



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนากฎหมาย ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๒๕๖

ที่ สธ ๐๙๔๕.๐๓/

วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งข้อมูลความรู้ (Data Management & Knowledge Management)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข

ตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข มิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) ได้กำหนดให้บุคลากรของกรมอนามัย มีการจัดการความรู้ ซึ่งศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุขได้มอบหมายให้บุคลากรทุกกลุ่มส่งข้อมูลความรู้ เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข ทั้งนี้โดยให้ผ่านการตรวจของคณะกรรมการหมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ นั้น

คณะกรรมการหมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้รับข้อมูลความรู้ ของบุคลากร จากกลุ่มคุ้มครองสิทธิ จำนวน ๓ เรื่อง และกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน ๑ เรื่อง รวมทั้งหมด จำนวน ๔ เรื่อง โดยคณะกรรมการหมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้ทำการตรวจข้อมูล ความรู้เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ ของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุขต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวพรรณวาท อุดมผล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ประธานคณะกรรมการหมวด ๔

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

อนุมัติ

(นางสาวอำพร บุตรังษี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข

15นางอนุภรณ์ (10นางอนุภรณ์)
ผู้อำนวยการบริหารบริษัท
๒๐๒๕๖

๑๕ เม.ย. ๖๓.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

นางมะลิลา ตันติยุทธ

ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงหน่วยงานอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ การนำหน่วยงาน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการและผลลัพธ์การดำเนินการ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) จากที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้มีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งเน้นบุคลากรซึ่งมองเห็นคุณค่าของบุคลากรในด้านการเรียนรู้และการให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีสมรรถนะ ในการทำงานการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทำงานเป็นทีม และมีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ

๒. มีความเป็นนานาชาติ (International)

๓. มีความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator)

๔. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

การที่หน่วยงานจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆมาร่วมกันปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการหรือการปฏิรูปราชการการพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรเนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กรโครงสร้างภารกิจหลักของสถาบันให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเพิ่มพูน ความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skill)และ ทศนคติ(Attitude) ของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรหน่วยงานใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรมย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืนหน่วยงานทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา

ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นต่อหน่วยงานเป็นอย่างมากและจะสามารถทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและเกิดประโยชน์ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จาก การฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

๒. การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัดเพราะเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลงทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๓. การพัฒนาบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลงเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลามากกว่าจะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

๔.การพัฒนาบุคคลช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพราะเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น

๕. การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลทางหนึ่ง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายความก้าวหน้า

เอกสารอ้างอิง : แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน,สมาคมบริหารงานทั่วไป,แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

<http://www.gaa-moph.com/gaamoph/home/Document2/Pimluck-10.2.pdf>

<http://www.dnp.go.th/Desystem/G6.pdf>