



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
Department of Health Service Support

# รายงาน ประจำปี 2565

---

# HR

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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

  
พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต

วันที่ ๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕



# คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับทราบและเข้าใจการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สู่การรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากรทั่วไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและการดำเนินงานที่มุ่งมั่นตามภารกิจ ทั้งนี้คณะผู้จัดทำคาดหวังว่า จะเกิดประโยชน์ในการรับรู้บทบาทหน้าที่ และภารกิจของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

# สารบัญ

## เกี่ยวกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม 2
- แผนยุทธศาสตร์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 3
- โครงสร้างกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 4
- บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 5
- ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ 11

## การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล 13
- การสรรหาข้าราชการในปีงบประมาณ 2565 14
- การเลื่อนระดับสูงขึ้นของบุคลากร 15
- มาตรการในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์  
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ  
ไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) 16

## การพัฒนาบุคลากร

- หลักสูตรภายนอก 18
  - ผู้บริหารระดับสูง
  - สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร
  - สำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- โครงการฝึกอบรม 24

## งบประมาณ / โครงการ / ผลการเบิกจ่าย

26

## การพัฒนาองค์กรของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

27

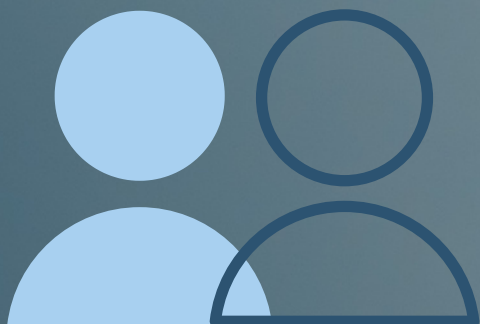
## ปัญหา / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ

32

## คณะผู้จัดทำ

34

เกี่ยวกับกลุ่ม  
บริหารทรัพยากรบุคคล





## วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี พ.ศ. 2566”



## พันธกิจ

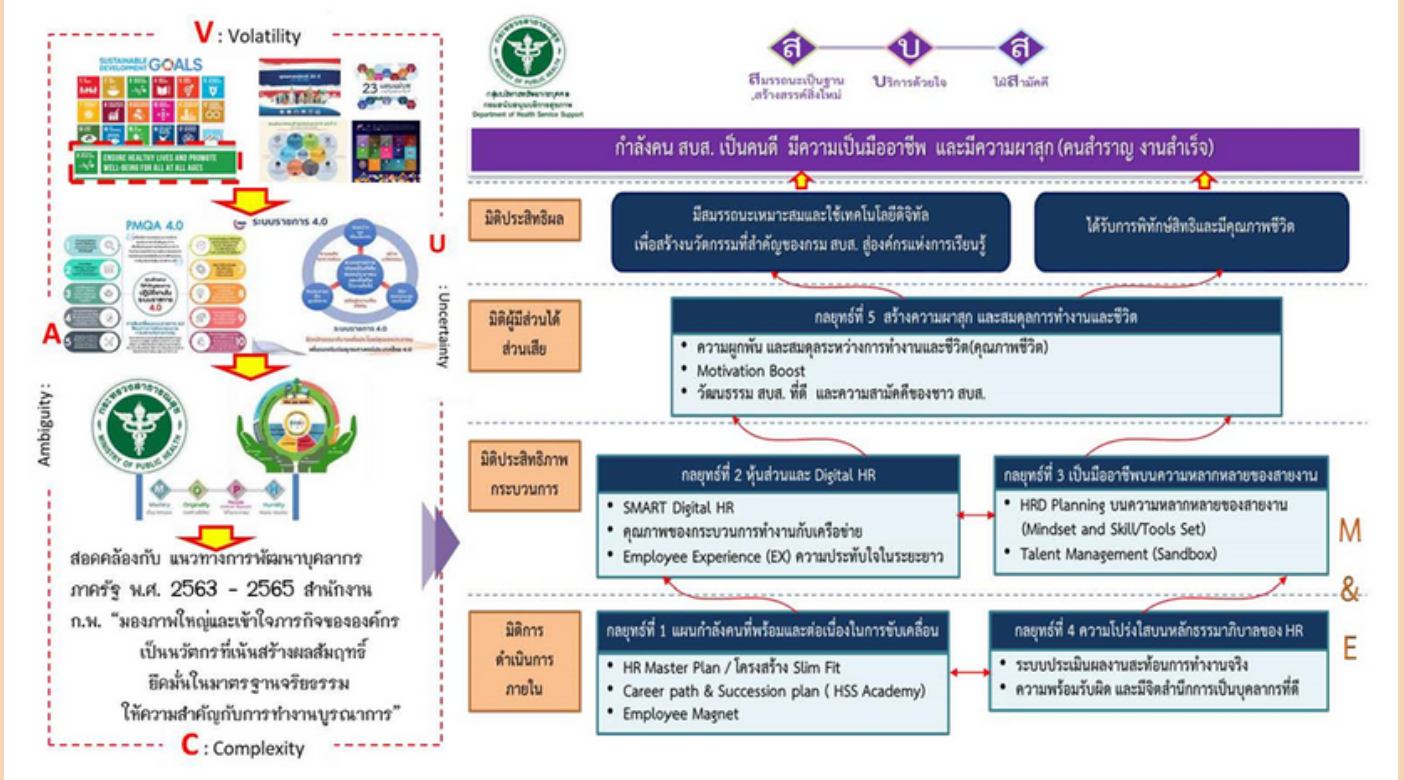
1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
2. พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม
4. พัฒนารฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง 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. งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จ บำนาญ
3. งานสิทธิประโยชน์
4. งานพัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศ
5. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 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. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร
3. งานส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ
4. งานพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม
5. งานทุนพัฒนาข้าราชการ และการศึกษาต่อ
6. งานบริหารการใช้งบประมาณ การเงินและบัญชี
7. งานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
8. งานจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
9. งานติดตาม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงาน โครงการแผนงบประมาณของหน่วยงาน
10. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### งานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการลูกจ้างประจำและจ้างเหมาบริการ

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



# บุคลากรกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นายศุภชัย กันทาใจ  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



นางดวงนภา ปีทมากร  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

# งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นางสาวพรชนก ชันมัน  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
หัวหน้างานงานสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและเงินเดือนถือจ่าย



นายวิศิษฐ์ เต้ไพบูลย์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสาวจรรยา ครองญาติ  
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวปาริชาติ โพธิ์ทอง  
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวสมรathy ทงแย้ม  
นักทรัพยากรบุคคล

# งานพัฒนาบุคลากร



นางสาวกัญญา เพ็ชรโยธิน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร



นางสาวจิณณ์นิตา สมบูรณ์จันทร์  
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวพิมพ์ขวัญ นาทิสิริกุล  
นักทรัพยากรบุคคล

## งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง



นางดวงนภา ปัทมากร  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและ  
อัตรากำลัง



นางสาววาสนา ศิวจิรานนท์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



นางชนิตาภา ณ ระนอง  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

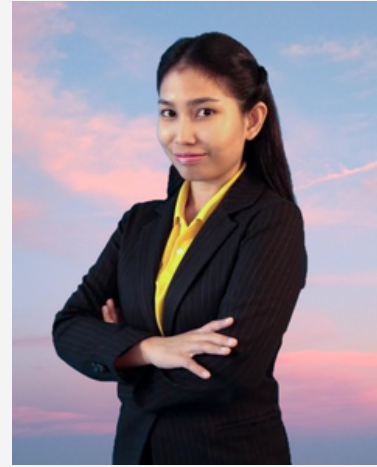


นางสาวสุดาริณี เหมเชื้อ  
ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

## งานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวอัจฉรา วันเจียม  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน  
หัวหน้างานคัดเลือกและประเมินบุคคล



นางสาวปัญญาพร คงดั้น  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## งานบริหารทั่วไป



นางสาวลัทธริมา บุญพิมพ์  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
หัวหน้างานบริหารทั่วไป

## งานบริหารลูกจ้างประจำและจ้างเหมาบริการ



นางสาวยุภา คิริพัฒน์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## งานบริหารพนักงานราชการ



นางสาวสุภาภรณ์ พุดพีก  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



# ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์



ชั้น 7 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



โทรศัพท์ : 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

งานพัฒนาระบบอัตรากำลัง

02 193 7062

18727

งานสรรหา แต่งตั้ง และเงินเดือน

02 193 7063

18728

งานบริหารลูกจ้างและจ้างเหมาบริการ

02 193 7063

18728

งานบริหารพนักงานราชการ

02 193 7063

18728

กลุ่มบริหารทรัพยากร

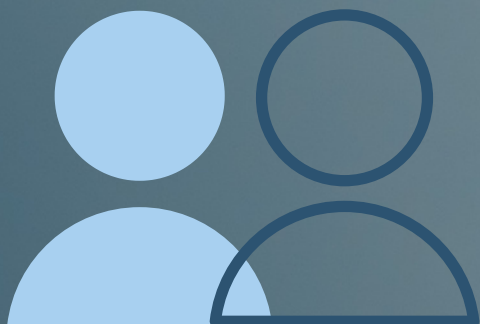
HSS-HR Network



กลุ่ม Line ประชาสัมพันธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

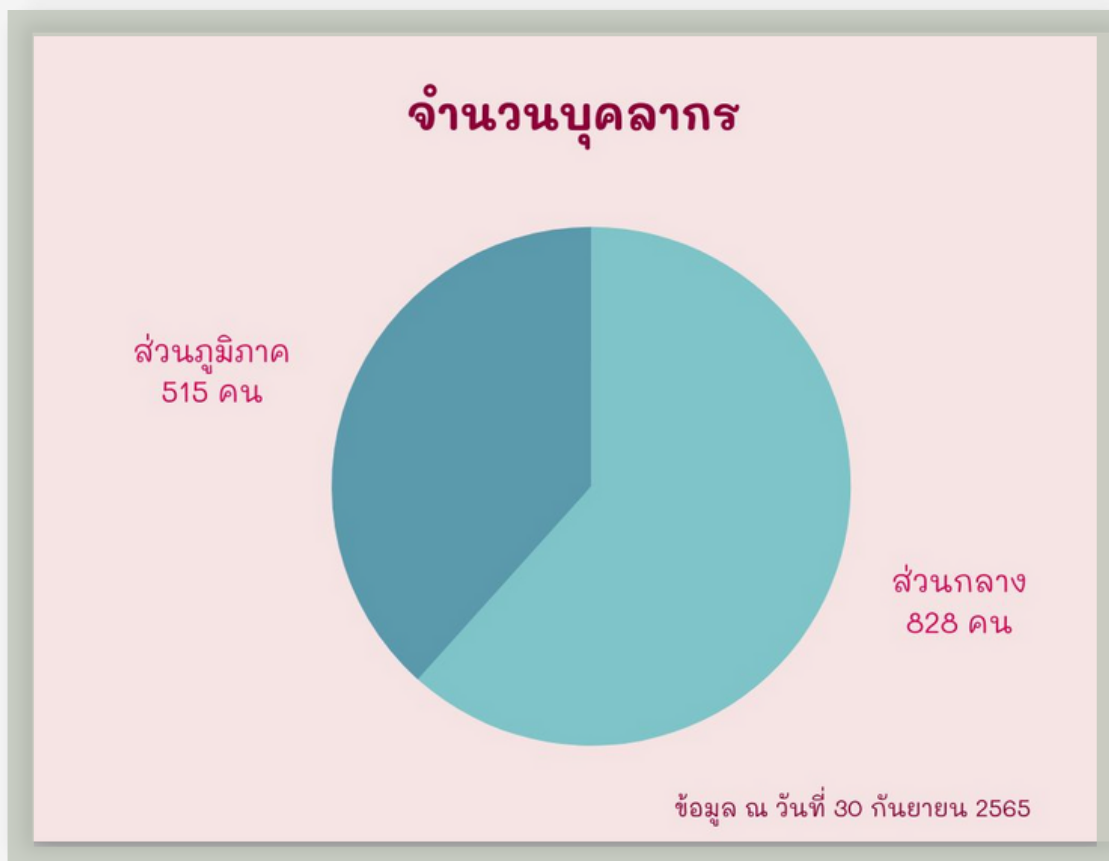
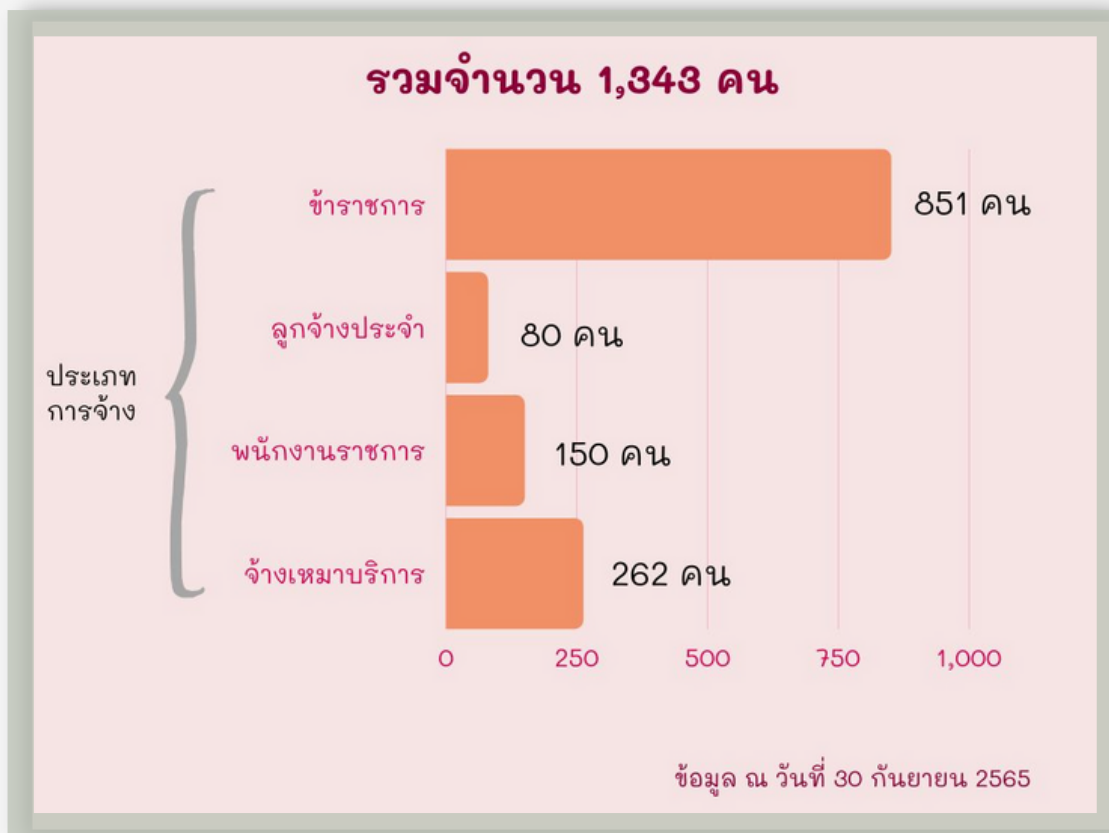
กลุ่ม Line เครือข่ายการเจ้าหน้าที่แต่ละสำนัก  
กอง ส่วนกลางและภูมิภาค

# การบริหารทรัพยากรบุคคล



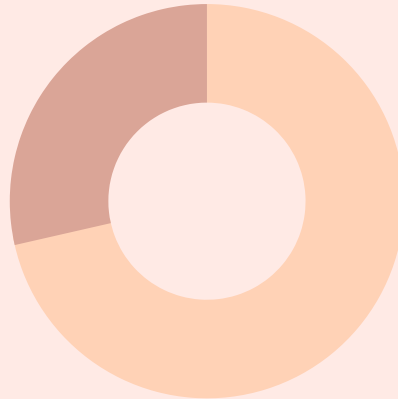


# ภาพรวมบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



# การสรรหาข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ส่วนภูมิภาค  
18 คน

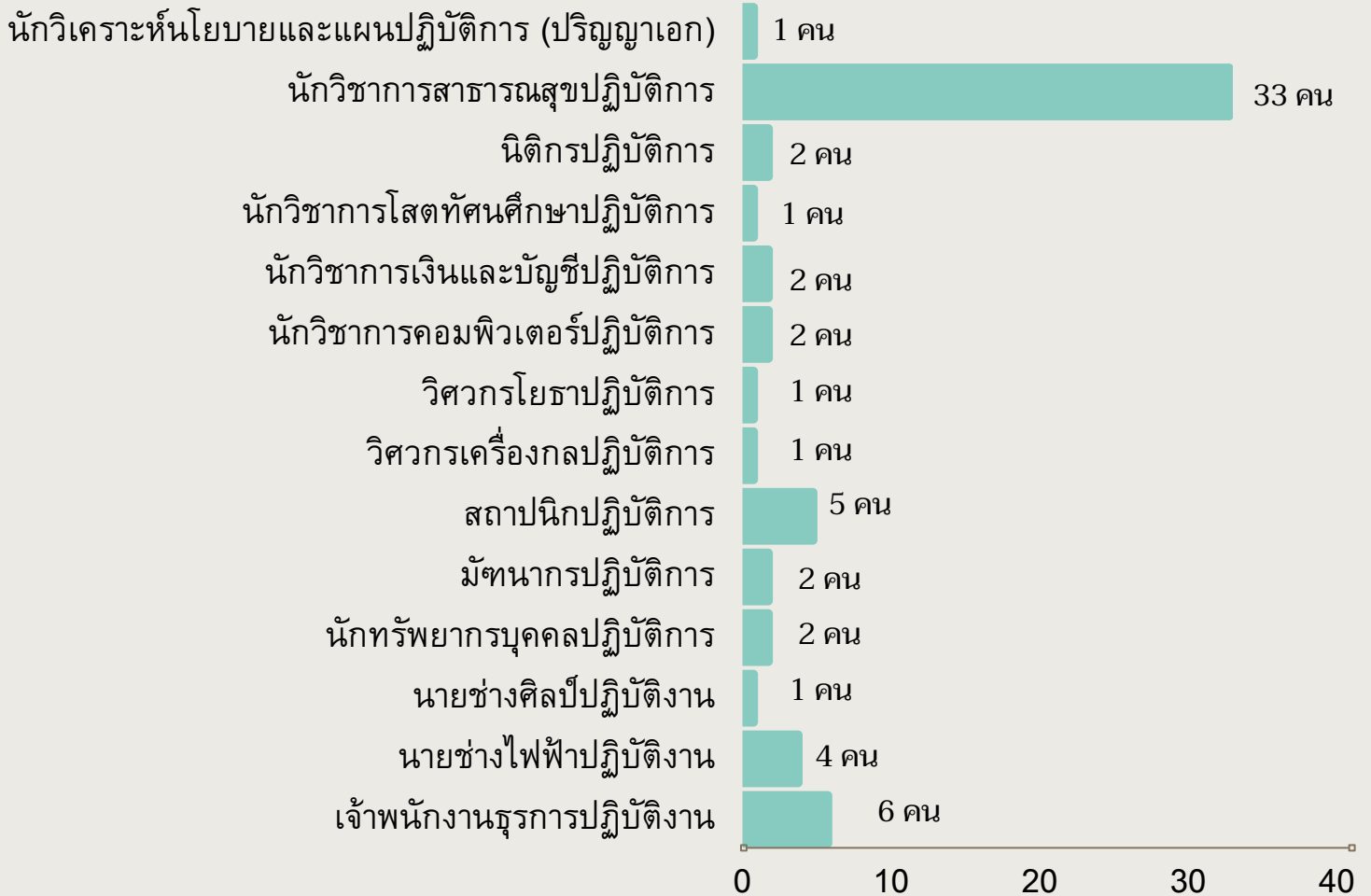


ส่วนกลาง  
45 คน

รวม 63 คน

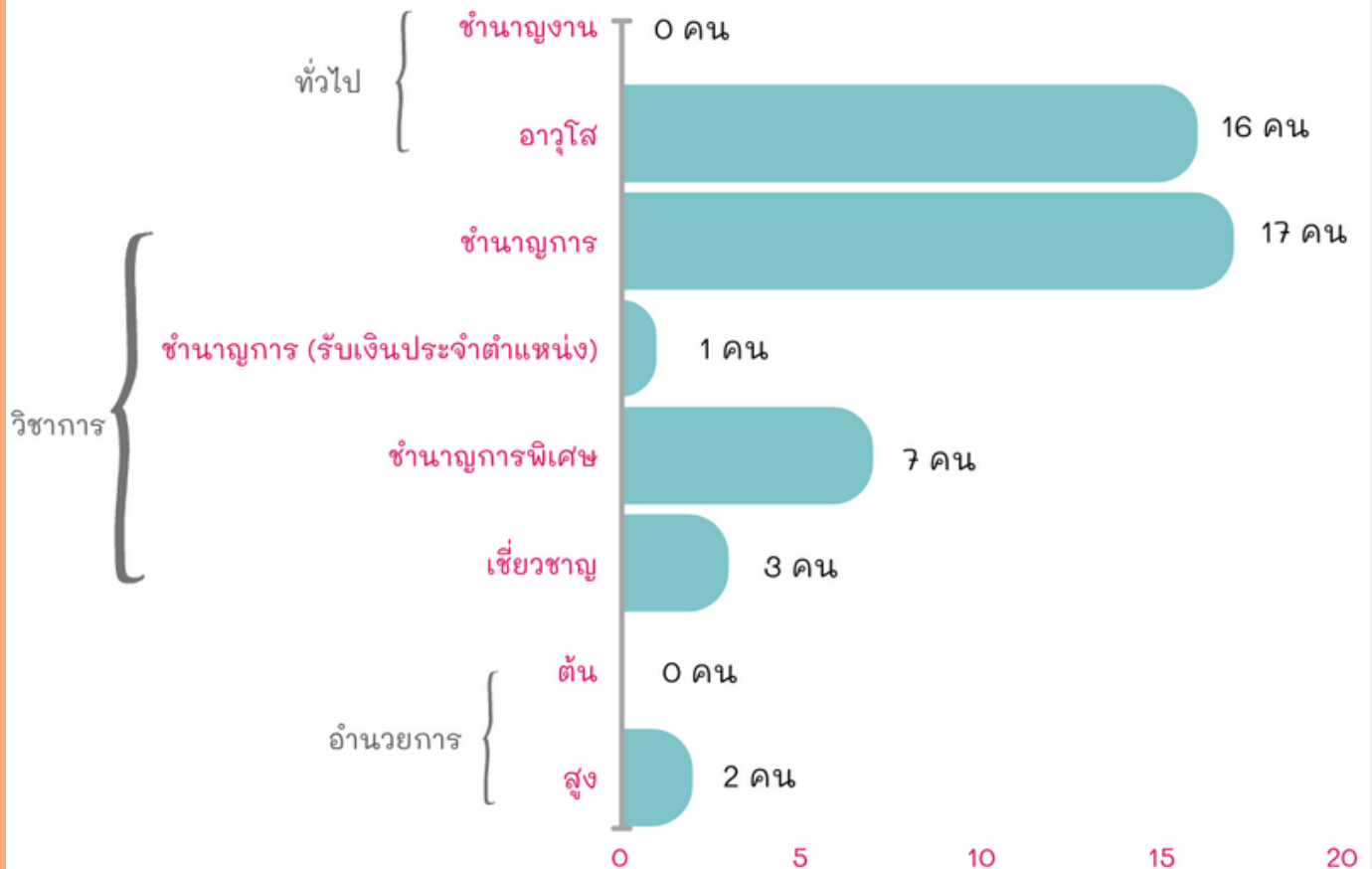
ตำแหน่ง

จำนวนที่สรรหา



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

## การเลื่อนระดับสูงขึ้น ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565



## มาตรการในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 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

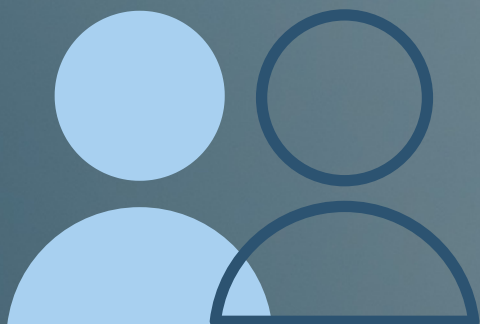
H : Hand washing ล้างมือบ่อยๆ จัดให้มีจุดบริการเจลล้างมืออย่างทั่วถึงเพียงพอ

T : Temperature ตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าใช้บริการ เพื่อคัดกรองผู้ใช้บริการที่อาจไม่สบาย

T : Testing ตรวจหาเชื้อโควิด 19 และ

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

# การพัฒนาบุคลากร



# หลักสูตรภายนอก

## ผู้บริหารระดับสูง

หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดลงทุน (วตท. รุ่นที่ 32)



จัดโดย สถาบันวิทยาการตลาดลงทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อสร้างผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถทางธุรกิจตลาดลงทุน โดยมีวิสัยทัศน์อันเป็นพลวัต และประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจขององค์กรและบทบาทในสังคม

ผู้เข้ารับการอบรม : นายแพทย์ธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์  
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

## หลักสูตรซีอีโอเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ รุ่นที่ 3



จัดโดย สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศด.) ร่วมกับบริษัท โนเนม ไอเอ็มซี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการวิเคราะห์ภาวะแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคตเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลด้านต่างๆ

ผู้เข้ารับการอบรม : นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ  
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

# ผู้บริหารระดับสูง

## หลักสูตรวิทยาการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วส. รุ่นที่ 8)



จัดโดย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมี  
วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเงิน  
ตลาดทุน นโยบายและยุทธศาสตร์ ที่สำคัญของประเทศ  
รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารองค์การใหม่ อันจะ  
นำไปสู่การพัฒนาผู้บริหาร

ผู้เข้ารับการอบรม : นายแพทย์สามารถ ธีระศักดิ์  
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



# สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร

## หลักสูตรผู้นำการประกอบ Wellness เพื่อการสร้างชาติ (นสข. Wellness รุ่นที่ 3)

จัดโดย สถาบันการสร้างชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้นำที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในคุณธรรม มีจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจครบถ้วน ความคิดเป็นระบบ มองเห็นอนาคต กล้าทำสิ่งใหม่ ในบริบทการพัฒนาเรื่อง Wellness ในระดับโลกและระดับประเทศ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง การบริหารองค์กร และการริเริ่มกิจการด้าน Wellness

ผู้เข้ารับการอบรม : นางสาวเสาวภา จงกิตติพงศ์  
ผู้อำนวยการกองสุขภาพระหว่างประเทศ

## หลักสูตร Wellness & Healthcare Business Opportunity Program for Executives (WHB) รุ่นที่ 2

จัดโดย มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับ Siam Health Development Co., Ltd. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข The Department of Community and Global Health, The University of Tokyo และ Huawei Technologies (Thailand) Co., Ltd. โดยมีวัตถุประสงค์ตระหนักรู้เกี่ยวกับแนวโน้ม ความก้าวหน้า และโอกาสในการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ Wellness & Healthcare ทั้งในประเทศไทยต่างประเทศ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาธุรกิจ/หน่วยงาน/องค์กรของท่าน ภายใต้วิถีใหม่ (New Normal) หลังโควิด 19 เตรียมพร้อมสำหรับกระแส Wellness Tourism ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมอย่างมากในปัจจุบันและ การเป็น Global Medical & Wellness Hub ของประเทศไทย มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับวิทยากรซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการเกี่ยวกับ Wellness & Healthcare สร้างสัมพันธภาพ และสร้างเครือข่ายสังคม (Ecosystem) ธุรกิจ Wellness & Healthcare

ผู้เข้ารับการอบรม : นางสาวเสาวภา จงกิตติพงศ์  
ผู้อำนวยการกองสุขภาพระหว่างประเทศ



# สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร

## หลักสูตรการเพื่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 26 ปปร. 26

จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนเสริมสร้างเจตคติ ค่านิยม แนวคิด ทักษะการวิเคราะห์อันเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวิถีประชาธิปไตยที่สร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาและเผยแพร่ประชาธิปไตยเพื่อสันติสุข

ผู้เข้ารับการอบรม : นายถาวร ขาวแสง  
ผู้อำนวยการกองแบบแผน

## หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ประจำปี 2565

จัดโดย วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร เป็นนักบริหารรุ่นใหม่ที่มีโลกทัศน์เปิดกว้าง เรียนรู้วิธีคิดเชิงยุทธศาสตร์ รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข

ผู้เข้ารับการอบรม : นายสาโรจน์ ยอดประดิษฐ์  
เลขานุการกรม

# สำหรับผู้บริหาร/ทางการบริหาร

## หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุข ระดับสูง รุ่นที่ 38 ประจำปี 2565

จัดโดย วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักบริหารให้มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร เป็นนักบริหารรุ่นใหม่ที่มีโลกทัศน์เปิดกว้าง เรียนรู้วิธีคิดเชิงยุทธศาสตร์ รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข

ผู้เข้ารับการอบรม : นายอดุลย์ ชมันเขียว

วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 9

## หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 8 (ก.พ.ร. ๑ รุ่น ๘)

จัดโดย สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารองค์การตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การเชื่อมโยงเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเสริมสร้างวิสัยทัศน์และมุมมองในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารประเทศและองค์การ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Changes) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ร่วมพัฒนาแนวคิด เสริมสร้างทัศนคติ อันจะเป็นการสร้างองค์ความรู้สำหรับการนำไปพัฒนาต่อยอดได้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและสร้างเครือข่ายผู้นำในด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน

ผู้เข้ารับการอบรม : นายประวิทย์ เกตุทอง

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานติดตามและประเมินผล กลุ่มแผนงาน

# สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

## ทุนฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ (Strategy based) ประจำปี 2564

จัดโดย วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักบริหารให้มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร เป็นนักรบริหารรุ่นใหม่ที่มีโลกทัศน์เปิดกว้าง เรียนรู้วิธีคิดเชิงยุทธศาสตร์ รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข

ผู้เข้ารับการอบรม : นายอดุลย์ ชมันเฑียร

วิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 9

# โครงการฝึกอบรม

## โครงการจัดงานวิชาการสร้างสรรค์นวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

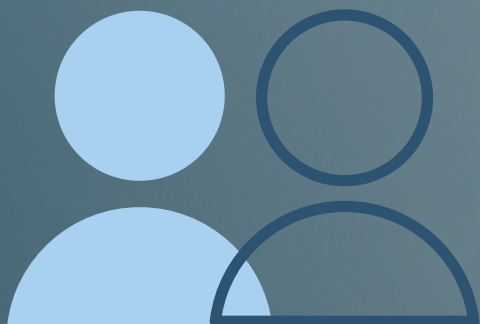


### โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

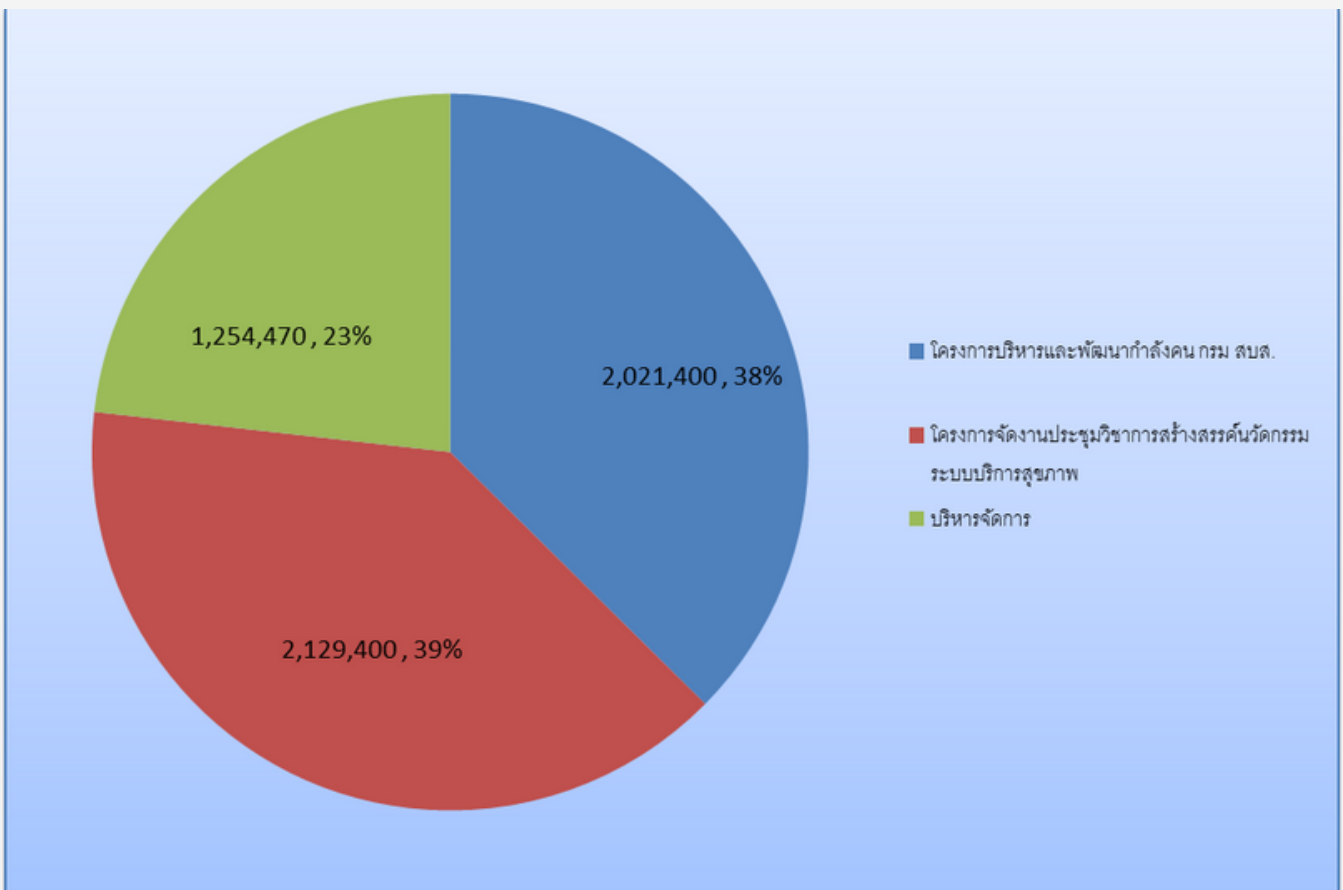
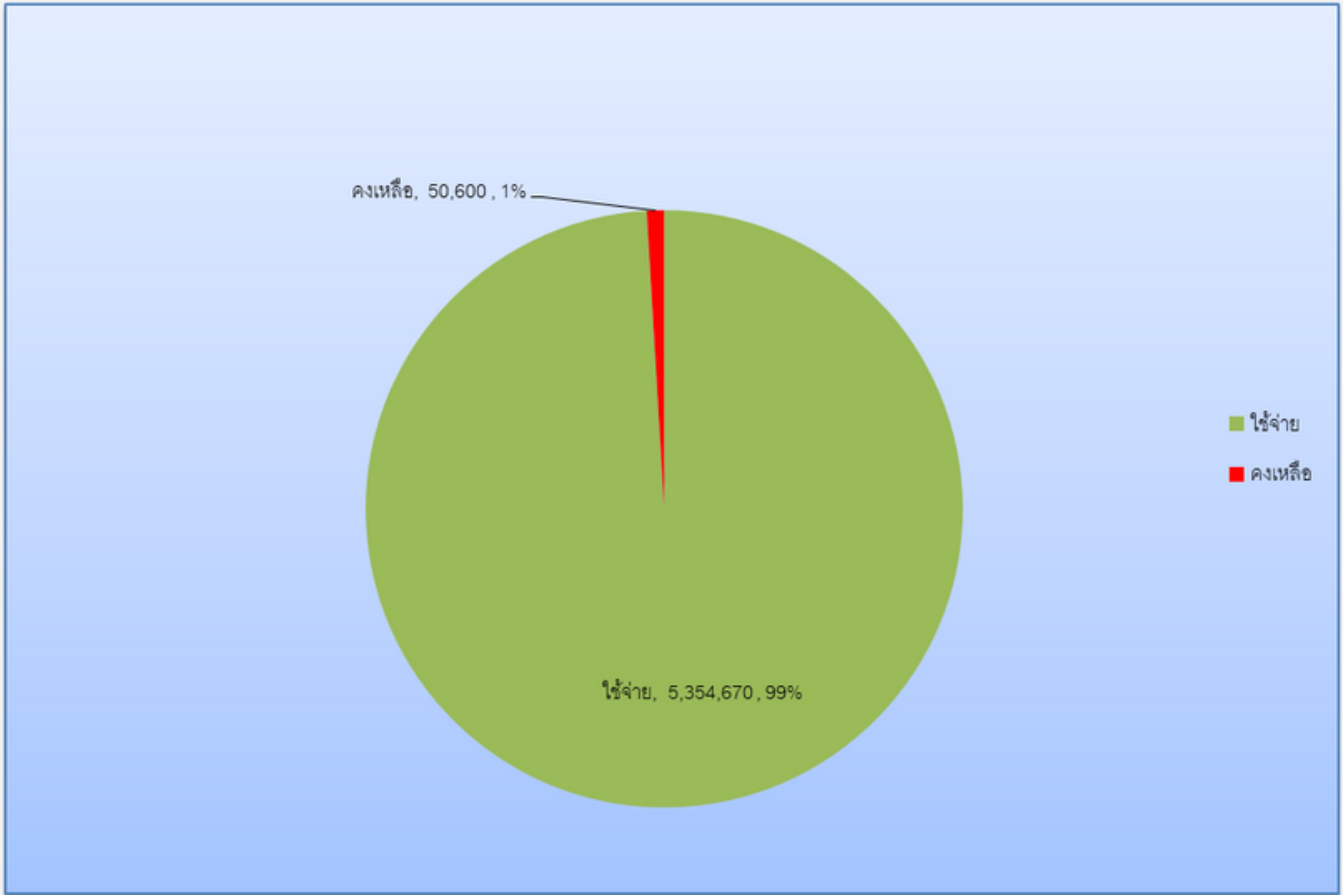
1. เพื่อพัฒนาวิชาการในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาด้านวิชาการนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
3. เพื่อเป็นเวทีนำเสนอผลการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
4. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
5. เพื่อเป็นเวทีเชิดชูเกียรติหน่วยงานและบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในการสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาวิชาการและนวัตกรรมระบบบริการสุขภาพ



งบประมาณ / โครงการ /  
ผลการเบิกจ่าย



# งบประมาณ / โครงการ / ผลการเบิกจ่าย



# การพัฒนาองค์กรของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

## ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
Department of Health Service Support

### ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้กำหนดให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และการปรับ  
สมคูลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่มุ่งเน้นการดูแล เสริมสร้าง และ  
ยกระดับการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีสุขภาวะที่ดี มีสมดุลชีวิตและการทำงาน และมีระบบนิเวศในการทำงานและ  
การใช้ชีวิตที่เหมาะสม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานปลอดภัยและมีความสุข สอดคล้องกับ  
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒  
เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่มีการยกระดับระบบราชการ ข้าราชการตลอดจนเจ้าหน้าที่ ให้มีขีด  
สมรรถนะสูงและทันสมัย เปิดกว้างเชื่อมโยง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการปรับเปลี่ยนการให้บริการและ  
การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านสาธารณสุข) ที่ให้ความสำคัญกับ  
ทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health : HRH) ซึ่งถือเป็นแก่นสำคัญในการสร้าง  
ความสำเร็จของการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และบริหารจัดการระบบ  
สุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีแก่ประชาชน จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (HRH  
Transformation) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ภายใต้บุคลากรเป็นเลิศ (People  
Excellence) ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งครอบคลุมกำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มี  
บทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน พิษฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งอยู่ใน  
ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความรู้ ระบบ  
สุขภาพยั่งยืน" ภายใต้การสร้างเสริมให้กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความฉลาด เพื่อร่วมขับเคลื่อน  
การพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบ  
บริการสุขภาพ และระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้าน  
สุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม" ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ  
รวมทั้งแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานระบบบริการสุขภาพ ประกอบด้วย  
มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ระบบสุขภาพภาคประชาชน การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ และ  
การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ได้ให้  
ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา ระบบบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนา  
คุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

/ฉะนั้น...

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เชื่อมโยงกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) แนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (HR Scorecard) ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Quality of Work Life and Happiness) ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส. : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ส) บริการด้วยใจ (บ) ไม่สามัคคี (ส) และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คือ กำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็น คนดี คนเก่ง มีความสุข โดยยึดหลักการบริหารด้วย "คนสำราญ งานสำเร็จ" ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. กำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและพัฒนาโครงสร้างการทำงานให้กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนการบริหารและผลิต พัฒนา กำลังคน เชื่อมโยงกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่มีการเตรียมความพร้อมกำลังคน ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และผู้ที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนมีการพัฒนาระบบเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ได้มาซึ่งคนที่ดีและเก่ง

๒. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะคนสายงาน การเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของตำแหน่ง ผ่านกลไกการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ครอบคลุมกำลังคนทุกระดับ เพื่อให้สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผล การปฏิบัติงาน การสรรหาและเลือกสรรกำลังคนเข้าสู่ระบบ สิทธิประโยชน์ของกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจนในการปฏิบัติ ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพร้อมให้มีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านการบริการ

๕. การสร้างเสริมความผูกพัน และ การสร้างความประทับใจในระยะยาว (Employee Experience) ให้กับกำลังคน หมายรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อขยายผลไปสู่ความสุขในการทำงานร่วมกัน ภายใต้แนวทางการสร้างสุขที่ สบส. ด้วย สุขกาย สุขใจ และสุขเงิน ส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และร่วมมือกันในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย

/๖. พัฒนา...



๖. พัฒนาระบบสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

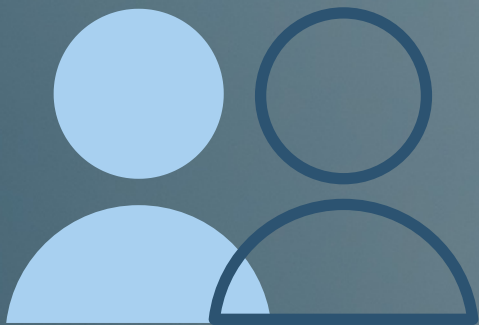


(นายธเรศ กรวิษนัยรวิวงศ์)  
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

**สรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 5 เดือน)**

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
<b>การประเมินประสิทธิภาพผลการดำเนินงาน (Performance Base)</b>	<b>60</b>		<b>2.7440</b>	
1. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน (ไม่น้อยกว่า 3-5 ตัวชี้วัด)				
1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินงาน ตัวชี้วัดกรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน -ตัวชี้วัดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ/PA/งานตามยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านสาธารณสุข)/นโยบายรัฐบาล/มติ ครม./งานตามยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์กรมฯ /ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย พิเศษ/งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย				
1.1.1 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนงาน พัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามแผนเป็นไปตามเป้าหมาย	15	5.0000	0.7500	
1.2 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก/ของหน่วยงาน				
1.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเตรียมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง	15	5.0000	0.7500	
1.2.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) ระยะที่ 3	10	2.4400	0.2440	มีผลงาน ร้อยละ 27.19
1.2.3 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10	5.0000	0.5000	
1.2.4 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10	5.0000	0.5000	
<b>การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)</b>	<b>40</b>		<b>1.8995</b>	
2. ร้อยละความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่องานบริการของหน่วยงาน	15	4.8300	0.7245	เกณฑ์ข้อ 3 ตัดคะแนน 1/3 เนื่องจากแนบเอกสาร สลับเกณฑ์
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	15	4.5000	0.6750	แบบฟอร์มรายงานสรุปผลสถิติการรับ-ส่งหนังสือไม่เป็นไปตามเกณฑ์
4. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	10	5.0000	0.5000	
<b>น้ำหนักกรม</b>	<b>100</b>	<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>	<b>4.6435</b>	

ปัญหา / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ



# ปัญหา / อุปสรรค / ข้อเสนอแนะ

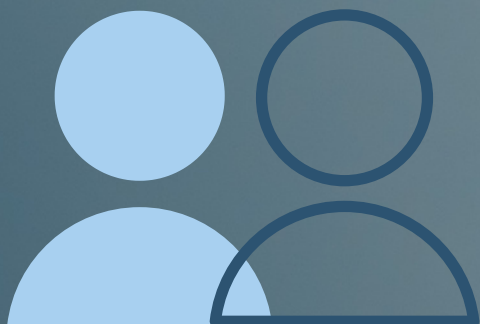
ปัญหา อุปสรรคที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ การบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดมาตรการสำหรับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และแนวทางให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work from Home) และปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา เพื่อให้หน่วยงานเฝ้าระวัง กำกับดูแล ติดตามและหากมีเจ้าหน้าที่ที่สัมผัสผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามนิยามผู้ป่วยเข้าเกณฑ์สอบสวนโรค หรือผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยด่วนที่สุด

มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้น มีการสื่อสาร แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการ WFH ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงาน WFH ผ่าน Chrome remote desktop /Remote Workingการพัฒนาอบรม Up Skill & Re Skill ผ่านระบบ Google classroom/ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (HSS e-Learning) รวมทั้งการบริหารจัดการเวลา /การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Time Management)

ทั้งนี้ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรม การปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้น แต่ผลการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพยังคงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด



คณะผู้จัดทำ



# คณะผู้จัดทำ

## ที่ปรึกษา

นายศุภชัย กันทาใจ  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

นางสาวอัจฉรา วันเจียม  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางดวงนภา ปัทมากร  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



## ผู้จัดทำ

นางสาวกัญญา เพ็ชรโยธิน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวจิณณ์ณิตา สมบูรณ์จันทร์  
นักทรัพยากรบุคคล

นางสาวพิมพ์ขวัญ นาทิสิริกุล  
นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ สรุปรายข้อมูล จัดทำรูปเล่ม และกราฟิก

