



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๗๐๒

ที่ สธ ๐๗๐๑.๗.๔/ ๑๓๖๓

วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง /ผู้อำนวยการกลุ่ม/ ผู้อำนวยการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ  
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/ หัวหน้าศูนย์คุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ/  
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ - ๑๒  
และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง

ตามที่ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มอบนโยบายการดำเนินงานของ  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยถือคติ “คนสำราญ งานสำเร็จ” เพื่อนำพา  
องค์กรไปสู่ความยั่งยืน มั่นคง และพัฒนา ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับเอานโยบายที่เกี่ยวข้อง  
ในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล มากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสอดคล้อง  
กับยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี  
และแผนแม่บทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอส่งประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร  
บุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้หน่วยงานได้ยึดถือและปฏิบัติ  
ให้บุคลากร เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยยึดหลักการบริหาร คนสำราญ งานสำเร็จ ต่อไป รายละเอียด  
ตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางจิตนันทิภา วรจิตรานนท์)  
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
Department of Health Service Support

## ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้กำหนดให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่มุ่งเน้นการดูแล เสริมสร้าง และยกระดับการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีสุขภาวะที่ดี มีสมดุลชีวิตและการทำงาน และมีระบบนิเวศในการทำงานและการใช้ชีวิตที่เหมาะสม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานปลอดภัยและมีความสุข สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่มีการยกระดับระบบราชการ ข้าราชการตลอดจนเจ้าหน้าที่ให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เปิดกว้างเชื่อมโยง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการปรับเปลี่ยนการให้บริการและการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านสาธารณสุข) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health : HRH) ซึ่งถือเป็นแก่นสำคัญในการสร้างความสำเร็จของการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ และบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีแก่ประชาชน จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ภายใต้บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งครอบคลุมกำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ภายใต้การสร้างเสริมให้กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ และระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม” ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานระบบบริการสุขภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ ระบบสุขภาพภาคประชาชน การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา ระบบบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาคุณภาพชีวิต 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 ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส. : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ส) บริการด้วยใจ (บ) ใฝ่สามัคคี (ส) และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกๆระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะตามสายงาน 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 หลักเกณท์และวิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพร้อมให้มีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านการบริการ

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

๖. พัฒนาระบบสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)  
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ