



กรมการแพทย์
DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

กรมการแพทย์



วิสัยทัศน์

ระยะ 5 ปี

ประชาชนได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาคภายในปี พ.ศ. 2565

ระยะ 20 ปี

ประชาชนสุขภาพดี ได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทย เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2580



พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate Medical Technology) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Co-Creation) ทางวิชาการและบริการทางการแพทย์ ในทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล



ค่านิยม

MOPH DMS

Mastery เป็นนายตนเอง

Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

People center ใส่ใจประชาชน

Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

Determination for the Nation พร้อมนำระดับชาติ

Moving Together สามารถไปด้วยกัน

Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ



เป้าหมาย

- 1) การแพทย์ของประเทศเป็นเลิศและสมคุณค่า
- 2) แพทย์และบุคลากรด้านสุขภาพมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 3) การบริหารจัดการที่ดีเป็นองค์การสมรรถนะสูง

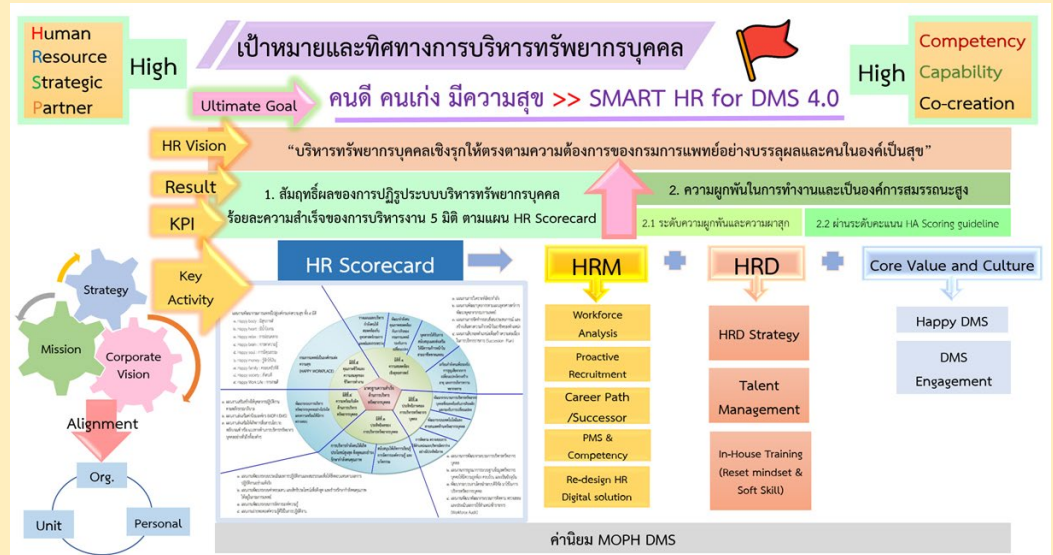


วัฒนธรรมองค์การ

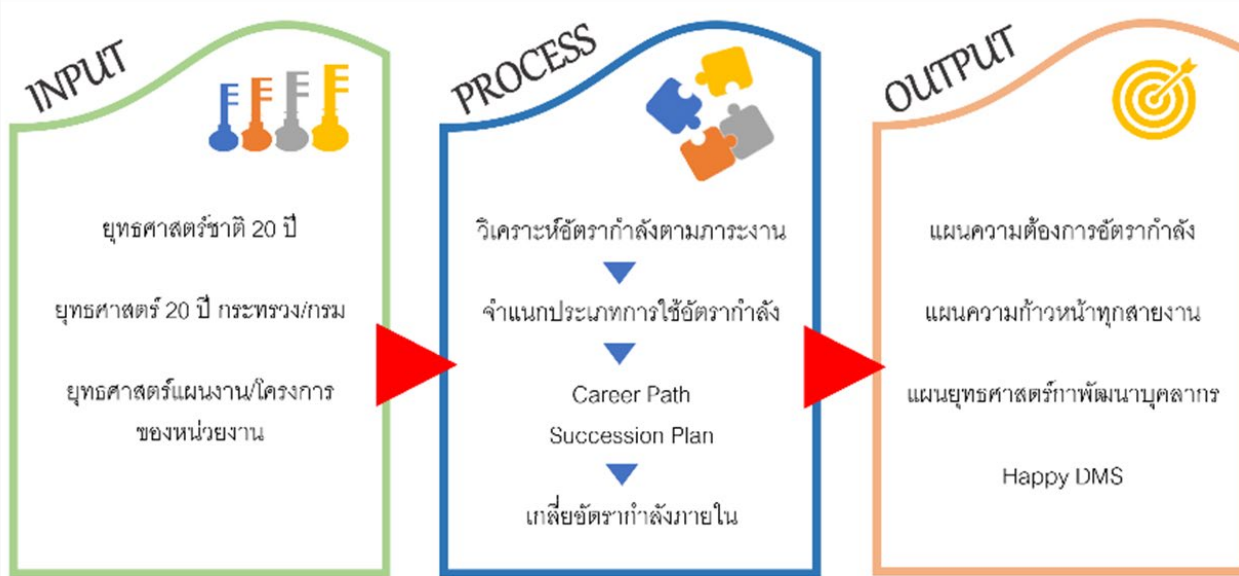
DMS Co-Creation : ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

จากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อตอบสนองประชาชนให้ได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค กรมการแพทย์ จึงได้ประกาศนโยบายปฏิรูประบบบริการทางการแพทย์ จากเดิมที่เน้นให้บริการในโรงพยาบาลเป็นหลัก (Hospital Based Medical Service) ไปสู่การให้บริการทางการแพทย์ที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Personal Based Medical Services) โดยการปรับระบบการดำเนินงานของกรมการแพทย์ให้เป็นองค์การภาครัฐที่เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วม (Open Platform) ในขณะที่กรมการแพทย์ต้องเผชิญความท้าทาย จากปัญหาสุขภาพที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทุกมิติ

อีกทั้งความท้าทายภายในที่ต้องเผชิญ คือ การสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และมีกำลังคน Gen Y เป็นกำลังคนใหม่ ดึงศักยภาพคนรุ่นใหม่มาทำงานท้าทาย และยังให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานอย่างโปร่งใส สร้างขวัญกำลังใจ สร้างผลงานที่มีคุณค่า เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นนำศักยภาพของบุคลากร มาสร้างคุณประโยชน์ และส่งมอบคุณค่าแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมการแพทย์ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการแพทย์ (HR Scorecard) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมการแพทย์ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคน “คนดี คนเก่ง มีความสุข มุ่งสู่ Smart HR for DMS 4.0”



ขีดความสามารถและอัตรากำลัง



กรมการแพทย์ได้ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังวิเคราะห์จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์ และยุทธศาสตร์แผนงาน/โครงการของหน่วยงานในสังกัด และวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ด้านสุขภาพของประเทศ ดัชนีทางสุขภาพภาวะโรค (Burden of Disease: BOD) ตัวชี้วัดความสูญเสียทางสุขภาพของประชากร

ครอบคลุมทั้งความสูญเสียจากการตาย การเจ็บป่วย และความพิการเพื่อวางแผนอัตรากำลังทั้งปริมาณและสมรรถนะ โดยพิจารณาจากกระบวนการและเวลาที่ใช้ Full Time Equivalent (FTE) ในการวิเคราะห์ภาระงาน ความต้องการอัตรากำลังสายงานต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคำนวณเทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique) คำนวณจากปริมาณงานในปัจจุบัน (Workload) ต่อเวลาการทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปีคิดวันทำงาน 230 วัน วันละ 7 ชั่วโมง นำมาจัดทำ **แผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี** (ปัจจุบัน พ.ศ. 2563 - 2567) เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน โครงสร้าง หน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวง นำไปสู่ผลลัพธ์แผนความต้องการอัตรากำลัง แผนความก้าวหน้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร และแผนการสร้างสุข (Happy DMS)

การสรรหาเชิงรุก : เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน

ขีดความสามารถและอัตรากำลัง



กรมการแพทย์พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ให้กระชับเป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งในสายวิชาชีพหลัก เช่น นายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ ใช้วิธีการคัดเลือก และในสายวิชาชีพสนับสนุน เช่น นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี ใช้วิธีการสอบแข่งขัน จึงปรับปรุงการรับสมัครผ่านอินเทอร์เน็ต เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ลดขั้นตอน ลดต้นทุน ลดภาระงาน รองรับปริมาณของผู้สมัครจำนวนมากขึ้น ในสถานการณ์ COVID-19 กรมการแพทย์ Re-Design Job โดยการสัมภาษณ์ผ่านทางระบบ Video Conference เพื่อลดการเดินทางของผู้สมัครที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อในระหว่างการเดินทาง ทำให้ในปีที่ผ่านมาสามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้จำนวน 1,446 คน

ส่งผลให้บุคคลมีงานทำ เป็นส่วนหนึ่งในการลดปัญหาการว่างงานของประเทศและทำให้กรมการแพทย์ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา ภายใต้แนวคิด “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” วางแผนทดแทนอัตรากำลัง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ล่วงหน้า 10 ปี ตัวอย่างเช่น สายงานผู้อำนวยการจะมีคนเกษียณได้เตรียมหาคนที่มีความสนใจมาร่วมไว้ในตระกร้านำมาพัฒนาทั้ง Technical Skill และ Soft Skill มอบหมายภารกิจสำคัญ ตามเส้นทาง Career Path ภายใต้แนวคิด “คนเกษียณสำราญ มีคนทำงานแทนทันที” ทั้งนี้ ทุกสายวิชาชีพจะต้องผ่านการสัมภาษณ์ จากคณะกรรมการสัมภาษณ์ด้วยข้อคำถามด้านความสามารถ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์ MOPHDMS เป็นสำคัญ เพื่อกรมจะได้ คนดี คนเก่ง มีทัศนคติและค่านิยมตรง MOPHDMS ให้มากที่สุด

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ : DMS Co-Creation



กรมการแพทย์ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา และมีผลกระทบต่อการทำงานของกรมจึงวิเคราะห์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และจัดประชุมสัมมนา (Online/Offline) ให้ความรู้และเพิ่มพูนทักษะในหัวข้อที่เกี่ยวกับ สถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น และคล่องตัวสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญของกรม และจัดโครงสร้างใหม่ วางระบบและวิธีการทำงานใหม่ ได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ทำให้ผู้บริหารต้องทำการสื่อสาร เพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากร ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ระบบการทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะตนเองไปพร้อมกัน

โดยผู้บริหารจะทำการสื่อสารที่เน้นสร้างความผูกพัน และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Reset Mindset) ด้วยวิธีการเปิดใจ (Open Mind) ในทุกหลักสูตรการพัฒนาของกรม ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางที่เปลี่ยนไป รวมทั้งมีความผูกพันกับกรมมากยิ่งขึ้น กรมการแพทย์มีวิธีการวิเคราะห์และประเมินบุคลากรที่เข้ามาโดยพิจารณาจากทัศนคติ และการปฏิบัติงานต่อวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. การให้ทดลองปฏิบัติงานในการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว โดยการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ บุคลากรสายงานหลักในกรมการแพทย์ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) เช่น นายแพทย์ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ ได้รับการจ้างไม่น้อยกว่าระยะเวลา 6 เดือน เพื่อการปรับตัวและให้บุคคลได้ทราบทัศนคติของตนเองที่มีต่อองค์การ หากมีคุณสมบัติและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ บุคคลได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

2. การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์การ MOPH-DMS โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อประเมินทัศนคติต่อค่านิยมองค์การ โดยในปี พ.ศ.2562 ได้มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 4,144 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็น GenY ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ GenX ร้อยละ 36.2 Baby Boomer ร้อยละ 11.9 และ GenZ ร้อยละ 1.9 ซึ่งมีผลการประเมินการรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยมกรมการแพทย์คิดเป็นร้อยละ 84.44



การประเมินความผูกพัน : New DMS Engagement Tool

กรมการแพทย์ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจาก 1) การวัดความผูกพันและการรับรู้นโยบายของส่วนราชการ (สำนักรงาน ก.พ.) 2) ทฤษฎีมาสโลว์ (เพื่อวัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์) 3) Emometer (เครื่องมือวัดการอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร) 4) Happinometer (เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคล) เครื่องมือนี้เรียกว่า “New DMS Engagement Tool” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความผูกพันของบุคลากรทุกระดับและทุก Generation ที่มีต่อกรมการแพทย์ โดยได้ทดสอบความตรงและความเที่ยงและมีการนำไปใช้ในทางปฏิบัติแล้ว New DMS Engagement Tool ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยการวัดด้วยข้อคำถามรวม 38 ข้อ ใน 7 ด้าน เป็น Likert scale โดยให้คะแนน 5 ระดับ (ระดับต่ำสุดเป็น 1 และระดับสูงสุดเป็น 5)



การประเมินผลการปฏิบัติงาน : เงินเดือนติดล้อ ไม่ต้องรอตกเบิก

กรมการแพทย์มีระบบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตั้งแต่กรม หน่วยงาน กลุ่มงาน และรายบุคคลบุคคล มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ทำหาย วัดได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นการตกลงกันไว้ล่วงหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร มีการพิจารณาตามระดับความสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรม และวิธีการทำงาน มาประกอบด้วย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลเรียกว่าระบบคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมการแพทย์ (e-PA) และนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการนำไปสู่การให้รางวัลและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และทุ่มเทการปฏิบัติงาน ส่งมอบผลลัพธ์การดำเนินงาน ที่มีคุณค่า สำหรับการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งงาน จะมีการพิจารณาผลงานย้อนหลัง และวิสัยทัศน์งานในอนาคตที่จะพัฒนางานและนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ



กรมได้ทบทวนลดขั้นตอนกระบวนการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ที่ผ่านมาการเลื่อนเงินเดือนนั้นใช้เวลาดำเนินการประมาณ 100 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาสั้นๆ ทำให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการไม่ตรงตาม รอบการเลื่อนเงินเดือน (2 รอบ คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ของทุกปี) ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจการทำงาน ส่งผลกระทบต่อ งานด้านอื่น ๆ เช่น การโอนย้าย เลื่อนระดับ การได้รับเครื่องราช อีสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น จึงได้ทบทวนพัฒนา ระบบเลื่อนเงินเดือน “เลื่อนเงินเดือนติดล้อ-ไม่ต้องรอตกเบิก” ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุงยากซับซ้อน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการดำเนินการ ซึ่งใช้ระยะเวลาเพียง 66 วัน

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา : Reset Mindset for Lifelong Learning



กรมการแพทย์มีระบบการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์เริ่มจากกระบวนการนำของผู้บริหาร กรมการแพทย์ เน้นการสร้างความรู้ความผูกพัน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ในหลากหลายรูปแบบ การคิด เชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) ระดมความคิดเห็น (Brain Storm) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring System) เรียนรู้จากประสบการณ์ผู้บริหาร (Experience) และเรียนรู้ จากปัญหา สถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Problem Solving) ทั้งนี้ เพื่อรองรับ นโยบายปฏิรูปกรมการแพทย์ (DMS Reform) ได้แบ่งสัดส่วน การพัฒนา 3 ส่วน คือ 1) พัฒนาตามระดับ (Level) 2) พัฒนา ตามสมรรถนะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงาน (Competency/ HiPPs/ Talent/ Key Person) และ3) ทุนศึกษาและอบรม (Scholarship)

ผลงานที่โดดเด่นจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (DMS Best Practice) : “ทำดีที่สุด เพื่อทุกชีวิต (The Best for The Most)”

การบริหารจัดการกำลังคนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19



การระบาดของ COVID-19 ในปัจจุบันส่งผลต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ เนื่องจากการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสทำให้มีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการดูแลรักษาผู้ป่วยเนื่องจากทรัพยากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีจำนวนจำกัด จากการวิเคราะห์สถานการณ์พบว่าผู้ติดเชื้อที่ไม่มีอาการ/มีอาการไม่มาก ต้องการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ติดเชื้อที่มีอาการรุนแรง/ผู้ติดเชื้อวิกฤตที่จำเป็นต้องรักษาในโรงพยาบาลไม่สามารถเข้าถึงการรักษาได้ กรมการแพทย์ได้ตระหนัก และดำเนินการแก้ไขปัญหาโรค COVID-19 ตามภารกิจ โดยดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่าย อาทิ กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชวิทยาลัย สมาคมวิชาชีพ มหาวิทยาลัย (UHosNet) เหล่าทัพ ภาคเอกชน ภาคประชาคม NGOs กองทุนหลักประกันสุขภาพ โดยกรมการแพทย์ได้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจัดได้อย่างรวดเร็ว โดยระดมสรรพกำลังเพื่อแก้ไขปัญหา COVID-19 โดยเป้าหมายประเทศไทยต้องผ่านพ้นวิกฤตินี้ไปได้ ภายใต้แนวคิด “Thailand Team Co-Creation”

ท่ามกลางความกังวล ความสับสน ความกลัว ของประชาชน และภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความเสี่ยง และความเครียดของบุคลากรทุกคน กรมการแพทย์เน้นให้บุคลากรทุกคน ยึดถือ 3 ส คือ สติ สื่อสาร สามัคคี ให้นำถึงผู้ป่วยและประชาชนเป็นหลัก เชื่อมมั่นในศักยภาพที่มีอยู่ บุคลากรกรมการแพทย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่หลากหลาย เมื่อเกิดสถานการณ์ที่จะต้องระดมกำลังมาแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประเทศก็สามารถบริหารจัดการกำลังคน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุบัติใหม่ได้อย่างรวดเร็วทันเวลา ได้แก่ ศูนย์บริหารจัดการเตียงเพื่อประชาชน 1668 ศูนย์แรกรับและส่งต่อนิมนตร โรงพยาบาลสนามส่วนขยาย 6+1 กรมการแพทย์ ณ สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี บ้านวิทยาศาสตร์สิรินธรเพื่อคนพิการ โรงพยาบาลสนาม ัญญารักษ์สงขลา โรงพยาบาลสนามัญญารักษ์ปัตตานี Hospitel : โรงแรมนารายณ์ โรงแรมชฎา โรงแรมไบหยก ศูนย์ฉีดวัคซีนกลางบางซื่อ และโควิดาราม (พระสงฆ์)

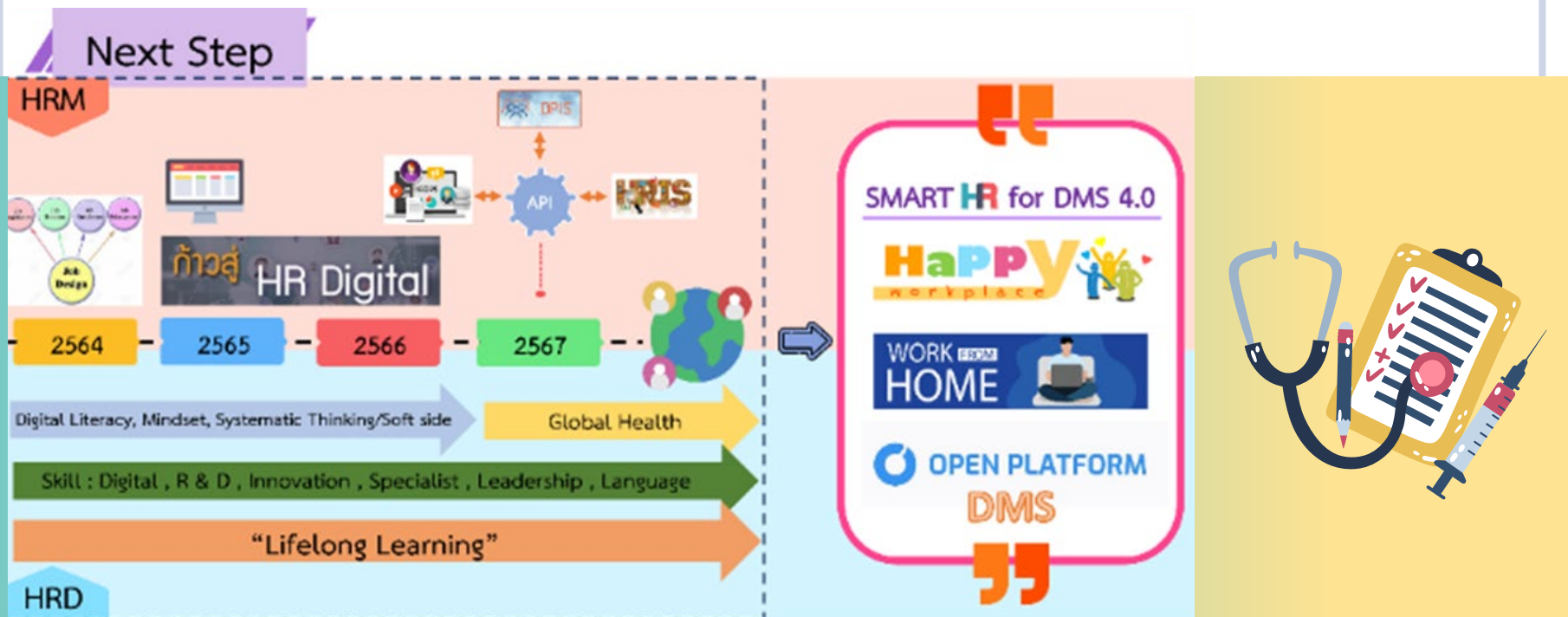
การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

กรมการแพทย์ ได้รับการรับรองจากองค์การอนามัยโลกในการจัดตั้ง ทีมปฏิบัติงานฉุกเฉินทางการแพทย์ระดับตติยภูมิ (Medical Emergency Response Team: MERT) เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ สถานการณ์ฉุกเฉินทั้งกรณีโรคอุบัติใหม่ (การระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019) และกรณีฉุกเฉินอื่น ๆ ตามมาตรฐานของ WHO โดยเป็นความร่วมมือ ของทุกภาคส่วนในประเทศไทยเรียกว่า “THAILAND EMT” ซึ่งประเทศไทยสามารถให้ความช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ ที่ต้องการ เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน อาทิ การเกิดแผ่นดินไหวในประเทศเนปาล เชื้อนแตก ที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นต้น ในสถานการณ์ การระบาดของ COVID-19 กรมการแพทย์โดยการดำเนินการของ Thailand Emergency Medical Team (Thailand EMT) ได้จัดทำรูปแบบ โรงพยาบาลสนามแห่งแรกที่สมุทรสาคร ทั้งนี้ TICA: Global Partnership for Development กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการ ต่างประเทศ ขอความร่วมมือมายังกรมการแพทย์ในการเป็นศูนย์กลาง การช่วยเหลือประเทศต่าง ๆ โดยกรมการแพทย์ให้ความช่วยเหลือ ในด้านการวินิจฉัย ดูแลรักษา ร่วมกับสมาคมอุรเวชช์ ในการให้องค์ความรู้ กับประเทศในแถบลุ่มแม่น้ำโขง และทำความร่วมมือกับสถานทูต ของประเทศต่าง ๆ ในประเทศไทย อาทิ การสอนแพทย์ประเทศเปรู การสอนคนไทยในอียิปต์ จีน เกาหลี ประมาณ 20 ประเทศ นอกจากนี้ กรมการแพทย์ สนับสนุนการสอนและร่วมปรึกษาหารือแพทย์ ในประเทศพม่า ลาว เขมร เพื่อให้มีแนวทางการวินิจฉัย ดูแลรักษา เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

พกรมการแพทย์ มีโครงการพัฒนาเครือข่ายการถ่ายทอดองค์ ความรู้ด้านโรคมะเร็ง โดยความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์ความรู้ในการป้องกัน คัดกรองโรคมะเร็ง ก่อให้เกิดเป็นเครือข่ายที่ยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยผ่านกระบวนการสอนสาธิตการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และการตรวจเต้านมแก่บุคลากรสาธารณสุข ฝึกปฏิบัติให้กับสตรีกลุ่ม เป้าหมายในการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง และการให้ความรู้ เบื้องต้นในเรื่องมะเร็งปากมดลูก



การดำเนินงานในอนาคต



กรมการแพทย์ให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาว มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยดำเนินการควบคู่กันทั้งเรื่องพัฒนาระบบงาน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งสู่เป้าหมาย และในอนาคต จะปรับเป็น Open Platform DMS ดังนี้ 1) ปี 2564 Re-Design Job 2) ปี 2565 ก้าวสู่การเป็น HR Digital อย่างเต็มรูปแบบ 3) ปี 2567 เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรจากทุกระบบ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกรมการแพทย์ (DPIS) ระบบฐานข้อมูลบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (HROPS) และ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน (HRIS) เข้าด้วยกัน สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ต้องสื่อสารสร้างความผูกพัน และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Reset Mindset) ด้วยวิธีการเปิดใจในทุกหลักสูตรพัฒนาของกรม มุ่งส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล การวิจัย นวัตกรรม ภาวะผู้นำ และมีการสื่อสารที่ดี ทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นหัวใจหลักของกรมการแพทย์ที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การอย่างเป็นระบบและยั่งยืนตามความต้องการ **"คนดี คนเก่ง มีความสุข"** สู่ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน 5 มิติ คือ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน ภายใต้นโยบายปฏิรูปกรมการแพทย์ 4 ด้าน (DMS Reforms) ในด้าน HR Transformative เป็นสำคัญ