



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต กำหนด นั้น

กรมสุขภาพจิต ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๒ ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องจัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงาน จะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ เว้นแต่กรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปีงบประมาณนั้น

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล การทักท้วงหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงเป็นการกั่นแก้งหรือไม่สุจริต ให้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุมภฏ พรหมเสิดา)

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ครั้งที่ ๗๒ /๒๕๖๖

ลำดับที่	ผู้ผ่านการประเมินบุคคล/หน่วยงาน	ตำแหน่งที่เข้ารับการประเมินผลงาน/ หน่วยงาน	ชื่อผลงานที่เสนอขอประเมิน	ชื่อข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน
๑.	นางสาวอภาวดี วงศ์เจริญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๙ กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการ สุขภาพจิตแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๙ กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการ สุขภาพจิตแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ของกรมสุขภาพจิต ในวาระแรก ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	การพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่ ตรวจราชการงานสุขภาพจิต
๒.	นางสุจิตรา บุชราภรณ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๕ กลุ่มงานอำนวยการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๕ กลุ่มงานอำนวยการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	การรับสมัครพนักงานราชการ ผ่าน Google Form

ส่วนที่ 3 แบบการเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน/ผลงานที่ผ่านมาไม่เกิน5หน้ากระดาษA4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลนางสุจิตรา บุชราภรณ์.....

◆ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
ด้าน (ถ้ามี) ตำแหน่งเลขที่ 105 กลุ่มงาน อำนาจการ
กลุ่มภารกิจ - หน่วยงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต

- 1) ชื่อผลงานเรื่อง การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565
- 3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.2552
 - 3.2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547
 - 3.3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบ พ.ศ.2549
 - 3.4) คำสั่งกรมสุขภาพจิต ที่ 804/2556 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2556 เรื่อง มอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต ในการสรรหาเลือกสรรและลงนามในสัญญาจ้างพนักงานราชการ
 - 3.5) แนวคิดในเรื่องความถูกต้อง ขอบธรรม ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เพื่อป้องกันการร้องเรียน
- 4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน
การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กรมสุขภาพจิตกำหนด และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้
 1. ศึกษาระเบียบ คู่มือในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ
 2. ตรวจสอบตำแหน่งว่างพนักงานราชการ (จะพบกรณีพนักงานราชการลาออก/ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมจากกรมสุขภาพจิต)
 3. ขออนุมัติดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ
- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ
 - จัดทำประกาศรับสมัครพนักงานราชการ
 4. ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ทั้งทาง Web Site และบอร์ดประชาสัมพันธ์
 5. ดำเนินการรับสมัครตามระยะเวลาที่ประกาศรับสมัครกำหนด
- ตรวจสอบคุณสมบัติ ตรงตามประกาศรับสมัคร
 6. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ เพื่อร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีเลือกสรรพนักงานราชการ
 7. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน
 8. ดำเนินการประเมินสมรรถนะครั้งที่ 1

..... 9. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ครั้งที่ 1 และผู้มีสิทธิประเมินเข้ารับการประเมินสมรรถนะครั้งที่ 2

..... 10. ดำเนินการประเมินสมรรถนะครั้งที่ 2

..... 11. จัดทำประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ และดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบให้กับคณะกรรมการออกข้อสอบ

..... 12. จัดทำสัญญาจ้าง จัดส่งเอกสารไปยังกองบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งแจ้งการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนไปยังสำนักงานประกันสังคม และส่งเอกสารประกอบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนไปยังกองบริหารการคลัง

5) ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ทดแทนอัตราว่างได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อการบริหารกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

ผู้ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล กองยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และมีแนวทางในการปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาในทิศทางเดียวกัน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.2552 มีการใช้มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง วิธีการประเมิน ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการสรรหาและเลือกสรรที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

พนักงานราชการ เป็นบุคลากรภาครัฐที่มีความสำคัญ และเป็นพลกำลังในการขับเคลื่อนภารกิจ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต จึงได้มีการบริหารจัดการอัตรากำลังในตำแหน่งว่างของพนักงานราชการ โดยการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อให้ได้พนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติที่กรมสุขภาพจิตกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ซึ่งสมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก องค์ความรู้ ทักษะความสามารถ ที่ตัวบุคคลสามารถปฏิบัติราชการให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และดำเนินการด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ คือ ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ไม่มารายงานตัวเข้ารับการจัดจ้างตามกำหนดเวลา และผู้ได้รับการจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ มีสถิติการลาออกจากราชการในระหว่างสัญญาจ้างบ่อยครั้ง ทำให้เสียเวลา และงบประมาณในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นจำนวนมาก สาเหตุหลักที่ส่งผลให้มีการสรรหาและเลือกสรรบ่อยครั้ง คือสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และทำให้ผู้สมัครมีจำนวนน้อยลง

9) ข้อเสนอแนะ

ควรมีการให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และแนวทางในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ โดยการการเรียนรู้ทางเว็บไซต์ หรือคู่มือในการปฏิบัติงาน

10) การเผยแพร่ (ถ้ามี)

- ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่
- ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่
- ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน ร้อยละ.....100.....และมีผู้มีส่วนร่วม
ในผลงาน ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนมีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
-	-	-

ส่วนที่ 4 แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล.....นางสุจิตรา บุขราภรณ์.....

♦ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล.....นักจัดการงานทั่วไป.....ระดับ.....ชำนาญการ.....

ด้าน (ถ้ามี).....ตำแหน่งเลขที่..... 105.....กลุ่มงาน..... อำนาจการ.....

กลุ่มภารกิจ.....หน่วยงาน..... กองยุทธศาสตร์และแผนงาน..... กรมสุขภาพจิต.....

1) ชื่อผลงานเรื่อง การรับสมัครพนักงานราชการ ผ่าน Google Form.....

2) หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อบรม ศึกษารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การสรรหา และเลือกสรร บุคลากรเป็นวิธีการที่จะให้ได้บุคลากรมาร่วมงาน จึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงานก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นกองยุทธศาสตร์และ แผนงานจึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน และตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งเข้าร่วมงานกับกองยุทธศาสตร์และแผนงานได้อย่างเหมาะสม

การสรรหา จึงเป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคล การชักจูงบุคคลให้เกิดความสนใจมา สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการกับองค์กร เพื่อองค์กรจะได้คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเข้ามาสู่องค์กรที่เหมาะสมที่สุด และการเลือกสรรเป็นกระบวนการใน การหาวิธีการกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีบุคลากรที่เป็นพนักงาน ราชการทั่วไปทั้งสิ้น จำนวน 15 อัตรา จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มงานบริการ 2) กลุ่มงานบริหารทั่วไป และ 3) กลุ่ม วิชาชีพเฉพาะ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยอธิบดีกรมสุขภาพจิตได้มอบอำนาจให้ผู้ชำนาญการสำนัก/กอง/ สถาบันโรงพยาบาล และศูนย์ ในสังกัดกรมสุขภาพจิต เป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และลงนามในสัญญา จ้างพนักงานราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต ปัจจุบันการพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ทำให้ เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล “HR 4.0” เพื่อนำมาบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ จากที่ผ่านมา การรับสมัครพนักงาน ราชการจะเปิดให้ผู้สมัครมาสมัครงานด้วยตนเอง เข้ากับนโยบายภาครัฐเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางราชการ จึงเกิด แนวคิดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้วิธีการรับสมัครพนักงาน ราชการผ่าน Google Form

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

หลักการและเหตุผลข้างต้นผู้จัดทำมีความตระหนักว่า หากกองยุทธศาสตร์และแผนงานยังมีการใช้วิธีการรับสมัคร แบบเดิม ย่อมจะสร้างความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้มาสมัครงาน ผู้จัดทำจึงอยากนำเสนอแนวทางการพัฒนางานโดยสนับสนุนให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการรับสมัครพนักงานราชการ ผ่านระบบ Google Form โดยการให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่จำเป็นในการสมัครงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด ตลอดจนสามารถแนบไฟล์เอกสารประกอบการสมัครงาน โดยแนบเป็นรูปแบบไฟล์ PDF ได้ทาง Google Form ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์คือ สามารถช่วยอำนวยความสะดวกต่อผู้สมัครและเจ้าหน้าที่ และทำให้ผู้จำนวนผู้สมัครที่มากขึ้น ซึ่งไม่ทำให้ขาดโอกาสในการได้คนที่มีความสามารถ ซึ่งจะทำเป็นขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ

1.1 การรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบการรับสมัครงาน.

1.2 ออกแบบ แบบฟอร์มสำหรับการกรอกข้อมูล

2. ขั้นตอนการรับสมัคร

2.1 ประกาศรับสมัคร

2.2 ผู้สมัครกรอกข้อมูล

2.3 ผู้สมัครอัปโหลดเอกสารประกอบการสมัครงาน

3. ขั้นตอนตรวจสอบคุณสมบัติ

3.1 เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงานตามที่ประกาศไว้

หากคุณสมบัติครบถ้วน ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กรมสุขภาพจิตกำหนด จะได้รับการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิประเมินสมรรถนะทักษะและความสามารถต่อไป

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีเครื่องมือและขั้นตอนวิธีการรับสมัครงาน ที่สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

2. กองยุทธศาสตร์และแผนงานมีการเพิ่มช่องทางในการรับสมัครงาน ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกทำให้ผู้สมัครงานมีทางเลือกที่หลากหลายขึ้น และช่วยประหยัดงบประมาณ

3. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ภายในปีงบประมาณ 2567 กองยุทธศาสตร์และแผนงานมีระบบการรับสมัครงาน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีประสิทธิภาพและสะดวกแก่ผู้รับบริการ

2. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีช่องทางให้กับผู้สมัครงานในการรับสมัครงานและจัดส่งเอกสารที่รวดเร็วขึ้น