



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รายงานประจำปี 2566

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

HR



ข้าราชการคือผู้ที่ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
จึงจำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ ว่าสิ่งใดคือประโยชน์
สมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่ใช่ประโยชน์ ไม่สมควรปฏิบัติ.
ความเข้าใจทั้งนี้ เป็นผลจากวิจรรณญาณอันเที่ยงตรงถูกต้อง
ซึ่งข้าราชการทุกคนควรจะได้ฝึกฝนและสร้างสมให้เป็นคุณสมบัติ
ประจำตัวสืบไป.


พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต

วันที่ ๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับทราบและเข้าใจการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากรทั่วไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและการดำเนินงานมุ่งมั่นตามภารกิจ ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ในการรับรู้บทบาทหน้าที่ และภารกิจของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

เกี่ยวกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม 1
- แผนยุทธศาสตร์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2
- โครงสร้างกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 3
- บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 4
- ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ 10

การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล 11
- การสรรหาข้าราชการในปีงบประมาณ 2566 12
- การเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากร 13
- มาตรการในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) 14

การพัฒนาบุคลากร

- หลักสูตรภายนอก 15
 - ผู้บริหารระดับสูง
 - สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร
 - สำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- โครงการฝึกอบรม 20

งบประมาณ / โครงการ / ผลการเบิกจ่าย 24

การพัฒนาองค์กรของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 25

ปัญหา / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ 28

คณะผู้จัดทำ 29

เกี่ยวกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี พ.ศ. 2566”

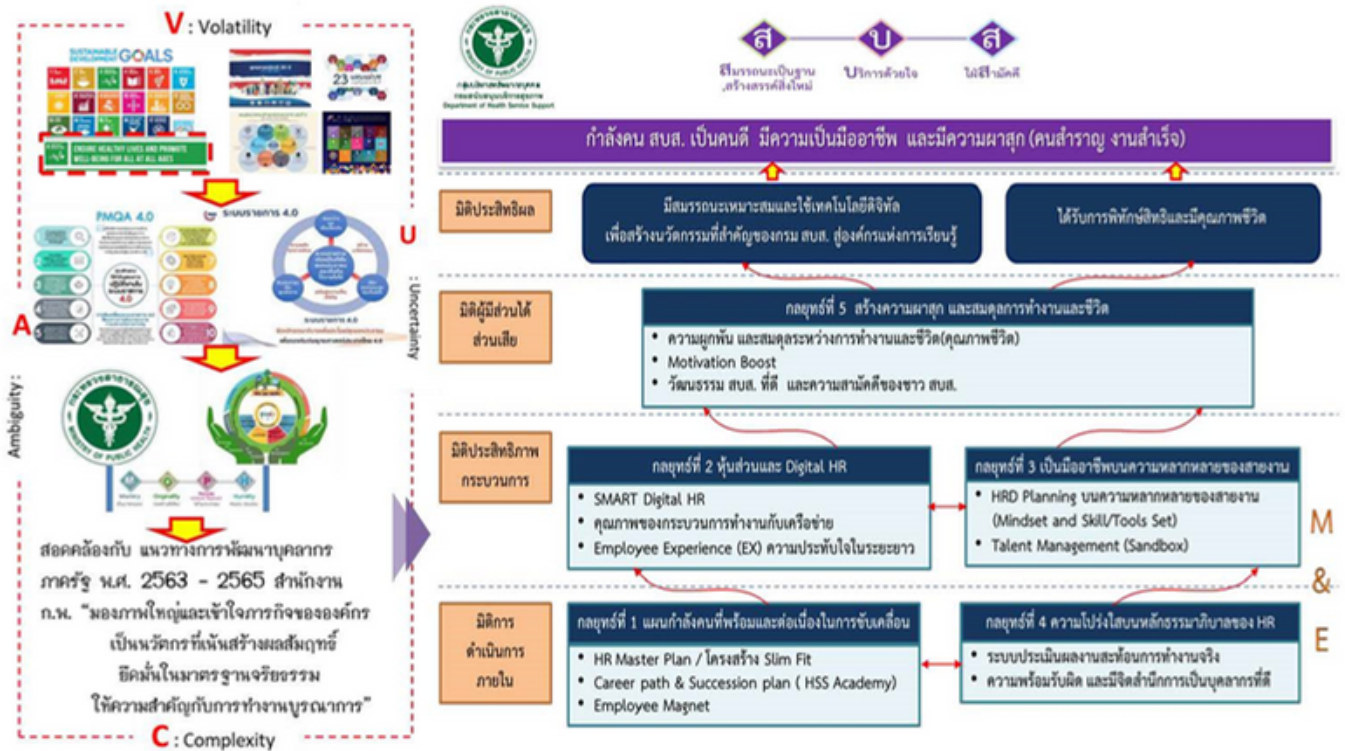
พันธกิจ

1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
2. พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม
4. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่านิยม

“มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ”

แผนยุทธศาสตร์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



โครงสร้างกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

1. งานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
2. งานพัฒนาระบบบริหารกำลังคนโครงสร้างอัตรากำลังระบบงานการจำแนกตำแหน่งและประเมินค่างาน
3. งานวิเคราะห์ ประเมิน และพัฒนานวัตกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
4. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย

1. งานสรรหาบุคคล
2. งานบรรจุ แต่งตั้ง
3. งานย้าย/โอน ข้าราชการ
4. งานการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
5. งานเงินเดือน
6. งานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
7. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

1. งานทะเบียนประวัติ
2. งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับบำเหน็จ บำนาญ
3. งานสิทธิประโยชน์
4. งานพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ
5. งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานคัดเลือกและประเมินบุคคล

1. งานคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. งานประเมินผลงานของบุคคล
 - ระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโส
 - ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
3. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารทั่วไป

1. งานบริหารธุรการและงานสารบรรณ
2. งานบริหารจัดการเทคโนโลยี
3. งานบริหารจัดการพัสดุ
4. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาบุคลากร

1. งานพัฒนาและประเมินบุคลากรตามสมรรถนะ
2. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร
3. งานส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ
4. งานพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม
5. งานทุนพัฒนาข้าราชการ และการศึกษาต่อ
6. งานบริหารการใช้งบประมาณ การเงินและบัญชี
7. งานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
8. งานจัดทำแผนปฏิบัติราชการและค่าของงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
9. งานติดตาม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานโครงการแผนงบประมาณของหน่วยงาน
10. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการลูกจ้างประจำและจ้างเหมาบริการ

1. การบริหารงานพนักงานราชการ (ยกเว้นการสรรหาพนักงานราชการ)
2. การบริหารงานลูกจ้างประจำ
3. การบริหารงานตามกรอบจ้างเหมาบริการ
4. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นายศุภชัย กันทาใจ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นางสาวดวงนภา ปัทมากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นางสาวพรชนก ชันมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
หัวหน้างานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นายวิศิษฐ์ เต้ไพบูลย์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสาวจรรยา ครองญาติ
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวปาริชาติ โพธิ์ทอง
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวสมรathy ทงแย้ม
นักทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



นางสาวดวงนภา ปัทมากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



นางสาววาสนา คิวจิรานนท์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

งานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หัวหน้างานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวปัญญาพร คงตัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางชนิดาภา ณ ระนอง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางสาวสุชาวดี เลาะเตอรุส
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสุธิดา เพ็ชรสวัสดิ์
ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาบุคลากร



นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร



นางสาวพิมพ์ขวัญ นาทิสิริกุล
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวจินณ์ณิตา สมบูรณ์จันทร์
นักทรัพยากรบุคคล

งานบริหารลูกค้าประจำ และจ้างเหมาบริการ



นางสาวยุภา คิริพัฒน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
หัวหน้างานบริหารลูกค้าประจำ และจ้างเหมาบริการ

งานบริหารพนักงานราชการ



นางสาวสุภาภรณ์ พุดฝึก
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
งานบริหารพนักงานราชการ



ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์



ชั้น 7 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



โทรศัพท์ : 02 149 5643



เบอร์โทรศัพท์
ภายนอก



เบอร์โทรศัพท์
ภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานบริหารทั่วไป

งานทะเบียนประวัติและนำเห็จความชอบ

งานพัฒนาบุคลากร

งานพัฒนาระบบอัตรากำลัง

งานสรรหา แต่งตั้ง และเงินเดือน

งานบริหารลูกจ้างและจ้างเหมาบริการ

งานบริหารพนักงานราชการ

02 193 7018

18700

02 193 7019

18701

02 193 7019

18729

02 193 7061

18702

02 193 7062

18727

02 193 7063

18728

02 193 7063

18728

02 193 7063

18728

กลุ่มบริหารทรัพยากร



HSS-HR Network



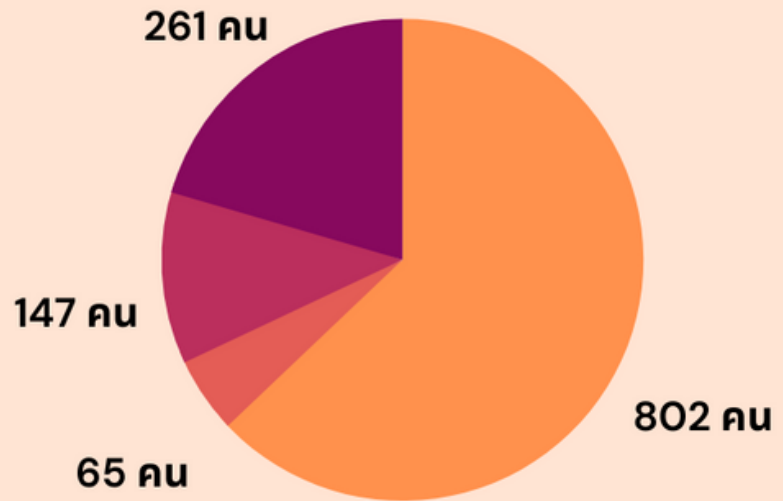
กลุ่ม Line ประชาสัมพันธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่ม Line เครือข่ายการเจ้าหน้าที่แต่ละสำนัก
กอง ส่วนกลางและภูมิภาค

ภาพรวมบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รวม 1,275 คน

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ
- จ้างเหมาบริการ



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ส่วนกลาง

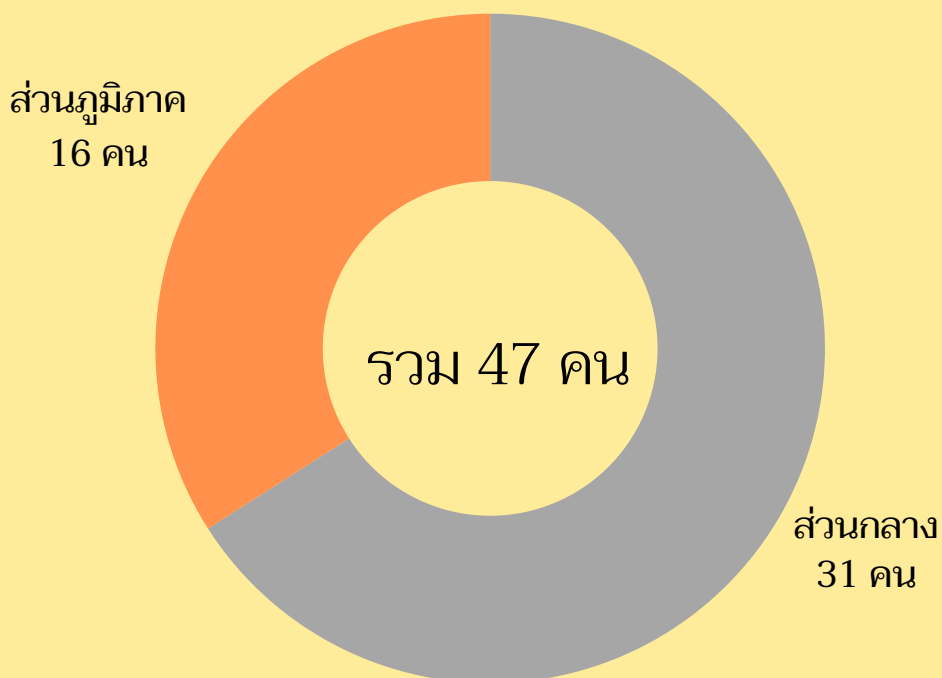
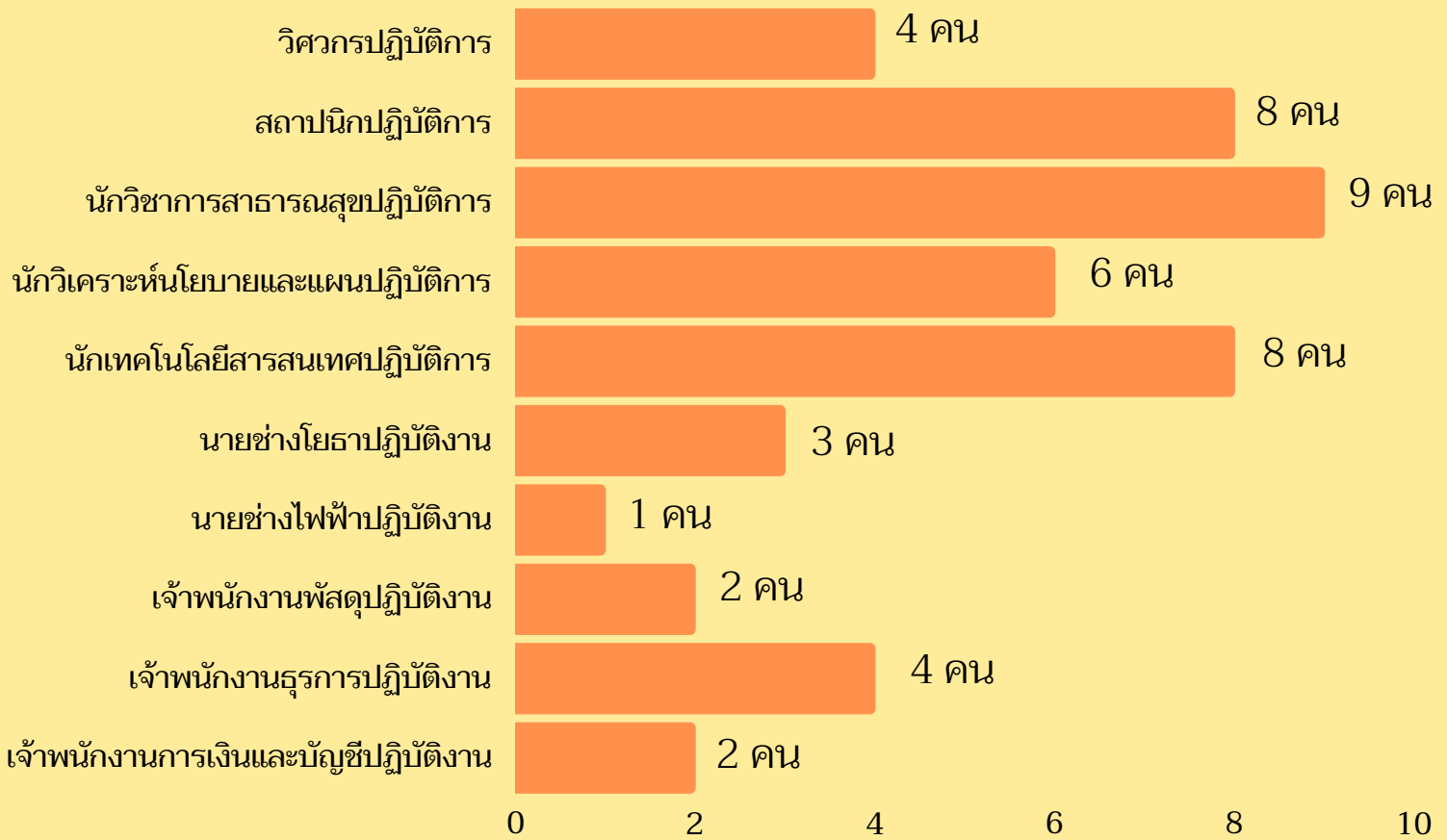
787 คน

ส่วนภูมิภาค

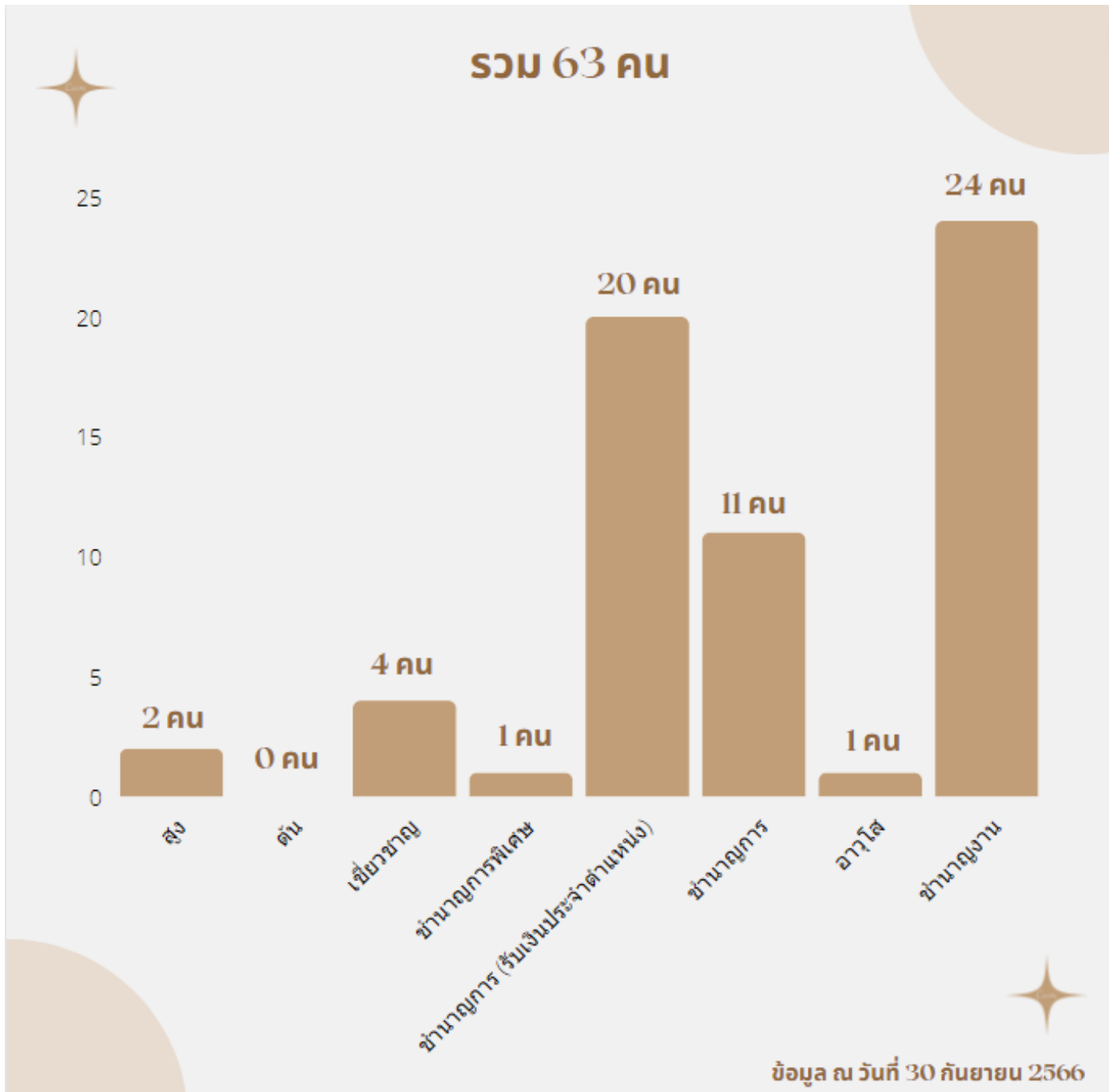
488 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

การสรรหาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



การเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



มาตรการในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำมาตรการในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) โดยให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาถึงสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่

จัดให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work From Home) และปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด

เจ้าหน้าที่ผู้ติดเชื้อโควิด-19 ผู้สัมผัสเสี่ยงสูง ผู้สัมผัสเสี่ยงต่ำ และผู้สงสัยติดเชื้อโควิด-19 รวมทั้งผู้มีความเสี่ยงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ให้หน่วยงานพิจารณากักตัวเจ้าหน้าที่ พร้อมปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home)

ปฏิบัติตามมาตรการ VUCA

V = Vaccine ฉีดวัคซีนเพิ่มภูมิคุ้มกันต้านทาน ลดป่วยหนัก ลดเสียชีวิต

U = Universal Prevention ป้องกันตนเองกับทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา

C = COVID Free Setting สถานที่ปลอดภัย ผู้ให้บริการฉีดวัคซีนครบ ตรวจ ATK ประจำ

A = Antigen Test Kit ตรวจด้วย ATK เมื่อมีความเสี่ยง หรือมีอาการคล้ายไข้หวัด และมาตรการ D-M-H-T-T-A

D : Distancing เว้นระยะระหว่างบุคคล หลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่น

M : Mask wearing สวมหน้ากากผ้า หรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา

H : Hand washing ล้างมือบ่อยๆ จัดให้มีจุดบริการเจลล้างมืออย่างทั่วถึงเพียงพอ

T : Temperature ตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าใช้บริการ เพื่อคัดกรองผู้ใช้บริการที่อาจไม่สบาย

T : Testing ตรวจหาเชื้อโควิด 19 และ

A : Application ติดตั้งและใช้แอปพลิเคชัน “ไทยชนะ” และ “หมอชนะ” ก่อนเข้า-ออก สถานที่ทุกครั้ง

การพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรภายนอก

ผู้บริหารระดับสูง

หลักสูตร Wellness & Healthcare Business Opportunity



โดย บริษัทไทยพัฒนาสุขภาพ จำกัด ร่วมมือกับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, Huawei Technologies (Thailand) และ The Department of Global Health Policy มหาวิทยาลัยโตเกียว มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ของโลก โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้บริหาร ภาครัฐและภาควิชาการ รวมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการแพทย์ในประเทศไทยและผู้สนใจธุรกิจด้านนี้ ให้ตระหนักถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านสุขภาพและการแพทย์ รวมทั้งเล็งเห็นโอกาสในการสร้างเครือข่ายธุรกิจ และต่อยอดธุรกิจเกี่ยวข้องกับ Wellness & Healthcare อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการบริการสุขภาพในประเทศไทยให้เป็นจุดหมายปลายทางด้านการบริการสุขภาพและการแพทย์ในระดับโลก (Global Wellness and Healthcare Destination)

ผู้เข้าอบรม : นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) รุ่นที่ 15



จัดโดยสำนักงาน ก.พ. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมผู้บริหารให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เสริมทักษะทางการบริหาร สร้างศักยภาพความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ เป็นต้นแบบที่ดี และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการบริหารราชการ

ผู้เข้าอบรม : นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร

นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



จัดโดย สำนักงาน ก.พ. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อม
ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่
ตำแหน่งประเภทบริหาร

ผู้เข้าอบรม : นางสาวมะลิ ไพฑูรย์เนรมิตร
ผู้อำนวยการกองสุขศึกษา

นักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง (น.บ.ส.) รุ่นที่ 39 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



จัดโดย วิทยาลัยนักบริหารการสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานัก
บริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง ทั้งสมรรถนะด้านผู้นำ สมรรถนะด้าน
การบริหาร และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ ครอบคลุมทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะ
ทางอารมณ์และสังคม และทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล

ผู้เข้าอบรม : นายนฤตล อ่วมสุข
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2

หลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร

จัดโดย สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เข้าใจความหมาย ความสำคัญ และ แนวโน้มอนาคตของ Metaverse เพื่อเตรียมความพร้อมขององค์กร
- ศึกษาและเข้าใจถึงตัวอย่างของการใช้จริง Use Cases ในอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น
- เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับ Metaverse มีอะไรบ้าง และ องค์กรจำเป็นต้องลงทุนให้เหมาะสมอย่างไร Web 3.0, Blockchain, NFT, Cryptocurrency, Virtual Reality, Augmented Reality และ อื่นๆ
- วิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจใหม่แห่งอนาคต ข้อจำกัด รวมถึงกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- องค์กรต้องเตรียมพร้อมทักษะของบุคลากรอย่างไร

ผู้เข้ารับการอบรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
นายรุจ เรืองพุทธ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้
นางสาวงามเนตร เอี่ยมนาคะ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
นายวีระศักดิ์ โสมโยธี	นายช่างเทคนิคอาวุโส	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1
นางสาวนาตยา สุดจ้อย	นักวิชาการสาธารณสุขระดับปฏิบัติการ	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2
นายสมชิต กลิ่นชะเอม	นายช่างเทคนิคอาวุโส	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3
นายสมทรง ไข่มุก	นายนช่างเทคนิคชำนาญงาน	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3
ว่าที่ร.ต. วุฒิชัย หยวาทอง	วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3
นางสาวขวัญดาว กลิ่นเกษร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3
นายทรงวุฒิ ชุมสวัสดิ์	วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการ	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4

หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ 36 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จัดโดยวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข โดยกระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารและดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางอย่างต่อเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน จึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผ.บ.ก.) ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง ตามกรอบสมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน ของ ก.พ. ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน ครอบคลุมทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะทางอารมณ์ สังคม และทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based Learning (CBL) ภายใต้ความเชื่อในคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น (Value-based) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้เข้าอบรม : จำนวน 17 ราย

หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 32 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จัดโดยวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารและดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นอย่างต่อเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน จึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผ.บ.ต.) ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นตามกรอบสมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้านของ ก.พ. ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าอบรม : จำนวน 17 ราย

โครงการฝึกอบรม

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จัดโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สร้างความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานอันได้แก่ กฎ ระเบียบ วินัย สิทธิประโยชน์สวัสดิการ ตลอดจนปลูกจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างเครือข่ายในการทำงาน เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระหว่างวันที่ 16 - 17 มกราคม 2566 ณ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระหว่างวันที่ 18 - 20 มกราคม 2566 ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 7 จังหวัดขอนแก่น และศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 45 ราย



โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จัดโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ที่กำหนด และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในวันที่ 11 กันยายน 2566 และระหว่างวันที่ 18 – 22 กันยายน 2566 ณ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และโรงแรม ทีเคพาเลส แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ

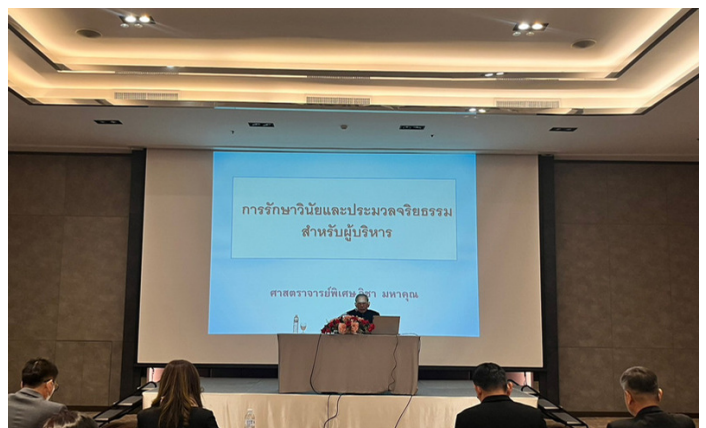
ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 53 ราย



โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับหน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จัดโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้กับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการหน่วยงานอย่างรอบด้านในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าอบรม : ผู้อำนวยการ จำนวน 31 ราย
รองผู้อำนวยการ จำนวน 34 ราย
รวม 65 ราย



โครงการยกระดับศักยภาพเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จัดโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับอัตรากำลังและการจัด โครงการ และด้านพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร รวมถึงเปิดโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็ง สุขภาพ ในระหว่างวันที่ 30 สิงหาคม ถึงวันที่ 1 กันยายน 2566 ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

ผู้เข้าอบรม : จำนวน 82 คน

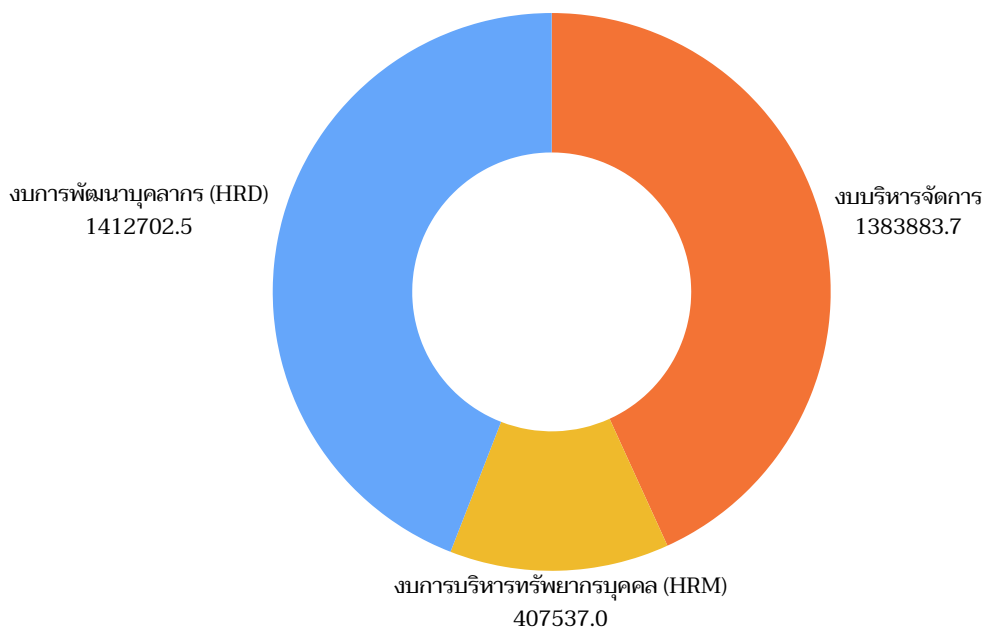
โดยเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



งบประมาณ

งบประมาณกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- ได้รับจัดสรรงบประมาณ ทั้งหมด 3,312,633.50 บาท
(สามล้านสามแสนหนึ่งหมื่นสองพันหกร้อยสามสิบสามบาทห้าสิบสตางค์)
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 3,204,123.20 บาท
(สามล้านสองแสนสี่พันหนึ่งร้อยยี่สิบสามบาทยี่สิบสตางค์)
- งบประมาณคงเหลือ 101,660.30 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยหกสิบบาทสามสิบสตางค์)
- คิดเป็นร้อยละการเบิกจ่าย 96.87%



การพัฒนาองค์กรของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ควบคุมภายใน

ผลการประเมินของผู้ตรวจสอบภายในของการประเมินระบบควบคุมภายใน

ด้านการประเมิน

ร้อยละ

1. ด้านควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง	92.31
2. ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ	94.44
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (แบบไม่มี Server)	85
รวม	90.58

สรุปผลตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือน)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		ค่าคะแนน ที่ได้	ค่าคะแนนถ่วง น้ำหนัก	
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performane Base)	60			
1. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน				
1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน (งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)				
1.1.1 ระดับความสำเร็จของระบบการพัฒนानุคลากรรายตำแหน่ง	20	5	1.0000	
1.2 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน				
1.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR)	15	5	0.7500	
1.2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีผลสะท้อนเชิงประจักษ์ ในการพัฒนากุศลกรตามแผน	15	4.7	0.7050	เกณฑ์ที่ 2 ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (25-50%) ได้คะแนน 70%
1.2.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10	5	0.5000	
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	40			
2. ร้อยละความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่องานบริการของหน่วยงาน	10	5	0.500	
3. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA 4.0	10	5	0.4200	
4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) กรม สบส.	10	4.2	0.4200	เกณฑ์ที่ 2.2 ไม่พบหลักฐานการเข้าร่วมประชุมอบรมของจนท. เกณฑ์ที่ 5 ไม่พบหลักฐานการส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคให้กับ สลก. และกทส. ในระบบ Smart พบแต่แบบรายงาน
5. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง	10	2.9	0.2900	1. แบบสอบถามรวม 36 งาน พบ 20 งาน คิดเป็นร้อยละ 55.56 2. Flow chart รวม 36 งาน พบ 20 งาน คิดเป็นร้อยละ 55.56
น้ำหนักรวม	100	36.8	4.6650	

สรุปผลตามคำรับรองปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 11 เดือน)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		ค่าคะแนน ที่ได้	ค่าคะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performane Base)	60			
1. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน				
1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงานตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน (งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย)				
1.1.1 ระดับความสำเร็จของระบบการพัฒนानุคลากรรายตำแหน่ง	20	5	1.0000	
1.2 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน				
1.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR)	15	4	0.6000	ไม่ได้จำแนกข้อมูลแต่ละระบบของกรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
1.2.2 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีผลสะท้อนเชิงประจักษ์ ในการพัฒนาคูคลากรตามแผน	15	4.20	0.6300	-ไม่มีกำหนดการประชุม/แบบตอบรับ -ควรสรุปว่ามีการจัดพัฒนาครบทั้ง 34 หน่วยหรือไม่
1.2.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10	3.00	0.3000	-ไม่มีหลักฐานเสนอผู้บริหารกรม และหนังสือแจ้งเวียนสื่อสาร
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	40			
2. ร้อยละความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่องานบริการของหน่วยงาน	10	5.00	0.5000	
3. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA 4.0	10	3.30	0.3300	ขั้นตอนที่ 1 แบบเอกสารไม่ถูกต้อง และใส่ตัวชี้วัดผลลัพธ์เพียง 5 ตัว
4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) กรม สบส.	10	3.30	0.3300	ข้อ (1) หัก 2 คะแนน โดยเอกสารรายงานไม่ครบถ้วน มีรายละเอียดการรายงานสรุปผลสถิติ เฉพาะวันที่ 8 ส.ค.66 (ครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง 5-12%) ได้คะแนน 50%
5. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง	10	5.00	0.5000	คะแนนประเมิน ได้ 92.31 คะแนน จากทั้งหมด 100 คะแนน
น้ำหนักรวม	100	32.50	4.1600	

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรคที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล พบคือ

- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาความต้องการ และไม่ตรงกับทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน
- เมื่อมีการเคลื่อนย้าย หรือการเกษียณอายุราชการ การสรรหาบุคคลมาทดแทน หรือบุคลากรที่มาทดแทนยังต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้
- ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดงานอุปสรรค ความล่าช้า และบางครั้งกระทบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของกรมในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- พัฒนาวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่หลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้ เพื่อให้สามารถทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
- วางแผนอัตรากำลังและมีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรทดแทน และส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

1. นายศุภชัย กันทาใจ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
2. นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
3. นางดวงนภา ปัทมากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำ

1. นางสาวจิณณ์ณิตา สมบูรณ์จันทร์
นักทรัพยากรบุคคล
 2. นางสาวพิมพ์ขวัญ นาทิสิริกุล
นักทรัพยากรบุคคล
- วิเคราะห์ สรุปรายข้อมูล จัดทำรูปเล่ม และกราฟฟิก