



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โทร. ๐ ๓๘๒๘ ๕๕๑๑ ต่อ ๒๔๖๗ - ๘

ที่ ขบ ๐๐๓๓/ว ๕๔๕๕

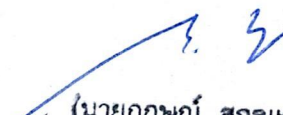
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาพิพัฒน์คุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนัสนิคม  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ  
และหัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ขอส่งประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังบัญชีรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้  
จึงขอให้หน่วยงานติดประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลฯ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสทักท้วงเป็นเวลา  
๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

  
(นายกฤษณ์ สกุลแพทย์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี



ประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ  
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลให้ส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้  
อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ ตำแหน่งว่างทุกกรณี และตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ  
ไปกรณีเกษียณอายุ และลาออกจากราชการ ซึ่ง อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์  
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๐/  
ว ๖๕๐๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยมอบให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด นั้น

คณะกรรมการประเมินบุคคลฯ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘  
มีมติให้ข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำนวน ๒ ราย ดังนี้

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-สกุล                   | ตำแหน่งที่ผ่านการประเมินฯ                 | ส่วนราชการ                                                                                      |
|--------------|-----------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑            | นายภัทรพล ทองไทย            | นิติกรชำนาญการพิเศษ                       | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี<br>กลุ่มกฎหมาย                                                   |
| ๒            | นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>ชำนาญการพิเศษ | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี<br>กลุ่มงานยุทธศาสตร์<br>ภารกิจสนับสนุน<br>การดำเนินงานเขตสุขภาพ |

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการ  
ประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศ ผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลา  
ดังกล่าวแล้ว ผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใด  
จะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายกฤษณ์ สุกุลแพทย์)

ประธานกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคล  
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-ชื่อสกุล                           | ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ตำแหน่ง<br>เลขที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่งที่<br>ได้รับการคัดเลือก    | ตำแหน่ง<br>เลขที่ | หมายเหตุ    |     |
|--------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------|-------------------|-------------|-----|
| ๑            | นายภัทรพล ทองไทย                        | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์<br>กลุ่มกฎหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                   | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี<br>กลุ่มกฎหมาย |                   |             |     |
|              |                                         | นิติกรชำนาญการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ๗๗๓๘๑             | นิติกรชำนาญการพิเศษ                           | ๒๒๗๕๘             | เลื่อนระดับ |     |
|              |                                         | ชื่อผลงานส่งประเมิน<br>ลำดับที่ ๑                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                   |                                               |                   |             | ๙๐% |
|              |                                         | สอบสวนวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง XXX กรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า<br>กระทำความผิดวินัยในเรื่อง นำพัสดุของทางราชการไปใช้ในกิจการซึ่งมิใช่เพื่อประโยชน์ของทาง<br>ให้การอนุมัติเบิกจ่ายตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นไป<br>ตามปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ให้การอนุมัติใช้รถยนต์ส่วนกลาง<br>ของทางราชการกับเจ้าหน้าที่ที่มีใช้เพื่อประโยชน์ของราชการ และให้การอนุมัติจัดซื้อครุภัณฑ์<br>ทางการแพทย์ที่สูงกว่าราคากลาง |                   |                                               |                   |             |     |
|              | ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน                 | ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอาการป่วยทางจิตเวช                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                   |                                               |                   |             |     |
|              | รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ” | สุดา แสงทอง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |                                               |                   |             |     |

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-ชื่อสกุล                           | ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม                                                                                                                                                                    | ตำแหน่ง<br>เลขที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่งที่<br>ได้รับการคัดเลือก                                                                                                   | ตำแหน่ง<br>เลขที่ | หมายเหตุ    |
|--------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|
| ๒            | นางสาวศิรินุต<br>พุทธินันท์กุล          | กองตรวจราชการ<br>กลุ่มงานตรวจราชการ<br>และนิเทศงานที่ ๙<br><br>นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผนชำนาญการ                                                                                       | ๖๔๑               | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี<br>กลุ่มงานยุทธศาสตร์<br>ภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ<br><br>นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผนชำนาญการพิเศษ | ๓๐๑๔๗             | เลื่อนระดับ |
|              | ชื่อผลงานส่งประเมิน<br>ลำดับที่ ๑       | ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด<br>ในเขตสุขภาพที่ ๖ Factor Affecting High-Performance Organizations<br>of Provincial Public Health Offices in Health Region ๖ |                   |                                                                                                                                              |                   | ๑๐๐%        |
|              | ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน                 | การพัฒนาประสิทธิภาพงาน สำนักงานเขตสุขภาพที่ 6 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข                                                                                                                |                   |                                                                                                                                              |                   |             |
|              | รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ” |                                                                                                                                                                                           |                   | สุภาว วัฒน                                                                                                                                   |                   |             |

## ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน (ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

๑. เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ ๖

Factors Affecting High-Performance Organizations of Provincial Public Health Offices in Health Region 6

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ธันวาคม ๒๕๖๗ – พฤษภาคม ๒๕๖๘

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการแข่งขันสูงขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ พยายามหาวิธีการบริหารจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง(High Performance Organization: HPO) หรือองค์กรที่เป็นเลิศ(Excellence Organization) ซึ่งองค์กรสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งองค์กรสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้คนในองค์กรรักษาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน (Linda Holbeche, ๒๐๐๔) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ๖ ประเด็น ดังนี้ ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ยุกระดับการสร้างความรู้ ด้านสุขภาพในทุกมิติ ๒) ยุกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราการตายโรคสำคัญ ๓) ผลักดันการบริการ ทางแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล ๔) ยุกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ ๕) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง ทางแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ ๖) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีขึ้น โดยผ่านกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการการขับเคลื่อนนโยบายแต่ละประเด็น (กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๖) โดยประเด็นที่ ๖ พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี ได้จัดทำแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี ๓ มาตรการหลัก คือ มาตรการที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ ๒ บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร และมาตรการที่ ๓ การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยบุคลากรมีอาชีพ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นความสำคัญในเรื่องนี้

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๘๐ คน) ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย สร้างเครื่องมือ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

- ทราบระดับองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในเขตสุขภาพที่ ๖

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๑. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งความสุขจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

๒. ด้านสมรรถนะขององค์กร สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาองค์กรในแต่ละด้านให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นไปได้อีก

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การดำเนินการเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ระดับเขตสุขภาพ ต้องใช้ระยะเวลา และการดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้ครบ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ - อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่พบปัญหา

๙. ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง โดยเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....เผยแพร่ผลงานแล้ว.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) .....นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล.....สัดส่วนของผลงาน.....ร้อยละ ๑๐๐.....  
๒) .....สัดส่วนของผลงาน.....  
๓) .....สัดส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล )

(ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(วันที่) ๕ / ๖-๕ / ๖๕

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

| รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน | ลายมือชื่อ |
|-----------------------------|------------|
|                             |            |
|                             |            |
|                             |            |

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(นายพิษณุพร ใจดีรัตน์)

(ตำแหน่ง) หัวหน้ากลุ่มตรวจราชการเขตสุขภาพที่ ๖

(วันที่) ๕ / ๖-๕ / ๖๕

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) .....

(นายพฤทธิ ณะแพสย์)

(ตำแหน่ง) รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองตรวจราชการ

(วันที่) ๕ / ๖-๕ / ๖๕

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

ผลงานลำดับที่ ๒ และผลงานลำดับที่ ๓ (ถ้ามี) ให้ดำเนินการเหมือนผลงานลำดับที่ ๑

โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องราวๆ ไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

**แบบเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน  
(ระดับชำนาญการพิเศษ)**

-----

**๑. เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพงาน สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

**๒. หลักการและเหตุผล**

ตามที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐) กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2564-2565) ซึ่งเชื่อมโยงเป้าหมายและแนวทางดำเนินการมาจากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคตที่ตอบสนองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ และต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติกฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกในการบริการ และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และจากการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ มีมติเห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการริเริ่มขึ้น โดยชื่อว่า “Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA” และประเทศไทยได้มีรางวัลคุณภาพแห่งชาติ Thailand Quality Award (TQA) ถือเป็นรางวัลระดับโลกที่มีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัล

สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ตามเกณฑ์รางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการจัดการเรื่องทรัพยากรให้สอดคล้องกัน ค้นหาจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ รวมถึงบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ทำได้ดีแล้วจะสามารถก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงหรือองค์กรความเป็นเลิศ ส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการและขีดความสามารถและบุคลากรทุกระดับในส่วนราชการมีการเรียนรู้และพัฒนา

**๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ/และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

- อำนวยการหน้าที่ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจัดตั้งเขตสุขภาพเพื่อการปฏิรูปการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ แบ่งเขตสุขภาพออกเป็น ๑๒ เขต

- วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goals) และประเด็นยุทธศาสตร์

- การวิเคราะห์ SWOT Analysis สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ กำหนดกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรด้วยคุณลักษณะ 7 ประการ ของ McKinney (McKinsey 7's Framework) กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ใช้ PESTEL Analysis ประกอบด้วย Political Economic Social Technological Environmental และ Legal

การวิเคราะห์จุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) ของปัจจัยภายใน ตามหัวข้อ 7-S's Model

| องค์ประกอบ 7-S                         | จุดแข็ง (strength)                                                                                                                                                                                                                    | จุดอ่อน (weakness)                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. โครงสร้างองค์กร (Structure)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงสร้างเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาแบบสั้น</li> <li>- มีกลุ่มงานภายในที่รับผิดชอบครอบคลุมภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน</li> <li>- มีโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามกฎหมาย/ ต้องใช้เวลานานและผ่านหลายขั้นตอน</li> <li>- โครงสร้างภายในไม่สมดุล และอัตรากำลังบางกลุ่มงานไม่เพียงพอ ขาดการหมุนเวียนอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจหลักที่จำเป็น</li> </ul> |
| ๒. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และมีแผนปฏิบัติราชการ</li> </ul>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานภายในมีภารกิจและแผนงานที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถบูรณาการและเชื่อมโยงสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน</li> </ul>                                                                                                        |
| ๓. ระบบการดำเนินงานขององค์กร (System)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทำงานเป็นระบบ</li> <li>- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆในพื้นที่เขตสุขภาพ</li> <li>- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแผนปฏิบัติงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีไม่เพียงพอ กับการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ</li> </ul>            |
| ๔. แบบแผนในการบริหารจัดการ (Style)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการงานของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ เป็นระบบ มีนโยบายชัดเจน</li> <li>- มีสายการบังคับที่สั้นและชัดเจน</li> </ul>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสื่อสารขององค์กรยังไม่ทั่วถึงและไม่รวดเร็ว</li> <li>- การประสานงานภายในขาดความเชื่อมโยง</li> </ul>                                                                                                                      |
| ๕. บุคลากรในองค์กร (Staff)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ทันสมัย มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังไม่ค่อยชัดเจนและต่อเนื่อง</li> <li>- บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- บุคลากรไม่ได้รับทราบแผนอนาคตรายบุคคล อาจทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ</li> </ul>                        |
| ๖. ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skill) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถ</li> <li>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพ</li> </ul>                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดบุคลากรที่จำเป็น</li> <li>- ขาดการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากร และขาดการแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์</li> </ul>                                                                                                          |

| องค์ประกอบ 7-S                   | จุดแข็ง (strength)                                         | จุดอ่อน (weakness)              |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| ๗.ค่านิยมร่วมกัน (Shared values) | - มีการกำหนดค่านิยมร่วมของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ที่ชัดเจน | -ขาดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง |

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) ของปัจจัยภายนอก ตามหัวข้อโดยใช้ PESTEL Analysis

| PESTEL Analysis                         | โอกาส (Opportunities : O)                                                                                                                                                                            | อุปสรรค (Threats : T)                                                                                                  |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.ปัจจัยด้านการเมือง (Political)        | -นโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุขชัดเจนนำสู่การปฏิบัติ                                                                                                                                                   | -มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความยั่งยืนในการดำเนินงาน                   |
| ๒.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)         | -สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้                                                                                                                              | -มีการตัดงบประมาณ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ต้องบริหารจัดการอย่างประหยัด                                                 |
| ๓.ปัจจัยด้านสังคม (Social)              | -มีการตระหนักในการประหยัดพลังงานและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม                                                                                                                                    | -ขาดการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน                                                                      |
| ๔.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)   | -มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้                                                                                           | -องค์กรขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน<br>-การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง       |
| ๕.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) | -ที่ตั้งของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ อยู่ในพื้นที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี งานต่อการประสานงาน และการสนับสนุนอื่นๆ                                                                              | -การสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ในด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ผลการปฏิบัติงานสู่สังคมและชุมชนเข้าถึงได้ยาก |
| ๖.ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal)              | -ภาครัฐให้ความสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือภารกิจของหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ | -มีการออกประกาศ กฎ ระเบียบอีกจำนวนมาก                                                                                  |

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๒
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ Balance scorecard , Benchmarking , แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

## ข้อเสนอแนะ

๑. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ลงไปสู่เป้าหมายการดำเนินการและแผนงาน และเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มงานได้มีส่วนร่วมในการทบทวนการกำหนดทิศทางของกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เน้นการกระจายเป้าหมายจากเป้าหมายใหญ่มาเป็นเป้าหมายย่อย ๆ ให้ทุกกลุ่มงาน ทุกคน ทุกระดับ ได้มีส่วนร่วม

๒. รวบรวมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากร วิเคราะห์สภาพปัญหาจากการปฏิบัติงาน แล้วนำมาประมวลผลเพื่อกำหนดกรอบ เป้าหมาย ทิศทาง ในการที่จะแก้ไขปัญหา ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน วางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการภายใน โดยใช้เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

๓. สร้างระบบการทำงานกลยุทธ์เชิงรุก ประกอบด้วย

๓.๑ สร้างทีมงาน (Team Building) โดยสร้างการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ โดยสะดวก ราบรื่น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คนในหน่วยงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน

๓.๒ นำหลักการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) มาใช้กระบวนการเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียง (Benchmarking) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงานทุกขั้นตอนแบบสมดุล (Balance Score Card) หรือการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology) ควบคู่กับการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

## ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพงาน สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากบุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมของทีมหรือองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การทำงานจะมีประสิทธิภาพ

๒. การปรับเปลี่ยน หรือปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงาน อาจต้องใช้เวลานาน ในการทำให้สำเร็จ และผู้นำองค์กรในทุกระดับต้องมโนนโยบายที่ชัดเจน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กร อาจทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยน หรือปรับปรุงหน่วยงานได้

## ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานในหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

๒. ผู้บริหาร ผู้รับบริการ ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ได้รับบริการที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานงานและมีความพึงพอใจในหน่วยงานและการบริการที่ได้รับ

๓. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ลดปัญหา อุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน

#### ๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพของงานในขอบเขตความรับผิดชอบของสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามเกณฑ์/ขั้นตอน ที่กำหนด

(ลงชื่อ) .....

( นางสาวศิรินุต พุทธินันท์กุล )

(ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

(วันที่) ๕ / ๑๒ / ๖๕

ผู้ขอประเมิน