



| |
|------------------------|
| เลขานุการกรม |
| เลขรับที่ 4109 |
| วันที่รับ 14 ก.ค. 2566 |
| เวลารับ..... |

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการกรม โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๐๑

ที่ สธ ๐๗๐๑.๑/๗๒๗ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน เลขานุการกรม

ตามที่สำนักงานเลขานุการกรม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติ นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารงานทั่วไป จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดดังเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวพรนิภา นุดรงษ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป

ทราบ

(นายสาโรจน์ ยอดประดิษฐ์)

เลขานุการกรม

17 ก.ค. 2566

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| ลำดับที่ | นโยบาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ |
|----------|---|--|---|
| ๑ | การกำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและพัฒนาโครงสร้างการทำงานให้กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแผนการการบริหารและผลิตพัฒนากำลังคน เชื่อมโยงกับการสร้างความก้าวหน้าอาชีพ (Career Part) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผู้ที่มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนมีการพัฒนาระบบเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ได้มาซึ่งคนที่ดี และคนเก่ง เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการตามแนวทางของกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ โดยดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง และได้แบ่งโครงสร้างภายใน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการหน่วยงาน ได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาการเตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งและการสืบทอดการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ในระดับรองหัวหน้าหน่วยงาน และสำนักงานเลขาธิการกรม ได้คัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน โดยจัดส่งให้คณะกรรมการระดับกรมคัดเลือกต่อไป | ไม่ใช้งบประมาณ - ใช้งบประมาณกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒ | การส่งเสริมพัฒนาและยกระดับสมรรถนะตามสายงาน การเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของตำแหน่ง ผ่านกลไกการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development : IDP) ด้วยเครื่องมือต่างๆที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคคลในภาพรวมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนากำลังคน (แผนพัฒนาบุคลากร) ของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดส่งแผน การพัฒนาฯ ให้กับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมในภาพรวมกรม | ไม่ใช้งบประมาณ - ใช้งบประมาณกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓ | การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยคำนึงถึง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป | สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์การดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ลาออก ยืมตัว ข้าราชการ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมทั้งแจ้งเวียนกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด | ไม่ใช้งบประมาณ - ใช้งบประมาณกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| ลำดับที่ | นโยบาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ |
|----------|---|--|--|
| ๔ | การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ชัดเจนในการปฏิบัติ ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | สำนักงานเลขาธิการกรม ได้จัดทำคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการกรม โดยยึดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติของกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ | ไม่ใช้งบประมาณ - ใช้ร่วมกับกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล |
| ๕ | การเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นต่างๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง การนำเสนอความคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการกรม ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีการประชุมประจำเดือนของสำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อติดตามการดำเนินงาน พร้อมทั้งรับฟัง แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ | งบดำเนินงานสำนักงาน เลขาธิการกรม ประชุม มาแล้วจำนวน ครั้งใช้ งบประมาณทั้งสิ้น ๑๓,๓๗๕ บาท |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร ๐ ๒๑๔๓ ๓๐๐๑

ที่ สธ ๐๓๐๑.๑/๑๐๕๕

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

เรียน หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่มในสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม

ตามที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานได้ยึดถือและปฏิบัติให้บุคลากร เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยยึดหลักการบริหาร คน สำคัญ งาน สำเร็จ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม สอดคล้องตามกับนโยบายของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอส่งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งบุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายสาโรจน์ ยอดประดิษฐ์)

เลขาธิการกรม





ประกาศสำนักงานเลขาธิการกรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม” ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติรวมทั้งแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานระบบบริการสุขภาพ และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา ระบบบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับกำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการกรม เป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสำนักงาน ก.พ. กำหนด เชื่อมโยงกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) แนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Quality of Work Life and Happiness) ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม โดยยึดหลักการบริหารด้วย “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การกำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและพัฒนาโครงสร้างการทำงานให้กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนการการบริหารและผลิตพัฒนากำลังคน เชื่อมโยงกับการสร้างความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผู้ที่มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนมีการพัฒนาระบบเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ได้มาซึ่งคนที่ดี และคนเก่ง เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การส่งเสริมพัฒนาและยกระดับสมรรถนะตามสายงาน การเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของตำแหน่ง ผ่านกลไกการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development : IDP) ด้วยเครื่องมือต่างๆที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคคลในภาพรวมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

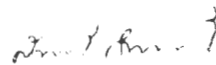
๓. การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยคำนึงถึง กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ชัดเจนในกาปฏิบัติ ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นต่างๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมอง การนำเสนอความคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสาโรจน์ ยอดประดิษฐ์)

เลขาธิการกรม