

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายภูเดช สุระโคตร)

ชื่อ-สกุล

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่ง

รักษาราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วันที่

๒๐ พ.ย. ๒๕๖๘

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายศุภชัย กันหาใจ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร 021937063

มือถือ 0655419090

อีเมล hrm.atwp@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2567

ถึงปี พ.ศ.
2570

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

[แผน HR SCORDC...pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การกำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและการพัฒนาโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามแผนการบริหารและพัฒนากำลังคน

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการขับเคลื่อนด้วยระบบ E-Learning โดยการนำระบบการจัดการการเรียนรู้ออนไลน์ (Learning Management System : LMS) มาใช้ในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เป็นช่องทางเพิ่มเติมสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยออกแบบและจัดทำหลักสูตรได้ง่าย ลดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลา เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา นอกเหนือจากประสบการณ์จริงในทำงาน

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

การกำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและการพัฒนาโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้เชื่อมโยงกับการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Ladder) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่เป็นกระบวนการเตรียมความ พร้อมด้านกำลังคน รวมทั้งผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และผู้ที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนมีการพัฒนา ระบบเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ได้มาซึ่งผู้มีศักยภาพและพร้อมทำงานตามภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทั้งนี้ รวมถึง การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะบนความหลากหลายของสายงาน โดยการเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถของตำแหน่งผ่านกลไกการพัฒนารายบุคคล ด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน			✓		
7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน		✓			

	5 = มีการ รื้อตำ เนินการ รื้ออย่าง เป็นระบบ มีผลลัพธ์ ที่ชัดเจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีการ รื้อตำ เนินการ รื้ออย่างเป็น ระบบ	3 = มีการ รื้อตำ เนินการ แต่ยังไม่ เป็นระบบ หรือมี ข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีการ รื้อแต่ มีแผนจะ รื้อ ดำเนินการ	1 = ไม่ มีการ รื้อ ดำเนินการ
8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ		✓			
9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร			✓		

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น	✓				
11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่ใช่ HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)		✓			
12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน		✓			
14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ		✓			
15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback แก่บุคลากรในแต่ละรอบการประเมินฯ		✓			

	5 = มีกา รตำ เนินการ รอย่างเป็ นระบบ มีผลลัษณ์ ที่ชัดเจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รตำ เนินการ รอย่าง เป็นระบบ	3 = มีกา รตำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รตำ เนินการ แต่มี แผนจะ ดำเนิน การ	1 = ไม่ มีกา รตำ เนินการ
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น		✓			
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/ กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 - 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5 = มีการ ดำเนิน การอย่าง เป็นระบบ มีผลลัพธ์ ที่ชัดเจน โดยมี การ ติดตาม ผล	4 = มีการ ดำเนิน การอย่าง เป็น ระบบ	3 = มี การ ดำเนิน การแต่ ยังไม่ เป็น ระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่มี การ ดำเนิน การแต่ มีแผน จะ ดำเนิน การ	1 = ไม่มี การ ดำเนิน การ
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ		✓			
19. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ		✓			
22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น		✓			
23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ		✓			
24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร			✓		

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนสรรหา	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

26. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การให้บริการข้อมูลด้าน HR ในรูปแบบ Line Chatbot เป็นต้น	✓	การใช้ระบบการลาออนไลน์
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	ระบบ E-learning
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนภาครัฐ (Dijital HR)

27. โปรตรระบุนผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การพัฒนาองค์กรสู่การเป็น Dijital Department ตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการมีการสร้างระบบการลาออนไลน์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอใบลา การยกเลิกวันลา ของบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อแก้ปัญหาข้อผิดพลาดในการตรวจสอบ การสรุปวันลา รวมถึงการสืบค้นข้อมูลด้านการลาต่างๆ รวมถึงการลดใช้กระดาษ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ข้อ 12 วรรคสอง ระบุว่า ส่วนราชการอาจนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการเสนอใบลา อนุญาตให้ลา และยกเลิกวันลา สำหรับการลาป่วย ลาพักผ่อน หรือลาปฏิบัติงานซึ่งมิใช่ลาปฏิบัติงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร ตามข้อ 22 ก็ได้ ทั้งนี้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวจะต้องเป็นระบบที่มีความปลอดภัย รัศกุม สามารถตรวจสอบตัวบุคคล และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลาเป็นหลักฐานในราชการได้

28. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

-

29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

☒ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

บุคลากรมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง จากการลาออก ให้โอน เกษียณอายุราชการ หรืออื่นๆ เป็นผลทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

-

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

ระเบียบการสรรหาไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการสรรหาสามารถทำได้น้อย

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการสรรหา ควรปรับปรุงระเบียบการสรรหาให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการลดกระบวนการและขั้นตอนการสรรหา เพื่อให้การดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งเกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพต่อการบริหารตำแหน่งว่าง รวมถึงให้มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้กระบวนการสรรหาให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

✓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

- 1.ความแตกต่างระหว่าง Generation และการดำรงชีวิตมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละช่วงวัย ต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับตัว รวมถึงส่วนราชการต้องมีการปรับกระบวนการในการพัฒนา การมอบหมายการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2.การเคลื่อนไหวของบุคลากรในองค์กร ที่มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เช่น การลาออก การให้โอน และอื่นๆ ทำให้เกิดช่องว่างในการพัฒนาตามสายงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ การปรับตัว ระหว่างช่วงวัยของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการปรับกระบวนการคิด การสร้างความรู้ความเข้าใจในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

✓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาอุปสรรค

- 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลากหลายมิติ ทั้งด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งหน่วยงานจะพบกับปัญหาด้านความต้องการพัฒนาคุณภาพในทุกด้านพร้อมกัน
- 2.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร มีสัดส่วนไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

☑ การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ปัญหาอุปสรรค

ด้วยจำนวนของกรอบระดับตำแหน่งระดับสูงขององค์กร มีจำนวนไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงได้ ซึ่งหากกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น อาจต้องใช้ตำแหน่งว่างมายุบเลิกสูงขึ้นตามด้วย ตามเงื่อนไขของสำนักงาน ก.พ.

ข้อเสนอแนะ

-

☑ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลบุคลากร (ฐานข้อมูลบุคลากร) เป็นผลให้การรายงานผลข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจเกิดจากการลงข้อมูล หรือ ความผิดพลาดของระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ควรมีความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

ปัญหาอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

ปัญหาอุปสรรค

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์บางฉบับมีความซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ควรปรับหลักเกณฑ์ ให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนการทำงาน และเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และไม่ควรรปรับหลักเกณฑ์บ่อยครั้ง ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจต่อรายละเอียดของหลักเกณฑ์นั้นๆ ก่อนมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

☒ อื่น ๆ

โปรดระบุ

-

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

	จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)
Boomer	5	837	0.60
Gen X	304	837	36.32
Gen Y	429	837	51.25
Gen Z	99	837	11.83

2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

	จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร
ข้าราชการ	14	837	59.79
พนักงานราชการ	6	188	31.33
ลูกจ้างประจำ	0	47	0
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	0
อื่นๆ	2	284	142
รวม	22	837	38.05

3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	180	74	2.43

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	309	837	36.92

5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	147	837	0.18

6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3304816	147	22481.74

7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ	23	84	27.38
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ	12	126	9.52
ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ	1	63	1.59

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนวยการ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	2	70	2.86

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

	จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย	19	837	2.27

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ
นักเรียนทุนรัฐบาล	1
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS	3
ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)	2
ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	0

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ	6	837	0.72

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	0	
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	6	0

13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ
อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ	0
ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา	0
วางแผนในการเรียนต่อ	0
ปัญหาสุขภาพ	0
ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	32	74	43.24

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่ บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)	175	74	236.49

15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมด ของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ ข้าราชการ 1 คนลาใน ปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	4492.5	837	5.37

16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาทั้งหมดของ ข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้ง หมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	11128	837	13.30

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	3.60-6.00	4	7	142	44
ดีมาก	2.86-3.59	0	0	331	225
ดี	2.10-2.85	0	0	15	29
พอใช้	1.30-2.09	0	0	1	0
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน	0	0	0	2

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	3.60-6.00	4	8	187	70
ดีมาก	2.86-3.59	0	0	286	207
ดี	2.10-2.85	0	0	21	34
พอใช้	1.30-2.09	0	0	2	0
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน	0	0	0	0

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับดี เด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2568	197	837	23.54
รอบการประเมินที่ 2/2568	269	837	32.14



Annual report 2025



รายงาน ประจำปี 2568

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



หน้าที่ของข้าราชการทุกฝ่ายนั้น อาจแบ่งได้เป็น
๒ ส่วน. ส่วนหนึ่งคือการทำงานตามภาระรับผิดชอบ
ของตน ให้สำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกส่วนหนึ่งคือ
การร่วมกับชาวไทยทุกคน ในอันที่จะจรรโลงรักษาความดีงาม
ในชาติบ้านเมือง. จึงขอให้ข้าราชการทุกคนทุกฝ่าย
ตั้งใจชวนชวนปฏิบัติหน้าที่ทั้งนั้นให้ครบถ้วนสมบูรณ์.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๕ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๗

คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่การดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับทราบและเข้าใจการดำเนินงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สู่การรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากรทั่วไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นดำเนินงานตามภารกิจ ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำหวังว่าจะเกิดประโยชน์ในการรับรู้บทบาทหน้าที่ และภารกิจของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมมากยิ่งขึ้น

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
เดือนกุมภาพันธ์ 2569



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
เกี่ยวกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	1
แผนยุทธศาสตร์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	2
โครงสร้างกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	3
บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	4 - 9
ภาพรวมบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10
ข้อมูลการสรรหาข้าราชการ	11
การเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากร	12
การพัฒนาบุคลากร	13 - 17
งบประมาณ	18
ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	19
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์	20
คณะผู้จัดทำ	21



เกี่ยวกับ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

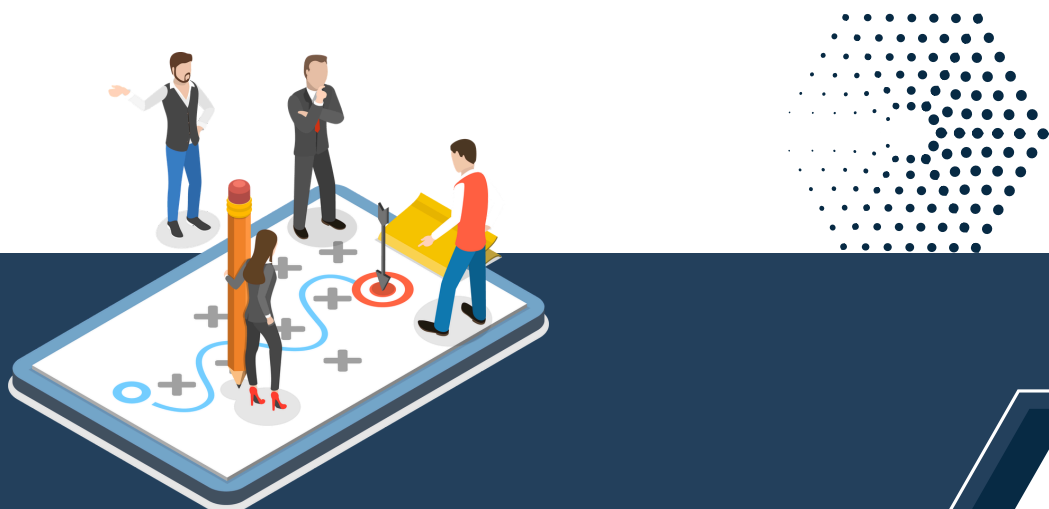
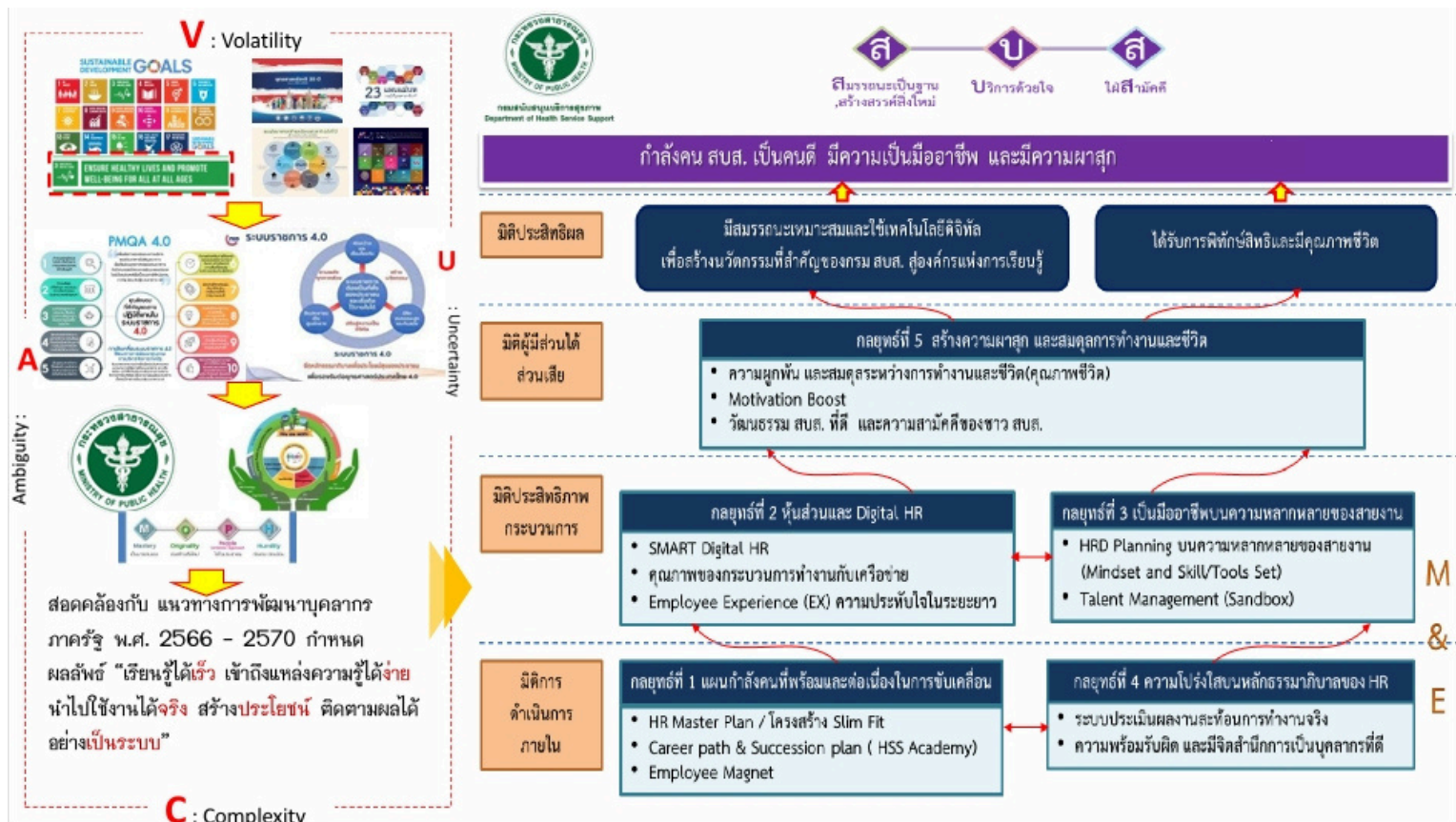
“เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี พ.ศ. 2570”

พันธกิจ

1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
2. พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม
4. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. พัฒนา และส่งเสริมเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พันธกิจ

“มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ”



โครงสร้าง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

- 1.งานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.งานพัฒนาระบบบริหารกำลังคนโครงสร้างอัตรากำลังระบบงานการกำหนดตำแหน่งและประเมินค่างาน
- 3.งานวิเคราะห์ ประเมิน และพัฒนานวัตกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารทั่วไป

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

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินถือจ่าย

- 1.งานสรรหาบุคคล
- 2.งานบรรจุ แต่งตั้ง
- 3.งานโอน/ย้าย ข้าราชการ
- 4.งานการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
- 5.งานเงินเดือน
- 6.งานคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
- 7.งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

- 1.งานทะเบียนประวัติ
- 2.งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ
- 3.งานสิทธิประโยชน์
- 4.งานพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ
- 5.งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

งานคัดเลือกและประเมินบุคคล

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

งานพัฒนาบุคลากร

- 1.งานพัฒนาและประเมินบุคลากรตามสมรรถนะ
- 2.งานพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร
- 3.งานส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ
- 4.งานพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม
- 5.งานทุนพัฒนาข้าราชการและการศึกษาต่อ
- 6.งานบริหารการใช้งบประมาณ การเงินและบัญชี
- 7.งานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
- 8.งานจัดทำแผนปฏิบัติการและคำของบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- 9.งานติดตาม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานโครงการแผนงานงบประมาณของหน่วยงาน
- 10.งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและจ้างเหมาบริการ

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

บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นายศุภชัย กันทาใจ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



นางดวงนภา ปัทมากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นางสาวพรชนก ชันมัน

หัวหน้างานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นายวิศิษฐ์ แท้ไพบูลย์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสาวจรรยา ครองญาติ

นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวปาริชาติ โพธิ์ทอง

นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวสมฤทัย ทองแย้ม

นักทรัพยากรบุคคล

งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางชนิดาภา ณ ระนอง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางสาวสุชาวดี เลาะเดรส
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสุริดา เพ็ชรสวัสดิ์
ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาบุคลากร



นางสาวอัจฉรา วันเจียม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร



นางสาวเยาวลักษณ์ พันธุลาภ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางสาวปภาวดี จันทรสุมาวงศ์

นักทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



นางดวงนภา ปัทมากร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



นางสาววรรณกร ชูช่วย

นักทรัพยากรบุคคล

งานบริหารทั่วไป



นางดวงนภา ปัทมากร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานบริหารทั่วไป



นางสาวคุณมา สรณานนท์

ปฏิบัติงานจัดการงานทั่วไป

งานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวปิยญาพร คงตัน

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งานบริหารลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ



นางสาวยุภา ศิริพัฒน์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้างานบริหารลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ

งานบริหารพนักงานราชการ



นางสาวสุภาภรณ์ พุดผัก

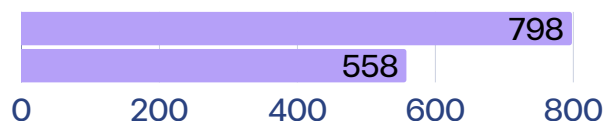
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หัวหน้างานบริหารพนักงานราชการ

ภาพรวมบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

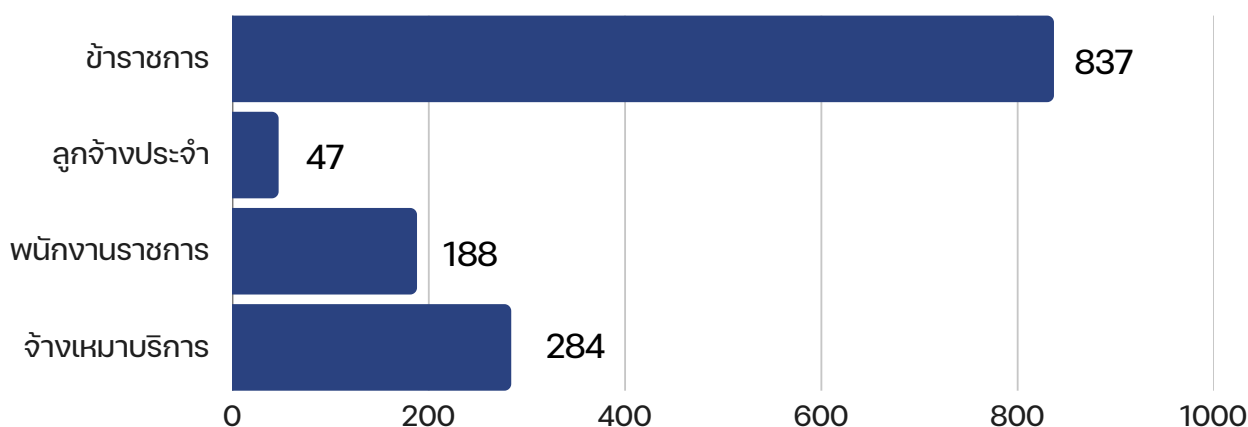
จำนวนบุคลากรทั้งหมด
1,356 คน

ปฏิบัติงานส่วนกลาง
ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค

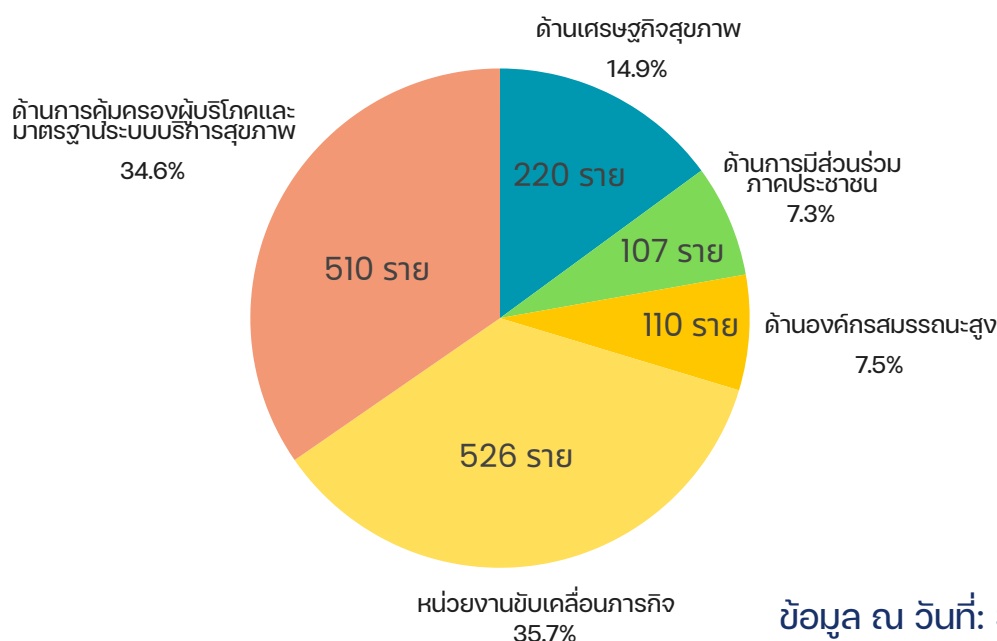


จำนวนบุคลากรทั้งหมดของปี 2568

● จำนวนบุคลากร

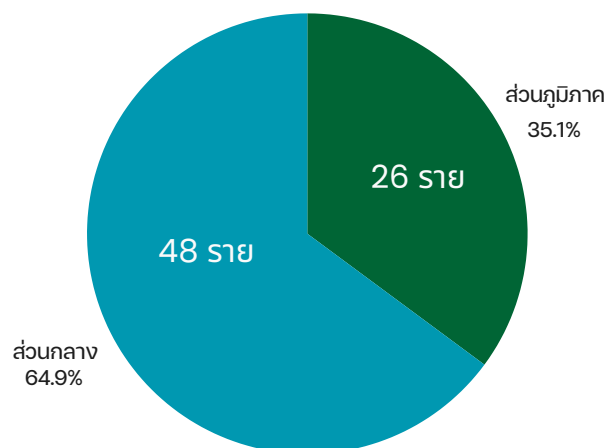
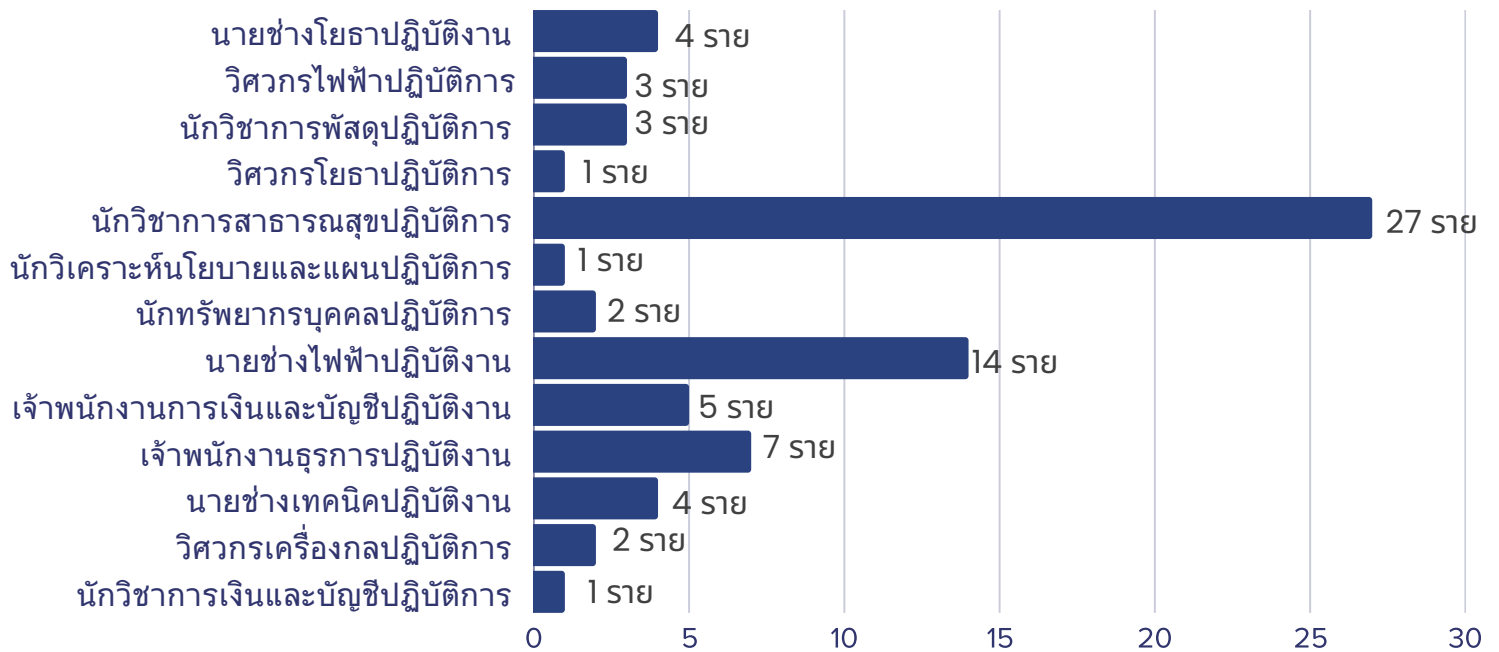


สัดส่วนผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ



ข้อมูล ณ วันที่: 30 กันยายน 2568

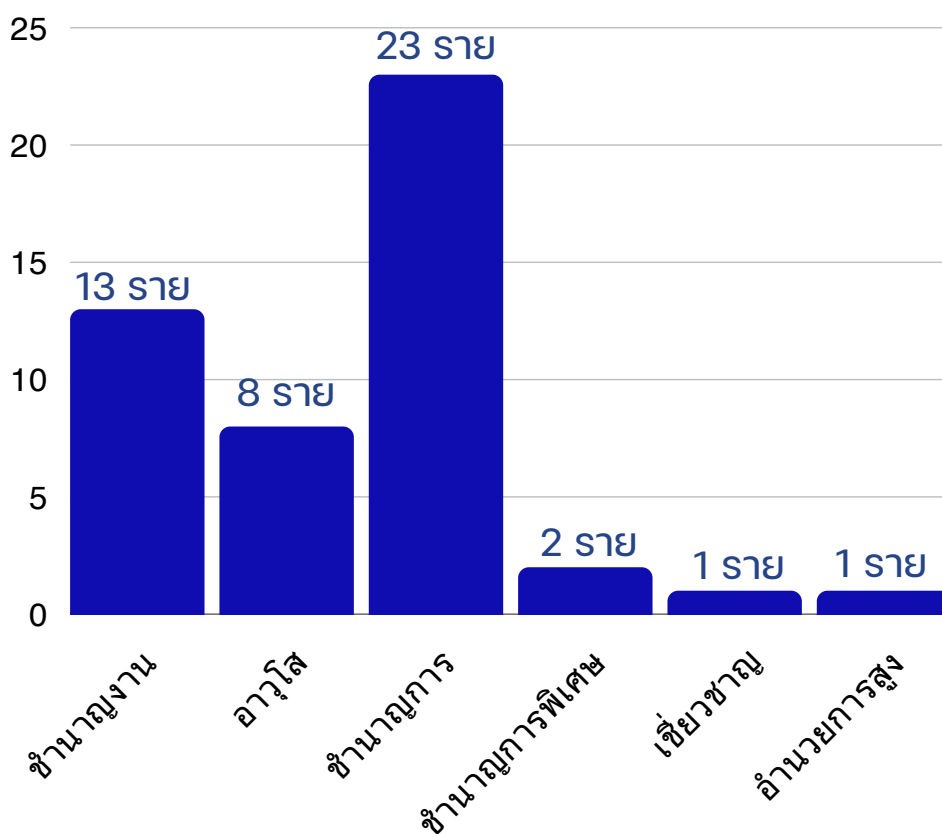
ข้อมูลการสรรหาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ข้อมูล ณ วันที่: 30 กันยายน 2568

การเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รวม 48 ราย



ข้อมูล ณ วันที่: 30 กันยายน 2568

การพัฒนาบุคลากร

โครงการรวมใจ รวมพลัง สร้างความเป็นหนึ่งเดียว ด้วยวัฒนธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ดี

มุ่งเน้นการหล่อหลอมบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การพัฒนาทักษะการสื่อสารและประสานใจ การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ผู้เข้าร่วมอบรม เป็นผู้บริหารกรมทุกระดับ จำนวน 46 ราย



โครงการสัมมนาพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ บัญชีของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ รุ่นที่ 1

มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการเงินการคลัง เพื่อให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำไปนับชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดได้

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 1 ราย



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้อำนวยการกองคลัง

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงด้านการคลัง ให้สามารถกำกับดูแลการเงินการบัญชี และการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบใหม่ และเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้เข้าร่วมอบรม นางสาวสุนทรี มีมุข ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ



โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักรับราชการระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ 17

มุ่งพัฒนาผู้นำภาครัฐให้เป็นนักรับราชการเปลี่ยนแปลงระดับสูง (Agile Transformative Leader) ที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าร่วมอบรม นายอัศวพล คุรุศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมอุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร



หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ รุ่น 27 ประจำปี 2568

เพื่อให้ นักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนา กฎหมายให้ดีขึ้น เพื่อชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน ตลอดจนมีความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ ที่ จำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดิน เสริมสร้างและรักษาให้นักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้เข้าร่วมอบรม นายเอกรัฐ ศุภกรพิทยเสนากุล ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ



การพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (หลักสูตร ป.ย.ป.)

เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงนโยบาย

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 8 ราย



โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1)

เป็นโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลางของภาครัฐ มุ่งเน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการยุคดิจิทัล และการยึดมั่นในคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศอย่างมืออาชีพ

ผู้เข้าร่วมอบรม นายพรเทพ ล้อมพรม ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ



โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)

มีเจตนาารมณ์เพื่อเตรียมนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการให้พร้อมก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้เข้าร่วมอบรม นายอดิสรณ์ วรรณะศักดิ์ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่น38

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ให้เป็นผู้นำยุคดิจิทัล โดยเน้นการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การเงิน การคลังสุขภาพ และการจัดการความเสี่ยง เพื่อขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 37 ราย



หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่น34

มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขให้ก้าวสู่การเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต้น" เสริมสร้างทักษะการตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 45 ราย



การพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง (น.บ.ส.) รุ่นที่ 41 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมสุขภาพขั้นสูงเพื่อขับเคลื่อนระบบบริการ

ผู้เข้าร่วมอบรม น.ส.กัญยรัตน์ กุญสุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ



หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการบูรณาการพัฒนากองทัพมหานครอย่างยั่งยืน (มหานครยั่งยืนรุ่น 2)

เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนากองทัพมหานคร จากทุกภาคส่วนของสังคม ภายใต้แนวคิดองค์การคุณภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้เข้าร่วมอบรม 2 ราย ได้แก่ 1. กัตตแพทย์หญิงนลินา ตันตินิรัมย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ 2. นายเชาวลิต นาคสวัสดิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



อบรมเชิงปฏิบัติการ AI & INNOVATIVE TRANSFORMATION ยกระดับศักยภาพการใช้เครื่องมือ AI และนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภาครัฐ รุ่นที่ 3

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมีใจความสำคัญในการบูรณาการความรู้ด้านการแพทย์สมัยใหม่เข้ากับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และนวัตกรรมสุขภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อนำพองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 20 ราย



หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมมาภิบาลทางการแพทย์สำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 12 (ปสว.12)

มุ่งสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบสาธารณสุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และการเสียสละ เน้นการบูรณาการความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน

ผู้เข้าร่วมอบรม นายกรกฤษ ลิ้มสมมุติ ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



โครงการยกระดับศักยภาพเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เพื่อสร้างความเข้าใจด้านนโยบาย การบริหารกำลังคน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 45 ราย



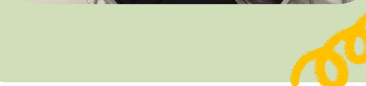
การประชุมนิเทศ / อบรมสัมมนาร่วมกัน ของข้าราชการบรรจุใหม่และพนักงานราชการ จัดจ้างใหม่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ความเป็นมาของกิจกรรม

ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.30/ว1 ลงวันที่ 15 มกราคม 2567 เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยส่วนราชการจะต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ครบทั้ง 3 กระบวนการ คือ การประชุมนิเทศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน



รูปภาพประกอบ

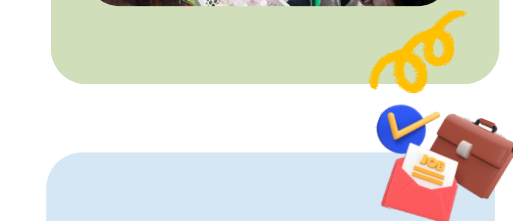
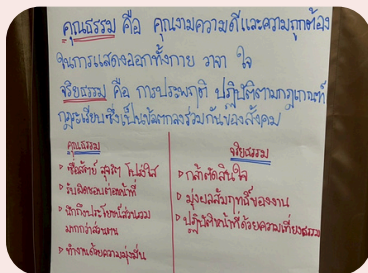


การประชุมนิเทศ / อบรมสัมมนาร่วมกัน ของข้าราชการบรรจุใหม่และพนักงานราชการ จัดจ้างใหม่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รูปภาพประกอบ



รูปภาพประกอบ



งบประมาณ

งบประมาณกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

ได้รับการจัดสรรทั้งหมด

3,762,049

บาท

งบดำเนินงานตามภารกิจ

2,807,175

บาท

งบรายจ่ายขั้นต่ำจำเป็น

954,874

บาท

งบการดำเนินงานตามภารกิจ

งบพัฒนาบุคลากร (HRD)

ได้รับจัดสรรงบประมาณ



1,796,885

บาท

งบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ได้รับจัดสรรงบประมาณ



170,251

บาท

งบบริหารจัดการ

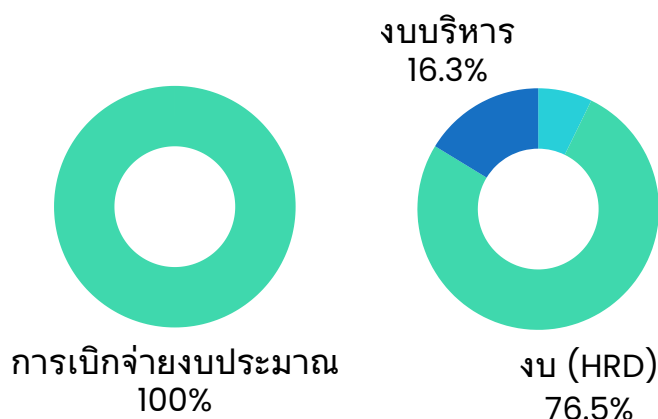
ได้รับจัดสรรงบประมาณ



382,806

บาท

สรุปผลการเบิกจ่ายตลอดปีงบประมาณ



คำอธิบาย

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งหมด 3,762,049 บาท (สามล้านเจ็ดแสนหกหมื่นสองพันสี่สิบเก้าบาทถ้วน)
- ได้รับจัดสรรงบดำเนินงานตามภารกิจ ทั้งหมด 2,807,175 บาท (สองล้านแปดแสนเจ็ดพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบห้าบาทถ้วน)
- ได้รับการจัดสรรงบรายจ่ายขั้นต่ำจำเป็น ทั้งหมด 954,874 บาท (เก้าแสนห้าหมื่นสี่พันแปดร้อยเจ็ดสิบสี่บาทถ้วน)
- คิดเป็นร้อยละการเบิกจ่าย 100 %
- ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ปัญหา/อุปสรรค

บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ และไม่ตรงกับทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน ประกอบกับเมื่อมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับบุคลากร หรือการเกษียณอายุราชการ การสรรหาบุคลากรทดแทน หรือบุคลากรที่มากทดแทนยังต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ รวมถึงขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจำทำให้งานเกิดอุปสรรค และล่าช้า บางครั้งกระทบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกรมในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. พัฒนาวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่หลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อสามารถทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
3. วางแผนอัตรากำล้างและมีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรทดแทน และส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง



ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์



ชั้น 7 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



โทรสาร : 02 149 5643



เบอร์โทรศัพท์
ภายนอก



เบอร์โทรศัพท์
ภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

02 193 7018

18700

งานบริหารทั่วไป

02 193 7019

18701

งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

02 193 7019

18729

งานพัฒนาบุคลากร

02 193 7061

18702

งานพัฒนาระบบอัตราค่าจ้าง

02 193 7062

18727

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเงินเดือน

02 193 7063

18728

งานบริหารลูกจ้างและจ้างเหมาบริการ

02 193 7063

18728

งานบริหารพนักงานราชการ

02 193 7063

18728

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

HSS-HR Network



เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



กลุ่ม Line เครือข่ายการเจ้าหน้าที่แต่ละ
สำนัก/กอง/กลุ่ม ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

1. นายศุภชัย กันทาใจ
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
2. นางดวงนภา ปัทมากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
2. นางสาวอัจฉรา วันเจียม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

ผู้จัดทำ

1. นางสาวเยาวลักษณ์ พันธลาภ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
2. นางสาวปภาวดี จันทรสุมาวงศ์
นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อมูล จัดทำรูปเล่ม และกราฟฟิค



สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมหรือ พัฒนา	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็นวัน เดือน ปี ที่เริ่มและวันที่สิ้นสุด)
โครงการบริหารกำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ					
1. การวางแผนและบริหารกำลังคน กรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับสูงขึ้น ดังนี้ 1. ประเภททั่วไป - ระดับชำนาญงาน จำนวน 13 ราย - ระดับอาวุโส จำนวน 8 ราย 2. ประเภทวิชาการ - ระดับชำนาญการ จำนวน 23 ราย - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 12 ราย - ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ราย 3. ประเภทอำนวยการ - ระดับสูง จำนวน 1 ราย	58	158,170	146,731 (ร้อยละ 92.76)	1 ต.ค.2567 – 31 ส.ค.2568
	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน รวมทั้งมีการกำหนดแนวทาง ทิศทาง นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข การประชุม อ.ก.พ.กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 3 ครั้ง	42	13,000	11,375 (ร้อยละ 87.50)	1 ต.ค.2567 – 31 ส.ค.2568

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมหรือ พัฒนา	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็นวัน เดือน ปี ที่เริ่มและวันที่สิ้นสุด)
โครงการพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ					
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะอย่างบูรณาการใน หลักสูตรต่างๆ ดังนี้				
	- การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนาร่วมกันของข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่	50 ราย (รุ่นที่ 1) 50 ราย (รุ่นที่ 2) 60 ราย (รุ่นที่ 3) รวม 160 ราย	1,245,000	1,245,222 (ร้อยละ 100)	รุ่นที่ 1/2568 เมื่อ 11 -15 พ.ย. 2567 รุ่นที่ 2/2568 เมื่อ 28 – 2 พ.ค. 2568 รุ่นที่ 3/2568 เมื่อ 1 – 5 ก.ย. 2568
	- หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมภิบาลทางการแพทย์สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง รุ่นที่ 12 (ปรพ.12) (1 ราย) - นบส. 1 (1 ราย) - นบส. 2 (1 ราย) - ส.นบส. รุ่นที่ 17 (1 ราย) - (น.บ.ส.) รุ่นที่ 41 (1 ราย) - หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐ สำหรับผู้อำนวยการกองคลัง (1 ราย) - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการบูรณาการพัฒนา กรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน (มหานครยั่งยืนรุ่น 2) (2 ราย) - หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (หลักสูตร ป.ย.ป.) (8 ราย)	120 ราย	257,400	257,400 (ร้อยละ 100)	1 ต.ค.2567 – 30 ก.ย.2568

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็นวัน เดือน ปี ที่เริ่มและวันที่สิ้นสุด)
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)	- หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีของ หน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ 1 (1 ราย) - หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น รุ่นที่ 34 (45 ราย) - หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง รุ่นที่ 38 (37 ราย) - หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ รุ่น 27 ประจำปี 2568 (1 ราย) - หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ AI & INNOVATIVE TRANSFORMATION ยกระดับศักยภาพการใช้เครื่องมือ AI และ นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ภาครัฐ รุ่นที่ 3 (20 ราย)				
2. โครงการรวมใจ รวมพลัง สร้างความเป็น หนึ่งเดียว ด้วยวัฒนธรรมกรมสนับสนุน บริการสุขภาพที่ดี	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ มองเห็นประโยชน์ของภารกิจกรมใน ทิศทางเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ ความรัก ความสามัคคี สร้าง เครือข่ายที่ดีต่อกันของผู้บริหารและบุคลากรในกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ	46	296,610	279,650 (ร้อยละ 94.28)	20-21 ม.ค. 2568

ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
1. ข้าราชการ	944	944	837	107
- ประเภทบริหาร	4	4	4	-
- ประเภทอำนวยการ	8	8	8	-
- ประเภทวิชาการ	577	577	509	68
- ประเภททั่วไป	355	355	316	39
2. พนักงานราชการ	296	189	187	2
3. ลูกจ้างประจำ	47	47	47	-
รวมทั้งสิ้น	1287	1180	1071	109

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)