป็นผู้ติดตามและประสานงานให้รายละเอียดข้อสงสัย และตีพิมพ์บทความทาง
วิชาการในวารสารวิชาการ

๒. บทบาทผู้ร่วมจัดทำผลงาน ไม่มี

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  ผู้ขอประเมิน

(นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

**ลำดับที่ ๒ เรื่อง ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน เรื่อง การส่งเสริมความ
ผูกพันกับองค์กรของข้าราชการและบุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทย
และการแพทย์ทางเลือก**

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกรมของกระทรวงสาธารณสุขในประเทศไทย¹ หน้าที่ของกรมรวมถึงการส่งเสริม ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่น ๆ ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ประกอบด้วยข้าราชการและบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์แผนไทยหรือแพทย์แผนไทยประยุกต์ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการเกษตร นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการการเงินและบัญชี นักกฎหมาย พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง เป็นต้น ล้วนแล้วมีความแตกต่างหลากหลายประสบการณ์ที่มาจากที่ต่างๆ

ดังนั้นการที่จะส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดจึงเป็นความท้าทายของผู้นำกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ตลอดระยะเวลาการดำรงความเป็นกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกวาระระยะห้าปีที่ ๒๒ ที่ผ่านมามีความสามารถได้จากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับอธิบดีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คนที่ ๑๖ คือ นายแพทย์ทวีศิลป์ วิษณุโยธิน รวมผู้อำนวยการกอง ทั้งสิ้น ๑๕ คน ได้ดำเนินงานปฏิบัติราชการโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ องค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่ผสมผสานภาคีเครือข่าย เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และหนุนเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พันธกิจ คือ พัฒนาวิชาการ และการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย การจัดระบบความรู้ พัฒนาแหล่งผลิต และผลิตภัณฑ์สมุนไพร คัมภีร์ และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านไทย พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพ อย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นทางเลือกให้แก่ ประชาชน ในการดูแลสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่ ๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือกของประเทศ ๓) ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ พื้นบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และ สมุนไพร เพื่อการอนุรักษ์ คัมภีร์ และการนำไปใช้ประโยชน์ ๔) กำหนด พัฒนาคุณภาพมาตรฐาน กลไกการรับรอง มาตรฐาน คุณภาพบริการ บุคลากร เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ และให้การคุ้มครองผู้บริโภคด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ๕) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพรรวบรวม อนุรักษ์ เฝ้าระวัง คัมภีร์ และส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และสมุนไพร ๖) ประสาน

การดำเนินงาน และพัฒนาความร่วมมือด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ พืชบ้านไทย การแพทย์แผนจีน และการแพทย์ทางเลือกอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๗) สนับสนุน กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการ และการให้บริการด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก ๘) กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน การใช้ประโยชน์จากการแพทย์แผนไทย การแพทย์ พืชบ้านไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร ๙) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก ๑๐) พัฒนารูปแบบ ส่งเสริม และสนับสนุน เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ และการบริการ ด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และ ๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยภาพรวมของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ ไม่ได้กล่าวถึงความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรที่มีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในเชิงวิเคราะห์แผนงาน โครงการสามารถเข้าใจได้ว่า แต่ละกองมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ถึงกระนั้น ก็ยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนว่า มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมกรมมีกี่เปอร์เซ็นต์ ข้าราชการและบุคลากรกลุ่มใดบ้างที่มีความผูกพันกับองค์กรมากน้อยกว่ากันมีกี่เปอร์เซ็นต์ และการมอบหมายให้ใครควรมีหน้าที่สร้างความผูกพันกับองค์กรภาพรวมให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งหากปล่อยให้ประเด็นข้อสงสัยความไม่ชัดเจนเกิดขึ้นยาวนานไปอาจจะส่งผลทางตรงทางอ้อมต่อการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจพัฒนาองค์กรไปในแนวทางเดียวกันเกิดขึ้นไม่ได้ ดังเช่น การมองเป้าหมายการพัฒนาองค์กรเป็นหนึ่งเดียวไม่เกิดขึ้น, ประเด็นความเข้าใจ ความคิดเห็นร่วมกันเป็นไปในความยอมรับและความแตกต่าง, การพัฒนาองค์กรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกโดยรวมเป็นไปด้วยความล่าช้า ได้แก่ การเติบโตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่าทันการเจริญของประเทศและโลกเป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งปัญหาบางประการคือ ผู้บริหารกรม ผู้บริหารกองต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำความสำเร็จการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการเป็นความสำเร็จเกิดขึ้นหย่อมๆ

ดังนั้น ความผูกพันกับองค์กรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกควรทำอย่างไร ให้ข้าราชการและบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้นำพาองค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากโจทย์ประเด็นความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ควรทำอย่างไร ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศหลายท่าน ดังนี้

Anderson (๑๙๖๘, หน้า ๔๕-๔๕) กล่าวว่า กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร หากมีการเคร่งครัดมากเกินไป อาจก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงานสองประการ กล่าวคือ ประการแรก จะกลายเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายของหน่วยงานได้ เพราะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ยึดติดกับกฎระเบียบที่วางไว้เท่านั้น โดยมีได้คำนึงถึงสถานการณ์ และเป้าหมายขององค์กร

ในขณะนั้น ประการที่สอง หากทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน เพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ด้วย เกิดการรับรู้ว่า ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบระบุไว้แล้วว่า ต้องทำมากน้อยเท่าใด และด้วยวิธีการอย่างไร ฉะนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงขาดอิสระในการทำงาน การอุทิศตนให้กับงานสร้างสรรค์ใหม่จึงไม่มี เพราะเกรงว่า จะขัดแย้งกับกฎระเบียบที่กำหนดไว้ผู้ปฏิบัติงาน จึงขาดความผูกพัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Involvement and Commitment)

Baron (๑๙๖๖, หน้า ๒๑) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า และคงอยู่ในช่วงเวลาอันยาวนาน เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมาก ในงานที่ได้รับสิ่งเหล่านี้ จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความรู้สึก ว่า องค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Becker (๑๙๖๐, หน้า ๓๒-๔๐) กล่าวว่า บุคคลนั้นได้เกิดการลงทุน (Side bet) ต่อสิ่งนั้น ไว้ หากเขาไม่ตัดสินใจที่จะผูกพันต่อสิ่งนั้น เขาอาจจะเกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องกระทำไปโดยไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่น เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) ซึ่งเรียกว่า “Side bet” อาจปรากฏออกมาในรูปของเวลา แรงกาย กำลังสติปัญญาที่จะลงทุน ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เพราะบุคคลผู้นั้น ย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรระยะยาว ในรูปของบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือรายได้ประจำ ถ้าลาออกจากองค์กร เขาจะต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ จึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่น นอกจากการผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไป ฉะนั้น การที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้น กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ได้เสียไปในเรื่องนั้น จึงตัดสินใจยากที่จะลาออกจากองค์กร เพราะอาจสูญเสียโอกาสบางอย่าง ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับประโยชน์ที่พึงได้รับจากหน่วยงานใหม่

Buchanan (๑๙๗๔, หน้า ๕๓๓) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (๑๙๙๓) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มี ๓ องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ๑) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่องได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน ๒) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สีกได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน ๓) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Motterg (๑๙๘๗, หน้า ๔๖๗-๔๘๒) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work value) ว่า บุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใด หากรับรู้ว่าคุณค่าของงาน และผลตอบแทนมีความสอดคล้องยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมีมากขึ้นในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนที่ได้รับ ขาดความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะลดลง

Porter และ Smith (๑๙๗๐) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Robbins (๒๐๐๕, หน้า ๗๙-๘๐) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดในเรื่องของทัศนคติ และพฤติกรรมเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกมีความรู้สึกต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งสามารถแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในรูปของสมาชิก และเต็มใจทำงาน และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ลุล่วง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป

Steers (๑๙๗๗, หน้า ๔๙) ได้ศึกษา Model ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความอิสระ ๒) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่า มีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction) ๓) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า รับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่มองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกที่ว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และ ความรู้สึกที่ว่า องค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (๒๕๒๙, หน้า ๙๕-๙๖) ได้สรุปรวมผลจากการศึกษา ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ ๑) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ๒) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อที่จะทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ๓) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่า งาน คือ หนทาง ซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ และ ๔) ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคน

ดังนั้นผู้ศึกษาสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ๕ ปัจจัย ดังนี้

๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส เงินเดือน ตำแหน่งงานในองค์กร และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น

๒) ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมในองค์กร

๓) ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำแล้ว มีโอกาสก้าวหน้างานที่มีความท้าทาย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งที่มอบหมายและตามบทบาทหน้าที่

๔) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กรความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

๕) ความพึงพอใจในเรื่องของรางวัลสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือรายได้ประจำ

และผู้ศึกษามีข้อเสนอให้บังเกิดความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการและบุคลากร (Governor Engagement) ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ดังนี้

๑. สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of Ownership & Organization Participation) จะทำให้ข้าราชการและบุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและ

การแพทย์ทางเลือกได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงาน การทุ่มเทให้กับงานและองค์กรเพิ่มขึ้น และเต็มที่

๒. สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาให้กับบุคลากร (Leadership & Human Development) โดยพื้นฐานมนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับข้าราชการและบุคลากรนั้นจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีส่วนเสริมสร้าง Governor Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่นๆ ข้าราชการและบุคลากรที่รู้สึกว่าได้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เห็นคุณค่าขององค์กรยิ่งขึ้น และจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และทำให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อมา

๓. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication) โดยการสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นเคล็ดลับของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพทีเดียว การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้าง Governor Engagement ได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับข้าราชการและบุคลากรในองค์กรได้ดีตามไปด้วย องค์กรที่มีความใส่ใจในการสื่อสารนั้น ข้าราชการและบุคลากรในองค์กรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้าง Governor Engagement ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีทีเดียว

๔. สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working Environmental) สำหรับการออกแบบสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้าง Governor Engagement ได้มากที่สุด องค์กรที่ใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานและตัวบุคคลก็จะยิ่งสร้าง Governor Engagement ที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี และรวมพลังในการขับเคลื่อนกลไกองค์กรบรรลุเป้าหมาย

๕. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) โดยความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรในหลากหลายมิติ องค์กรที่มีความยุติธรรมนั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมเหตุสมผลให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี องค์กรที่ยุติธรรมจะให้เกียรติและไม่เอาเปรียบข้าราชการและบุคลากร องค์กรที่มีความยุติธรรมจะสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับการทำงานขึ้นได้ ทำให้ข้าราชการและบุคลากร รู้สึกเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์กร กล้าทำ กล้ายอมรับ กล้ารับผิดชอบ เพราะองค์กรจะซึ้งน้ำหนักรื่องต่างๆ ได้อย่าง

เหมาะสม ความยืดหยุ่นนี้จะช่วยสร้าง Governor Engagement ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของข้าราชการและบุคลากร ต่อไป

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (Governor Engagement) โดยการมีส่วนร่วมกับองค์กร ความผูกพันกับองค์กรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้ข้าราชการและบุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร (Governor Engagement) ให้เกิดขึ้นเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วยการป้อนกลับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Feedback) ในด้านต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรตลอดจนองค์กร แล้วการสร้าง ความผูกพันกับองค์กร (Governor Engagement) นั้นก็ไม่ใช่หน้าที่ของกรม หรือกองใดกองหนึ่ง หรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นายยิ่งศักดิ์ จิตตะโคตร)

ผู้ขอประเมิน

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นายปรีชา หนูทิม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานและสมุนไพรรักษาโรค

เค้าโครงผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

..... เกณฑ์ประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประสบการณ์การเป็นผู้ประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ มาตรฐานสุขศึกษา มาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และมาตรฐานห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัย รวมถึงประสบการณ์การทำงานด้านวิชาชีพสาธารณสุขมากกว่า ๓๕ ปี

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

เพื่อพัฒนากรมให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นหน่วยงานภาครัฐระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์ประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบวิสัยทัศน์ของกรม เป็นองค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่ผสมผสานพลังภาคีเครือข่ายเพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและหนุนเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันกับนานาชาติ ตามเจตนารมณ์เป็นผู้นำด้านการแพทย์ดั้งเดิมของเอเชียภายในปี ๒๕๗๐

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ศึกษา วิเคราะห์คู่มือ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปี ๒๕๖๒ และคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐
๒. ถ่ายทอดให้หน่วยงานระดับกองดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลวิชาการ ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายในกรม
๔. สัมภาษณ์เชิงลึก (In -depth Interview) ผู้บริหาร
๕. รวบรวม วิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน
๖. จัดทำเอกสารวิชาการ การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายของงาน

กรมฯ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างน้อย ๑ รางวัล

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ปี ๒๕๖๖ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ระดับ advance จากสำนักงาน กพร.

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

นำเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ มาถ่ายทอดสู่หน่วยงานต่างๆ ภายในกรม เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการงานคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ผลกระทบ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ยังไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด เนื่องจากมีข้อมูลบางส่วนไม่สามารถเปิดเผยได้ หรือมีระดับของการเปิดเผยข้อมูล เช่น ข้อมูลภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและแพทย์พื้นบ้านไทย ที่ต้องอนุรักษ์ไว้เป็นสมบัติของชาติป้องกันการฉกฉวยทางภูมิปัญญา

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

- ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในกรม ทั้งระบบการดำเนินงานแบบปกติ และระบบดิจิทัล ข้อมูลมีความหลากหลาย ซับซ้อนมาจากหลายแหล่งข้อมูล

- การเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมดของกรม (๑๒ หน่วยงาน) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ทักษะการประสานงาน การสื่อสาร

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

๙. ข้อเสนอแนะ

- กรมฯ ควรมีหน่วยงานในการจัดเก็บข้อมูล ผลงานสำคัญ รางวัลที่โดดเด่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลเสนอผู้บริหารใช้ในการพัฒนาและต่อยอดสู่รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๕.๐ ระดับ significance ต่อไป

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

เล่มรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report: AR) PMQA ๕.๐ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ปีพ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖๒ หน้า เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก (วันเดือนปีที่เผยแพร่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖)

หมายเหตุ : จำนวนและเงื่อนไขตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

นางสาวอรพินท์ นพมาก ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สัดส่วน ๒๐

๑๒. บทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน

๑) บทบาทของผู้ขอประเมิน

๑. ศึกษา วิเคราะห์เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๕.๐

๒. รวบรวม ผลงานวิชาการ ผลการดำเนินงานของกรมที่โดดเด่น

๒. วิเคราะห์ข้อมูลและเขียนผลงานวิชาการ ผลการดำเนินงานของกรมตามเกณฑ์

๓. ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมสมองให้ข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔. สรุปผลการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) บทบาทของผู้ร่วมจัดทำผลงาน

๑. ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมสมองให้ข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. รวบรวม ผลงานวิชาการ ผลการดำเนินงานของกรมที่โดดเด่น

๓. จัดทำเอกสารตามรูปแบบที่กำหนด และเผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... 

(นางไมลีย์ ชุมวรฐายี)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวอรพินท์ นพมาก	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง (หัวหน้ากลุ่ม/งาน/ฝ่าย ตามโครงสร้างกรมฯ)

(ลงชื่อ).....

(นางศรีจรรยา โชติ๊ก)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. หลักการและเหตุผล

ตามนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานแบบเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงของประชาชนได้

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สนับสนุนการขับเคลื่อนและรองรับภารกิจของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นภาครัฐที่มีบุคลากรคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การให้บริการต่อประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงต้องมีความสามารถในการดึงดูดและสร้างบุคลากรคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย ค่านิยม ทักษะ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในทุกภารกิจ ระดับและประเภทตำแหน่ง รวมทั้งมีความเป็นธรรมทั้งต่อระดับบุคคลและระดับองค์กร พัฒนาระบบบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีความคล่องตัว หลากหลายทันสมัยและเป็นธรรม เพื่อให้กำลังคนของหน่วยงานภาครัฐมีความเหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพอย่างทันต่อการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ กลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกขั้นตอน จึงต้องเพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวภายใต้หลักความมีคุณธรรม อย่างเหมาะสม โดยกลไกการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งทำให้ภาครัฐเป็นทางเลือกในการทำงานที่มีคุณค่า แก่คนรุ่นใหม่และผู้มีศักยภาพสูง ทั้งนี้ ในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างทันสมัย เป็นธรรม โปร่งใส และคุ้มค่า

กลุ่มงานพัฒนาระบบคุณภาพองค์กร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากรมฯ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งปี ๒๕๖๖ กรมได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ระดับ Advance จึงจำเป็นต้องพัฒนาต่อเป็นระดับ Significance ต่อไป

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ตามมิติการพัฒนา การสานพลัง นวัตกรรม การปรับสู่ดิจิทัล และผลลัพธ์สู่ประชาชนนั้น เป็นความท้าทายของส่วนราชการในการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น มิติการสานพลัง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การบูรณาการค้นหาคำตอบจากทุกภาคส่วน ในส่วนของนวัตกรรมที่กรมมีอยู่อย่างหลากหลาย ต้องเป็นนวัตกรรมด้านนโยบายที่เกิดผลกระทบสูงต่อประชาชน การปรับสู่ดิจิทัล ทั้งด้านการสื่อสาร การจัดการสำนักงาน ตั้งแต่ต้นน้ำ ถึงปลายน้ำ ต้องบูรณาการและเชื่อมโยงด้วยดิจิทัลให้เกิดผล ส่วนผลลัพธ์สู่ประชาชน ต้องบรรลุเป้าหมายของกรม ตอบสนองเชิงยุทธศาสตร์ประเทศ ประชาชน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความพึงพอใจ กระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High

Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ การปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน

เกณฑ์ในการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ประกอบด้วย ๒ ส่วนหลักๆ คือ

๑. ลักษณะสำคัญขององค์กร เป็นการอธิบายภาพรวมในปัจจุบันของส่วนราชการซึ่งสำคัญที่มีผล การปฏิบัติการกิจกรรมทางความท้าทายที่สำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ ของส่วนราชการ

๒. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยเกณฑ์ ๗ หมวด ซึ่งเป็นแนวทางในการ บริหารจัดการ ที่จะนำส่วนราชการไปสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยเกณฑ์ ๒ ส่วนที่สำคัญ คือหมวด กระบวนการ ๑ - ๖ หมวดละ ๓ ประเด็น และหมวด ๗ มี ๖ ประเด็น รวมทั้งหมด ๒๔ ประเด็นในการ ประเมิน แต่ละประเด็นจะมี ระดับการประเมิน ๓ ระดับ ได้แก่ พื้นฐาน ก้าวหน้า และพัฒนาจนเกิดผล

๒.๑. เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย

หมวด ๑ การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมิน เพื่อให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการชี้นำ สั่งการ และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเกิดความยั่งยืน มีระบบการกำกับดูแลที่ดี สร้างความ เชื่อมั่นในการบริหารตรวจสอบ ความโปร่งใสและจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการสร้างนวัตกรรมทุกระดับ และผลกระทบต่อสังคมทั้งระยะสั้นและระยะยาว

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินเพื่อให้ส่วนราชการมีกระบวนการ วางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล รองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนด เป้าหมายที่ท้าทายและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนและสร้างการเปลี่ยนแปลง การถ่าย แลแผนสู่การปฏิบัติลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และการ เปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบ เพื่อการแก้ไขปัญหาและปรับแผนได้ทันท่วงที

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วน ราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึง นำมาใช้ในการ สร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความ คาดหวังของกลุ่มต่างๆ ทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์ โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน

หมวด ๔ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีการใช้ ฐานข้อมูลเพื่อกำหนดตัววัดเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร มีการทบทวนและ วิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา และการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลา และเชิงรุก มีการจัดการ ความปลอดภัยด้านข้อมูล และความมั่นคงด้านไซเบอร์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ การเรียนรู้ พัฒนา ต่อยอด และสร้างโอกาสทางนวัตกรรม

หมวด ๕ ด้านบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหาร จัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงาน ที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนา บุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้รอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิด ริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการและการบริการ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะ สูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันและยุทธศาสตร์ประเทศ

๒.๒. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่างๆ ซึ่งจะมีอยู่ ๖ ประเด็น คือ ๑. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ทั้งด้านผลผลิตและการบริการตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ และการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ๒. ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ผลลัพธ์ด้านมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บรรยาภาสการทำงาน การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน และการพัฒนามูลค่าและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ ๔. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล ทั้งการนำการกำกับดูแลส่วนราชการ กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ การประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใสและจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต ๖. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

๓.๒ แนวความคิด

ความเชื่อมโยงของเกณฑ์ระหว่างหมวดต่าง ๆ และระหว่างกลุ่มเกณฑ์การแสดงว่าการบริหารจัดการที่ดีมี ความสอดคล้องและบูรณาการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและนำองค์กร (หมวด ๑) ด้วยการมุ่งเน้นที่ยุทธศาสตร์ (หมวด ๒) ให้ความสำคัญต่อผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาแบบสองทางเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐและความต้องการของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันเวลา (หมวด ๓) ด้วยการใช้อยู่จริงในการตัดสินใจและทบทวนผลการดำเนินงาน (หมวด ๔)

๒. เมื่อส่วนราชการมีความชัดเจนในทิศทางและแผนปฏิบัติงานแล้ว จะต้องมีระบบงานและบุคลากรที่มีความสามารถมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (หมวด ๕) พร้อมกับจัดการการให้บริการในกระบวนการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (หมวด ๖) การบริหารทรัพยากรบุคคลและกระบวนการต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลาจากเกณฑ์ หมวด ๔ เช่นเดียวกัน หากส่วนราชการดำเนินการตามเกณฑ์หมวดที่ ๑ ถึงหมวดที่ ๖ อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบแล้ว ส่วนราชการนั้นจะบรรลุความสำเร็จในทุกมิติที่กำหนดไว้ใน หมวด ๗ ในบางส่วนราชการจำเป็นที่จะต้องเข้าวงจรปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหลายวงจรจึงจะบรรลุผลที่ต้องอาศัยกระบวนการที่ใช้ในการประเมินตนเองตามเกณฑ์

การนำองค์กรสู่การพัฒนาคุณภาพจะทำให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจในการบริหารและดำเนินการเพื่อแผนการปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งอาจจะต้องมีกระบวนการดังนี้

ขั้นที่ ๑ การกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นการที่วางแผนโครงสร้างขององค์กรให้ทำงานตามความเหมาะสมและความสามารถในการทำงานมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์กรต้องทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจะให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อที่จะทำงานหรือแก้ปัญหาได้ตรงจุด

ขั้นที่ ๓ การกำหนดกลยุทธ์ จะต้องมีการวางแผนทางให้สอดคล้องกับหน่วยงานและพื้นที่เพื่อความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๔ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติใช้ ต้องนำแผนที่วางไว้ไปปรับใช้ตามความต้องการและให้เกิดประโยชน์ให้ได้

ขั้นที่ ๕ การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ จะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินการทำงานว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่หรือต้องแก้ไขอย่างไรเพื่อหาแนวทางแก้ไขอย่างไรให้เกิดผลได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๘: ๑๒-๑๓)

การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้จะได้รับประโยชน์ คือ ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินตนเองจะทำให้ทราบ จุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงเพื่อนำไปจัดทำแผนปรับปรุงองค์กรของส่วนราชการให้ดำเนินการปรับปรุงด้วยแนวทางและเครื่องมือการปรับปรุงที่เหมาะสมต่อไป เมื่อส่วนราชการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะหนึ่งแล้วส่วนราชการนั้นก็จะมีการบริหารจัดการที่มีพัฒนาอย่างเป็นระบบซึ่งเมื่อส่วนราชการ ได้มั่นใจว่าได้พัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่ก้าวไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมแล้วก็อาจสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ได้ นอกจากนี้ เมื่อส่วนราชการสมัครขอรับรางวัลจะได้รับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจประเมิน รางวัลซึ่งเมื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน ก็จะได้รับรางวัลตามหลักการที่กำหนด หากไม่ได้รับรางวัล ก็ยังจะได้รับประโยชน์โดยการได้รับในงานป้อนกลับ feedback จากการดำเนินการนั้นเพื่อนำไปปรับปรุงส่วนราชการตนเองต่อไป และส่วนราชการที่ได้รับรางวัลจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้แก่ส่วนราชการอื่นด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาระบบราชการโดยรวม

กรมฯ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพองค์กร ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น นวัตกรรมด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก การแพทย์พื้นบ้านและสมุนไพรที่หลากหลาย แต่ยังคงพัฒนาในส่วนของการจัดเก็บ รวบรวม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ต่อยอดทางเศรษฐกิจและสังคมได้

๓.๓ ข้อเสนอ

๑. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ ต้องศึกษาผลกระทบเชิงลบรอบด้านให้น้อยที่สุด รวมถึงวางแผนของงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๒. ให้มีการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพัฒนาต่อไปในอนาคต

๓. ควรมีทบทวนแผนพัฒนาหน่วยงานจากการวิเคราะห์ Gap Analysis และผลจากการตรวจประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self-Assessment) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรม

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีการกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนากรมฯ และการติดตามผลการดำเนินงานทุกช่วงระยะเวลา

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๑. การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการดำเนินงาน บางกิจกรรมจำเป็นต้องใช้งบประมาณ และหน่วยงานอื่นๆ เช่น สถานการศึกษา มหาวิทยาลัย จึงอาจต้องใช้ระยะเวลาและงบประมาณ

๒. ควรมีการจัดอบรมทุกปีเพื่อทบทวนและให้ความรู้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีความซับซ้อน บุคลากรเข้าใจยากถึงความหมายและความเชื่อมโยงระหว่างหมวด

๓. การวิเคราะห์ Gap Analysis และ การประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self-Assessment) ไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กร ทีมนำควรให้ความสำคัญและจัดเวทีทำกิจกรรมการวิเคราะห์ร่วมกัน

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทราบถึงระดับคุณภาพการบริหารองค์กรของกรมฯ

๒. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมฯ

๓. นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรและจัดทำแผนพัฒนาองค์กร

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของกลุ่มงานในกรมฯ ที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ Gap Analysis และตรวจประเมินตนเอง
๒. รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ระดับ Significance ของสำนักงาน ก.พ.ร.

ลงชื่อ



(นางไมลีย์ ชุมวรรธายี)

ผู้ขอประเมิน

วันที่....๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.....

หมายเหตุ : จำนวนและเงื่อนไขตามที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด