

องค์กรสาธารณสุขชั้นนำจังหวัดศรีสะเกษพัฒนารูปร่างลักษณ์ภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ทนง วีระแสงพงษ์¹

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนระบบงานภาครัฐของหน่วยงานเพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐมีประสิทธิภาพและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สร้างความเข้มแข็ง เติบโตและสร้างองค์กร บุคลากร สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสร้างคุณค่า สร้างความสำเร็จให้องค์กรของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประจำและองค์กรภาพรวมของจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้บริหารในระดับจังหวัด ระดับอำเภอและหน่วยงานนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การพัฒนาและการกระตุ้นให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ได้กระตือรือร้นและมีจิตอาสาในการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถของตนเองและขยายผลเครือข่ายให้เกิดทักษะ เกิดความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในทุกระดับ

ดังนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์และทบทวนที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการภาครัฐ จึงได้กำหนดนโยบายในการทำงาน คือ Sisaket Good Model ประกอบด้วย 1. Governance policy :G 2. Operation effectiveness :O 3. Obvious communication :O และ 4. Development :D โดย Governance policy :G คือ ปฏิบัติตามนโยบาย Operation effectiveness :O คือ ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ Obvious communication :O คือ การสื่อสารชัดเจน เด่นชัด ครอบคลุม และ Development :D คือ พัฒนาคณะ, งาน, ระบบ, เงิน และอื่นๆ นอกจากนี้ การกำกับติดตามผ่านระบบการนิเทศงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประชุมคณะกรรมการบริหาร(กกบ.) แล้วถ่ายทอดให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกลุ่มงาน/ศูนย์ได้รับทราบและรูปแบบไม่เป็นทางการ ขอคำปรึกษาหารือโดยตรง การลงนามข้อตกลง (MOU) ในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปีและตัวชี้วัดสำคัญ เทียบเคียงกับมาตรฐานระดับประเทศ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมภายใน การกำกับดูแลองค์กรที่ดีและมาตรฐานจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุข กำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 86 ตัวชี้วัด ใช้ประเมินและจัดลำดับ(Ranking) หน่วยงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ให้เกิดแรงจูงใจ มุ่งมั่น สู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและร่วมกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรภาครัฐผ่านการสร้างทัศนคติในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การทำงานให้มีความยืดหยุ่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐอย่างยั่งยืน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้รับการรับรองผลการประเมิน(Certificate) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 1 การนำองค์กรจากกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี 2566

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐ, PMQA, รัฐบาลดิจิทัล, การพัฒนาบุคลากร

¹ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ E-mail :

Leading Public Health Organizations in Sisaket Province to develop the Public Sector Management Quality Award: PMQA

Thanong Veerasaengpong¹

Abstract

Public sector management will drive the government system of agencies to ensure efficient public sector human resource management processes and develop work efficiency that will be strengthened. Complement and build an organization. Sisaket health workers are human resources with potential for value creation. Create success for the organization of the agency that performs routine work and the overall organization of Sisaket province. by provincial executives. District and agency level Utilize the potential of the organization's human resources to maximize the benefits of the organization. Development and stimulation of healthcare workers at all levels Be enthusiastic and volunteer to develop their potential, increase their capacity, and expand the network. To create new skills and knowledge in working and encourage personnel to have a positive attitude towards the organization at all levels.

Therefore, the study subjects have studied, analyzed, and reviewed the past on personnel enhancement and development and public sector management. Therefore, the Sisaket Good Model consists of 1) governance policy (G), 2) operation effectiveness (O), 3) obvious communication (O), and 4) development (D). Governance policy: G complies with the policy. Operation effectiveness: O is an effective operation. Obvious communication: O is clear communication. Development: D is the development of people, jobs, systems, money, etc. The meeting of the Executive Committee (KGB) is then forwarded to the officers or personnel of the work group or center for acknowledgment in an informal form. Direct consultation Signing of an agreement (MOU) to drive annual government performance indicators and key indicators Comparable to national standards to strive for excellence Internal Control, Good Organization Supervision, and Ethical Standards of the Ministry of Public Health Determine indicators to evaluate government performance according to policies and strategies. A total of 86 indicators are used to evaluate and rank agencies that are transparent, fair, motivating, and determined. Towards a shared goal Organizing ethical promotion activities and participating in activities Development of public sector personnel through the creation of learning and self-development attitudes Continuous learning and development Flexible operation Applying technology in the learning and development process to build capacity increases the working capacity and efficiency of public sector personnel sustainably. The Sisaket Provincial Public Health Office has been certified with the assessment results (certificate). Quality Development of Public Sector Management (PMQA) Category 1: Leading organizations from the Ministry of Public Health for the year 2023

Keyword: Public sector Mngement Quality Award, PMQA, Digital Goverment

¹Provincial Public Health Medical Doctor, Sisaket Provincial Health Officer.

บทนำ

ตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทยว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ จึงมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการ ระบบราชการที่เปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงาน ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ใน

การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา การสานพลังทุกภาคส่วน ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือแนวทาง (Solutions) ใหม่ ๆ อันจะเกิดผลกระทบมหาศาล (Big Impact) เพื่อปรับปรุง และออกแบบ การปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลผ่านคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน (Smart Phone) และการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดเป้าหมายภารกิจในการปฏิรูปทิศทางและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2563) ว่า การทำให้ขนาดและต้นทุนด้านบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับที่เหมาะสม สร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ พัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ และปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด สังกัดอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษเป็นหัวหน้าองค์กรรับนโยบายจากส่วนกลางและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2560

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตการศึกษา

การนำองค์กรโดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ดำเนินงานครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งหน่วยงานบริหาร ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ทั้ง 22 อำเภอ และหน่วยงานบริการ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง สุขภาพปฐมภูมิ(PCC)

คำจำกัดความ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ 2566 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ กำหนดนโยบายในการทำงาน คือ Sisaket Good Model ประกอบด้วย 1. Governance policy :G 2. Operation effectiveness :O 3. Obvious communication :O และ 4. Development :D โดย Governance policy :G คือ ปฏิบัติตามนโยบาย

Operation effectiveness :O คือ ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ Obvious communication :O คือ การสื่อสารชัดเจน เด่นชัด ครอบคลุม และ Development :D คือ พัฒนาคน, งาน, ระบบ, เงิน และอื่นๆ ดังรูป 1



รูป 1 นโยบายนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ GOOD Model

ทั้งนี้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน มีการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างในสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์การ ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ให้รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ช่วยด้านบริหารและดูแลการดำเนินงานของกลุ่มงานและศูนย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษตามคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศรีสะเกษที่ 422/2565 เรื่อง มอบหมายการปฏิบัติราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 การกักตุนติดตาม ผ่านระบบการนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน onsite ปี ละ 2 ครั้ง และการนิเทศติดตาม ประเมินผล online แบบ real time ผ่านระบบ Dashboard ในเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ การประชุมคณะกรรมการบริหาร(กกบ.) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ แล้วถ่ายทอดต่อให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกลุ่มงาน/ศูนย์

ได้รับทราบ และรูปแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ให้นโยบายว่าบุคลากรทุกคนทุกระดับของกลุ่มงาน/ศูนย์ สามารถประสานกับเลขาฯ ขอเข้าไปปรึกษาหารือ กับท่านได้โดยตรง การลงนามข้อตกลง (MOU) ในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปี และตัวชี้วัดสำคัญ เช่น วาระจังหวัด การเปรียบเทียบตัวชี้วัดสำคัญในหน่วยงานเทียบเคียงหน่วยงานในสังกัด อบจ.ศรีสะเกษ หน่วยงานในจังหวัดในเขตสุขภาพที่ 10 และเทียบเคียงกับมาตรฐานระดับประเทศ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมภายใน การกำกับดูแลองค์กรที่ดีและมาตรฐานจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุข และมีการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบ เป็นประจำทุกเดือน การปกป้องและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ และของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและตามมาตรฐาน cyber security และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA ติดตามและประเมินผล ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ สร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังในบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลงานผู้บริหารระดับอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 8 ตัวชี้วัด กำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 86 ตัวชี้วัด ใช้ประเมินและจัดลำดับ(Ranking) หน่วยงาน คปสอ. เพื่อเลื่อนเงินเดือนผู้บริหาร และบุคลากร ที่โปร่งใส เป็นธรรม ให้เกิดแรงจูงใจมุ่งมั่น สู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและร่วมกิจกรรม ได้แก่ จัดมุมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม/มุมความรู้ต่างๆ (จัดพิธีทางศาสนา ทำบุญตักบาตรภายในสำนักงานสาธารณสุข เป็นต้น

การนำองค์กรของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษเชื่อมโยงและส่งเสริมให้มีการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565-2566 ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและแผนงบประมาณ เพื่อให้ตอบสนองวิสัยทัศน์ “องค์กรสุขภาพชั้นนำ ภาศิเครือข่ายเข้มแข็ง เพื่อสุขภาวะของประชาชน” และให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายด้วยพันธกิจ

5 พันธกิจที่ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบบริการได้มาตรฐาน 2) พัฒนาระบบกำลังคนด้านสุขภาพให้มีสมรรถนะและศักยภาพสูง 3) พัฒนาระบบบริการได้มาตรฐาน 4) พัฒนาระบบและกลไกทางวิชาการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) พัฒนาความร่วมมือของภาคีเครือข่ายสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ Policy need: รวบรวมข้อมูลจากยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญ Stakeholder need: รวบรวมข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาศิเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เช่น อัตราเกิดมีชีพ อัตราตาย สาเหตุการป่วย

การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ด้วยการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์เขตสุขภาพที่ 10 ยุทธศาสตร์จังหวัดศรีสะเกษ และตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพของประชาชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีบุคลากรสายบริหารและสายบริการ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักรังสี การแพทย์ เป็นต้น และยังมีสายงานสนับสนุน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการการนำองค์กรและการวางแผนยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐที่บรรลุเป้าหมายและได้รับการรับรองคุณภาพ

ผลจากการนำองค์กรโดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีผลงานความโดดเด่นหลากหลายสาขาทั้งในระดับพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับเขตสุขภาพ และระดับประเทศ ในปีงบประมาณ 2565-2566 มีผลงานโดดเด่นจากการนำองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชมภูณัฐ หุ่นนาค. (2560). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลิตภาพสูงสุด. วารสาร วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 7 (3). 125–139.
- ฐิตีวัฒน์ ทองแก้ว และวิริยญา สุทธิกุล. (2561). คำนิยม 4.0: กลไกขับเคลื่อนการบริหารองค์การภาครัฐ \ การใหม่กับการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 13 (2). 41 – 53.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2551). “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐบาลประศาสนศาสตร์” ใน ประมวลสารชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 15. น.น.ท. บูรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. การบริหารงาน ภาครัฐสืบค้น 25 มีนาคม 2563, จาก <http://www.wiki.kpi.ac.th/>
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. เอกสารบรรยายแนวทางการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนา องค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Application Report). เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมริชมอนด์ จ.นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงาน ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐. กรุงเทพมหานคร : ๒๕๖๒.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงาน ก.พ.(2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐพ.ศ. ๒๕๖๓ –๒๕๖๕.นนทบุรี: โรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์. (2563). แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐจังหวัดเพชรบูรณ์พ.ศ. 2563 –2565.

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เพชรบูรณ์.

- อำพร มณีเนียม, Sadanon Wattatham, ประลอง นนธ์ณรงค์, รังสรรค์ วัฒนาชัยวัฒน์. (2021). The Development of public administration capacity. JOURNAL MAHA CHULA TANI MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY, 3(6), 23–28. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mcupnpbcr/article/view/250037>