



## ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

### ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

.....

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำลังคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็น “คนเก่ง คนดี มีความสุข” โดยยึดหลักบริหาร “คนสำราญ งานสำเร็จ” เชื่อมโยงแนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (HR Scorecard) ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ รวมทั้งค่านิยมองค์กร (Core Value) ส.บ.ส. : สมรรถนะเป็นฐาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ บริการด้วยใจ ใส่มัคคี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้อง “เป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองผู้บริโภค และส่งเสริมผู้ประกอบการด้านบริการสุขภาพเพื่อประชาชนมีสุขภาพดีชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง” โดยกำหนดให้มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางในการประเมินของหน่วยงานเป็น ๕ มิติ จึงกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพควบคู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

### วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

### การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน of ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยข้อมูลกิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

## ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

### ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ หรือ ศบส.๑ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบงานของหน่วยงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ เขตสุขภาพที่ ๑ ซึ่งรับผิดชอบ ๘ จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน พะเยา เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ และน่าน โดยใช้กลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้หน่วยงานมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นหน่วยงานที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่มารับบริการ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ ดังนั้น ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ จึงต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกคน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และยุทธศาสตร์ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### วิสัยทัศน์ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

“เป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านบริการสุขภาพ เพื่อประชาชนมีสุขภาพดี ชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง”

#### พันธกิจ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

๑. ดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในพื้นที่
๒. บังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมิน และรับรองมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ และตามกฎหมายกำหนด
๔. ให้บริการวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และพัฒนาทักษะวิชาชีพ ด้านระบบบริการสุขภาพให้แก่บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
๕. ศูนย์บริการทดสอบ สอบเทียบเครื่องมือทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน
๖. งานตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านระบบบริการสุขภาพ
๗. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประเมิน และถ่ายทอดองค์ความรู้ มาตรฐาน เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพในพื้นที่
๘. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านระบบบริการสุขภาพร่วมกับเขตสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานอื่น และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
๙. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

## เป้าประสงค์หลักเชิงยุทธศาสตร์ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

๑. สถานพยาบาลภาครัฐ-เอกชน และ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคุณภาพไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และ ให้บริการด้วยความปลอดภัย

๒. ประชาชนดูแลสุขภาพ และ ภาคีเครือข่ายภาคประชาชน มีการจัดการสุขภาพอย่างยั่งยืน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้หน่วยงานมีคุณธรรม ปลอดภัยไร้ผิด เป็นหน่วยงานที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่มารับบริการ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และอํารงรักษาคนคุณภาพอย่างเหมาะสม

## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

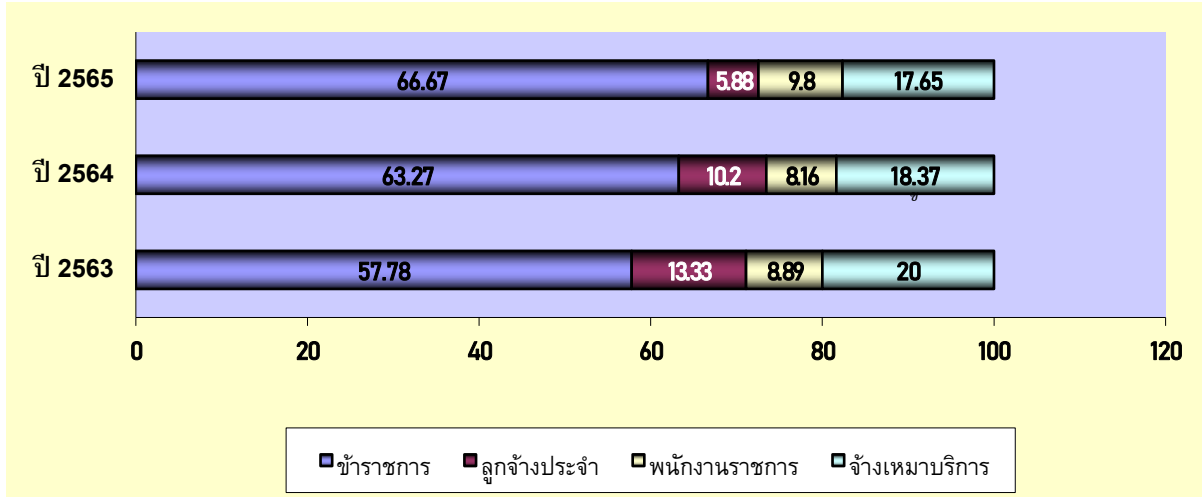
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ : พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ	<p>การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ แผนงานการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งที่สำคัญภายใน ดังนี้ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ฯลฯ ซึ่งการวางแผนสืบทอด มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่ง</li><li>➢ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงานภายในกลุ่มงาน โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน</li><li>➢ มีการทบทวนภารกิจและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังภายใน เพื่อปรับปรุงและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li></ul>
ประเด็นที่ ๒: พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ	<p>การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li><li>➢ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ดำเนินการประเมินบุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในเรื่องความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</li> <li>➢ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</li> </ul>
<p><b>ประเด็นที่ ๓ :</b> การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</li> <li>➢ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูล ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>➢ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</li> <li>➢ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</li> <li>➢ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</li> </ul>
<p><b>ประเด็นที่ ๔ :</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ส่งเสริม ปลุกจิตสำนึก รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง</li> <li>➢ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>➢ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>➢ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖</li> </ul>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

๒.๑ ข้อมูลสถานการณ์กำลังคนของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละของบุคลากร (แยกประเภท)  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ปีปัจจุบัน



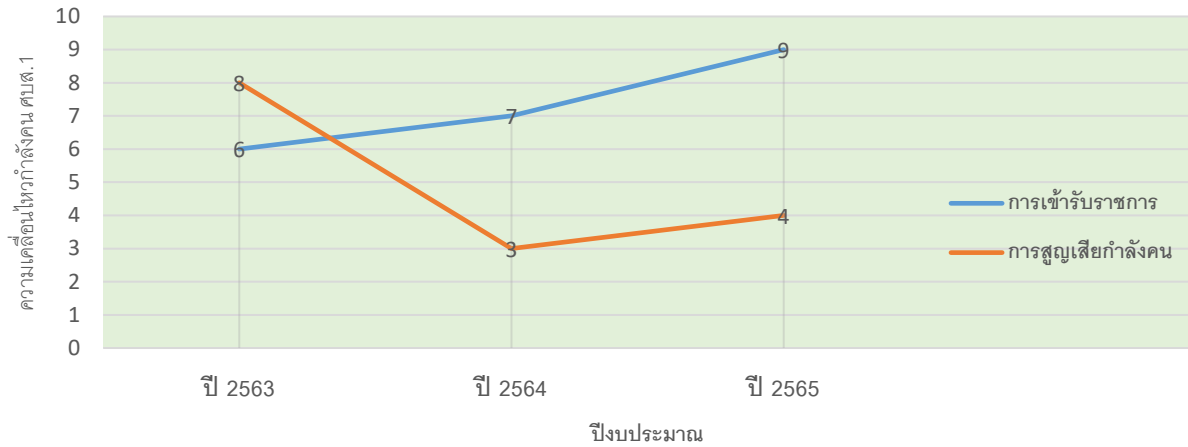
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
<b>อัตรากำลังคน</b>						
๑) ข้าราชการ	๒๖	๕๗.๗๘	๓๑	๖๓.๒๗	๓๔	๖๖.๖๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๖	๑๓.๓๓	๕	๑๐.๒๐	๓	๕.๘๘
๓) พนักงานราชการ	๔	๘.๘๙	๔	๘.๑๖	๕	๙.๘๐
๔) จ้างเหมาบริการ	๙	๒๐.๐๐	๙	๑๘.๓๗	๙	๑๗.๖๕
ผลรวมกำลังคน	<u>๔๕</u>	<u>๑๐๐</u>	<u>๔๙</u>	<u>๑๐๐</u>	<u>๕๑</u>	<u>๑๐๐</u>

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีบุคลากรทั้งสิ้น รวม ๕๑ คน โดยแยกประเภทข้าราชการ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ พนักงานราชการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๐ และจ้างเหมาบริการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ ซึ่งแสดงถึงจำนวนข้าราชการจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากได้รับการจัดสรรข้าราชการ จากโครงการบรรจุข้าราชการ (โควิด-๑๙) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๓ คน มีผลทำให้การจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการลดลง จำนวน ๑ คน และจำนวนลูกจ้างประจำลดลง เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

## แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของบุคลากร (แยกประเภท)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ปีปัจจุบัน



รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
<b>การเคลื่อนไหวของกำลังคน</b>						
๑) การเข้ารับราชการ	๖	๑๐๐	๗	๑๐๐	๙	๑๐๐
▪ บรรจุใหม่	๕	๘๓.๓๓	๕	๗๑.๔๓	๖	๖๗.๐๐
▪ รับโอน/ย้าย	-	-	๒	๒๘.๕๗	๒	๒๒.๐๐
▪ ช่วยราชการ	๑	๑๖.๖๗	-	-	๑	๑๑.๐๐
๒) การสูญเสียกำลังคน	๘	๑๐๐	๓	๑๐๐	๔	๑๐๐
▪ ลาออก	๓	๓๗.๕๐	๒	๖๖.๖๗	๒	๕๐.๐๐
▪ ให้โอน/ย้าย	๑	๑๒.๕๐	-	-	-	-
▪ เกษียณอายุราชการ	๔	๕๐.๐๐	๑	๓๓.๓๓	๑	๒๕.๐๐
▪ ไปช่วยราชการ	-	-	-	-	๑	๒๕.๐๐
▪ อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีบุคลากรเข้ารับราชการเพิ่ม จำนวน ๙ คน โดยมาจากการเรียกบรรจุใหม่ จำนวน ๖ คน (ประกอบด้วย ข้าราชการ ๔ และจ้างเหมาบริการ ๒) การรับโอน จำนวน ๑ คน การรับย้าย จำนวน ๑ คน และมาช่วยราชการ จำนวน ๑ คน สำหรับการสูญเสีย

กำลังคน มีบุคลากรลาออก จำนวน ๒ คน เนื่องจากได้บรรจุหน่วยงานอื่นและการลดตำแหน่งจ้างเหมาบริการ ด้านพัฒนาวิชาการ เนื่องจากเป็นนโยบายและได้รับจัดสรรข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมาทดแทน ลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ คน และได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการ จำนวน ๑ คน

## ๒.๒ ข้อมูลกำลังคน (แยกกลุ่มงาน)

จำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ  
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ แยกรายกลุ่มงาน

ที่	กลุ่มงาน	ประเภทการจ้างงาน				รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑	ผู้อำนวยการ	๑	-	-	-	๑
๒	รองผู้อำนวยการ ด้านบริหาร	(๑)	-	-	-	-
๓	รองผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ	๑	-	-	-	๑
๔	มาตรฐานวิศวกรรมการแพทย์	๑๔	๑	-	-	๑๕
๕	มาตรฐานอาคารและสภาพแวดล้อม	๙	-	๑	๑	๑๑
๖	คุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ	๒	๑	๑	-	๔
๗	สุขภาพภาคประชาชนและพัฒนา พฤติกรรมสุขภาพ	๓	-	-	๑	๔
๘	วิชาการและมาตรฐานระบบบริการ สุขภาพ	๒	-	-	-	๒
๙	บริหารงานทั่วไปและแผนงาน	๒	๑	๓	๗	๑๓
รวม		๓๔	๓	๕	๙	๕๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)



๒.๓ ข้อมูลกำลังคน (ประเภทตำแหน่ง/ระดับ)

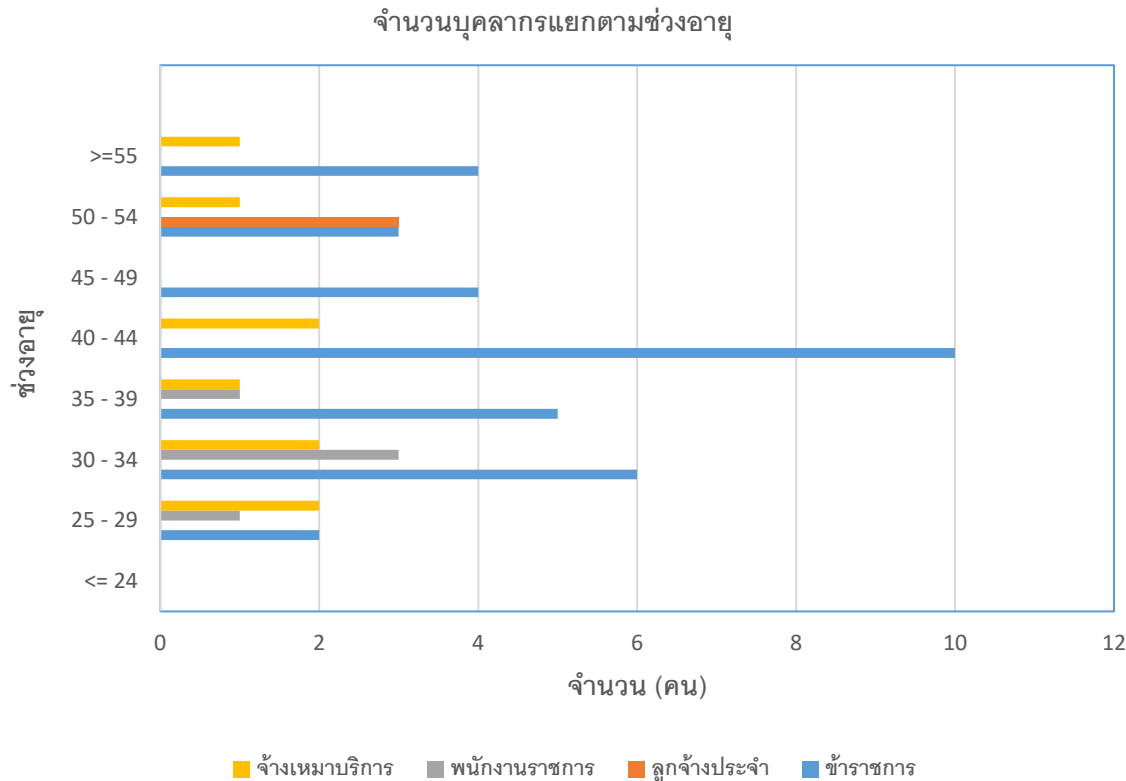
จำนวนประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

ลำดับ	สายงาน	รวม	ข้าราชการ						ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ
			ทั่วไป			วิชาการ					
			ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ			
	ผู้อำนวยการ (วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร)	๑						๑			
	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑							
	นายช่างไฟฟ้า	๕	๒	๓							
	นายช่างเทคนิค	๑๐	๒	๖	๒						
	นายช่างโยธา	๔	๑	๒	๑						
	นักจัดการงานทั่วไป	๑							๑		
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑							๑		
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑				๑					
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑							๑		
	นักวิชาการสาธารณสุข	๖				๕	๑				
	นิติกร	๑							๑		
	วิศวกร	๑				๑					
	วิศวกรเครื่องกล	๑				๑					
	วิศวกรไฟฟ้า	๑				๑					

ลำดับ	สายงาน	รวม	ข้าราชการ						ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ
			ทั่วไป			วิชาการ					
			ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ			
	วิศวกรโยธา	๑					๑				
	สถาปนิก (ขรก.ช่วยราชการ)	๒				๑			๑		
	ช่างฝีมือโรงงาน	๑						๑			
	ช่างไฟฟ้า	๑						๑			
	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย (ช่วยราชการ)	๑						๑			
	ปฏิบัติงานด้านธุรการ	๒								๒	
	ปฏิบัติงานด้านบันทึกข้อมูล	๑								๑	
	ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	๑								๑	
	ปฏิบัติงานด้านพัฒนาวิชาการ	๑								๑	
	ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑								๑	
	ปฏิบัติงานด้านขับรถยนต์	๑								๑	
	ปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัย	๒								๒	
	<b>รวม</b>	<b>๕๑</b>	<b>๖</b>	<b>๑๒</b>	<b>๓</b>	<b>๑๐</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>๓</b>	<b>๙</b>	

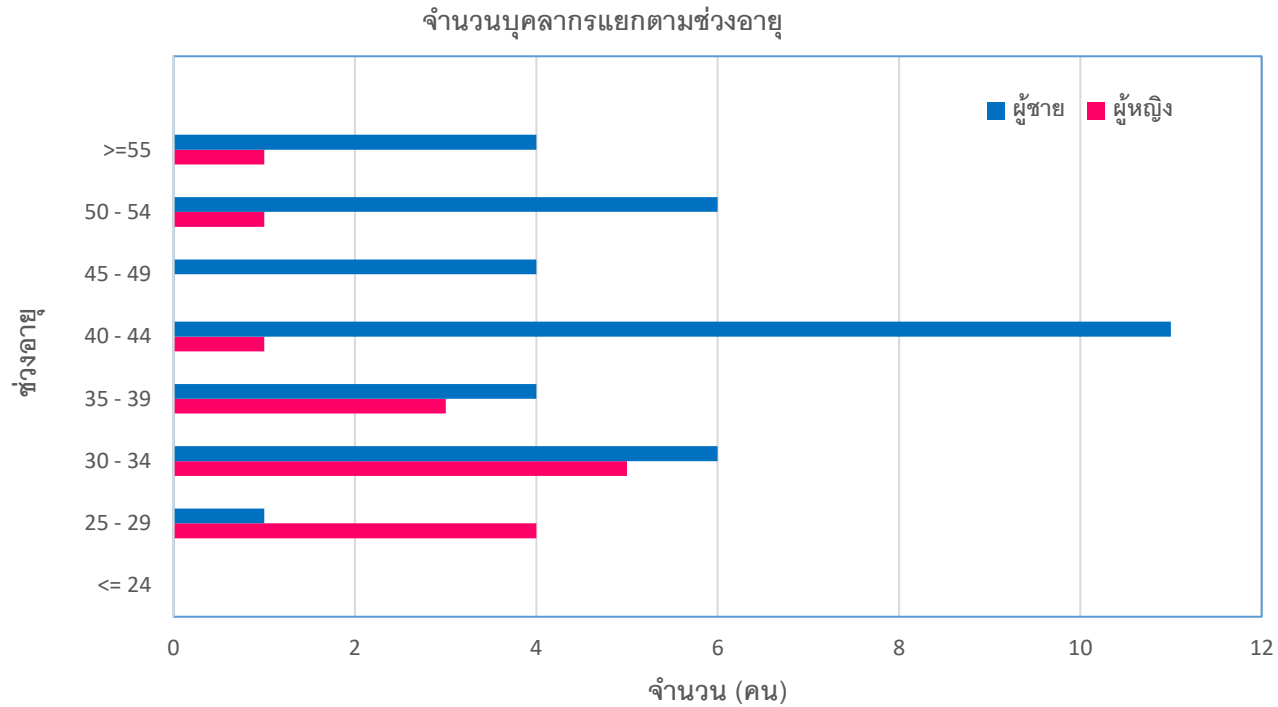
หมายเหตุ : ข้าราชการ ตำแหน่งสถาปนิกปฏิบัติการ (ช่วยราชการ) ๑ อัตรา และลูกจ้างประจำ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย (ช่วยราชการ) ๑ อัตรา

## ๒.๔ ข้อมูลโครงสร้างอายุของบุคลากร



ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนบุคลากร			
	ปี ๒๕๖๕			
	ชรก.	ลจป.	พรก.	จม.
<= ๒๔	-	-	-	-
๒๕ - ๒๙	๒	-	๑	๒
๓๐ - ๓๔	๖	-	๓	๒
๓๕ - ๓๙	๕	-	๑	๑
๔๐ - ๔๔	๑๐	-	-	๒
๔๕ - ๔๙	๔	-	-	-
๕๐ - ๕๔	๓	๓	-	๑
>= ๕๕	๔	-	-	๑
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>	<b>๙</b>

จากแผนภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วงอายุของบุคลากร ประเภทข้าราชการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๐ คน รองลงมา เป็นช่วงอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๖ คน และ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๕ คน สำหรับประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และประเภท พนักงานราชการ จำนวน ๕ คน จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๙ ปี



ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ	
	เพศ	
	หญิง	ชาย
<= ๒๔	-	-
๒๕ - ๒๙	๔	๑
๓๐ - ๓๔	๕	๖
๓๕ - ๓๙	๓	๔
๔๐ - ๔๔	๑	๑๑
๔๕ - ๔๙	-	๔
๕๐ - ๕๔	๑	๖
>= ๕๕	๑	๔
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๓๖</b>

จากแผนภูมิ ปิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วงอายุของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายทั้งสิ้น ๓๖ คน ซึ่งอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๑ คน สำหรับเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ คน ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ช่วงอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๒ คน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๕ (รอบ ๑๒ เดือน)

ประเด็นที่ ๑ : การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ การเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
<p>๑. การจัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังภายในของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ให้เหมาะสมกับภารกิจงานและมีประสิทธิภาพ</p>	<p><input type="checkbox"/> การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานและลดผลกระทบด้านการบริหารงานที่ไม่ต่อเนื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> การบริหารบุคลากรให้สามารถสับเปลี่ยน หมุนเวียนกำลังคน เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงานภายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดโครงสร้างภายในของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑</p>	<p>๑) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้ทบทวนและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมีหน้าที่ พิจารณา จัดทำ ติดตาม และประเมินผลตามแนวทางการบริหารงานของศูนย์ฯ เกี่ยวกับโครงสร้างอัตรากำลัง แผนโครงการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๒) การบริหารกำลังคน เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน</li> <li>- การดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ในการเข้าตรวจมาตรฐานแก่สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและสถานพยาบาล ได้มีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่จากกลุ่มมาตรฐานวิศวกรรมการแพทย์ และกลุ่มมาตรฐานอาคารและสภาพแวดล้อม เพื่อตรวจสอบด้าน</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>มาตรฐานโครงสร้าง มาตรฐานของระบบการระบายอากาศ ระบบไฟฟ้า ฯลฯ ของสถานประกอบการและสถานพยาบาลที่ได้รับการประเมินฯ เป็นต้น</p> <p>๓) มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- หน่วยงานมีการติดตาม สอบถาม ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังภายในอยู่เสมอ ในรูปแบบการประชุมคณะบริหารศูนย์ฯ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวมากขึ้น มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน</p>
<p>๒. โครงการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญภายในศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ (รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ฯลฯ)</p>	<p><input type="checkbox"/> แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งภายในของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑</p> <p>๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (สำหรับหลักสูตรที่จำเป็นโดยเน้นการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง)</p>	<p>๑) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้กำหนดตำแหน่งเพื่อเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งภายในศูนย์ฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ตำแหน่งผู้อำนวยการ</li> <li>▪ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ด้านบริหาร</li> <li>▪ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ</li> <li>▪ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ</li> <li>▪ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มฯ</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>๒) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ได้ดำเนินการสำรวจบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมให้ปฏิบัติหน้าที่ รองหัวหน้ากลุ่ม โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ วิสัยทัศน์การนำ</li> <li>✓ ความรับผิดชอบ</li> <li>✓ การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</li> <li>✓ ความประพฤติและการควบคุมตนเอง</li> <li>✓ Mindset รองหัวหน้างาน</li> </ul> </li> </ul> <p>๓) มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (สำหรับหลักสูตรที่จำเป็น โดยเน้นการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ แผนนำเข้าการส่งบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก ในระดับหน่วยงาน โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ เพื่อส่งรายชื่อเข้ารับการคัดเลือกจากสำนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ อบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.)</li> <li>- นายวัชชีเนตร หมั่นसान</li> </ul> </li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ อบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- นางสาวนันทน์ อ่อนหวาน</li> <li>ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</li> </ul> </li> <li>➤ แผนการพัฒนารองผู้อำนวยการ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ เตรียมบุคลากร เพื่อเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับ รองหัวหน้าหน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) นายวิกร ไตรราพงศ์ <ul style="list-style-type: none"> <li>ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส</li> <li>ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ ด้านบริหาร</li> </ul> </li> <li>๒) นายวีระศักดิ์ โสมโยธี <ul style="list-style-type: none"> <li>ตำแหน่ง นายช่างเทคนิคอาวุโส</li> <li>ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ ด้านวิชาการ</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>✓ การหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการหน่วยงานและผู้มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการหน่วยงาน ประจำปี</li> </ul> </li> </ul>



โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑) นายวิกร โตราพงศ์ เรียนรู้งาน หน่วยงานที่ ๑</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองแบบแผน</li> </ul> <p>เรียนรู้งาน หน่วยงานที่ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ</li> </ul> <p>๒) นายวีระศักดิ์ โสมโยธี เรียนรู้งานหน่วยงานที่ ๑</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองสถานพยาบาลและการประกอบโรค ศิลปะ</li> </ul> <p>เรียนรู้งานหน่วยงานที่ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขภาคเหนือ</li> </ul>

ประเด็นที่ ๒: พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ เพื่อการปรับปรุงกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว ทันสมัย เพื่อให้หน่วยงานสามารถสนองต่อความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
๓. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ	<input type="checkbox"/> การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้า ถึง ได้ สะ ดวก และ มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ	๑) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"><li>➢ ระบบการลาออนไลน์</li><li>➢ ระบบการจองห้องประชุมออนไลน์</li></ul> ๒) การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์ฯ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ งานทรัพยากรบุคคล ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นปัจจุบัน ๓) การนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ มาปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานสารสนเทศได้มีการจัดทำ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีผลความพึงพอใจดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>๑. ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับพอใจมาก</p> <p>๒. ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ อยู่ในระดับพอใจมาก</p> <p>๓. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับพอใจมาก</p> <p>ผลการวิเคราะห์ภาพรวม อยู่ในระดับร้อยละ ๗๒ ระดับความพึงพอใจมา</p>



ประเด็นที่ ๓ : การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ

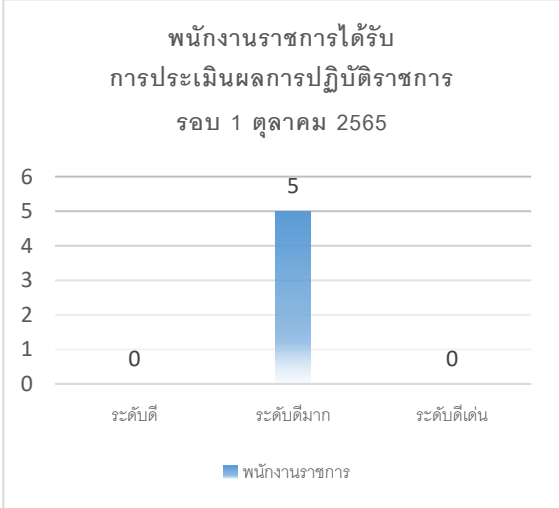
วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับเกิดการพัฒนาตนเองและขีดสมรรถนะตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
๔. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในเรื่องความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับความสำเร็จของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฯ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ) ➤ โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ๒) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ➤ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้ค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ➤ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ✓ แจ้งเวียนภายในหน่วยงานแล้ว ✓ ประกาศบนเว็บไซต์ ศบส.๑

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>๓) ผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>➤ เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้ค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและร่วมมือกันในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>✓ <b>ข้าราชการ</b> ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการ สังกัดศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ในรอบการประเมิน</p> <p><b>รอบที่ ๑</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>จำนวนข้าราชการ ๓๒ คน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>ระดับ ดีเด่น จำนวน ๒ คน ระดับ ดีมาก จำนวน ๑๔ คน</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์																								
			<p data-bbox="1554 384 1935 456">ข้าราชการได้รับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รอบ 1 เมษายน 2565</p>  <table border="1" data-bbox="1585 496 1935 655"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>25</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>18</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>2</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1536 715 1951 751"><b>รอบที่ ๒</b> ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p data-bbox="1464 783 2000 855">จำนวนข้าราชการ ๓๕ คน (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p data-bbox="1585 874 1883 903">ระดับ ดีเด่น จำนวน ๒ คน</p> <p data-bbox="1585 919 1883 948">ระดับ ดีมาก จำนวน ๑๔ คน</p> <p data-bbox="1554 979 1935 1051">ข้าราชการได้รับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รอบ 1 ตุลาคม 2565</p>  <table border="1" data-bbox="1585 1059 1935 1219"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>19</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>14</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>2</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ระดับดี	25	50%	ระดับดีมาก	18	44%	ระดับดีเด่น	2	6%	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ	ระดับดี	19	54%	ระดับดีมาก	14	40%	ระดับดีเด่น	2	6%
ระดับ	จำนวน	ร้อยละ																									
ระดับดี	25	50%																									
ระดับดีมาก	18	44%																									
ระดับดีเด่น	2	6%																									
ระดับ	จำนวน	ร้อยละ																									
ระดับดี	19	54%																									
ระดับดีมาก	14	40%																									
ระดับดีเด่น	2	6%																									

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์								
			<p>✓ พนักงานราชการ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการ สังกัดศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ในรอบการ ประเมิน (รอบ ๑ – รอบ ๒) จำนวน ๕ คน</p> <p>ระดับ ดีมาก จำนวน ๕ คน</p>  <p>พนักงานราชการได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 1 ตุลาคม 2565</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	จำนวน	ระดับดี	0	ระดับดีมาก	5	ระดับดีเด่น	0
ระดับ	จำนวน										
ระดับดี	0										
ระดับดีมาก	5										
ระดับดีเด่น	0										
<p>๕. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ทราบ</p>	<p><input type="checkbox"/> ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการรับรู้ แนวทางและเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากร ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรทราบ ผ่านทาง บันทึกลงแจ้งเวียน, ไลน์กลุ่ม ศบส.๑, Application “Hss Office” และเว็บไซต์ ศบส.๑ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมิน บุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>✓ ตำแหน่งประเภททั่วไป</li> </ul>								

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p style="text-align: center;">✓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ</p> <p>➤ การรับสมัครในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>
<p>๖. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศบส.๑ ประจำปี</p>	<p><input type="checkbox"/> สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑) ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนารายบุคคล</p> <p>➤ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรรายบุคคล (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) โดยสำรวจบุคลากรเป้าหมาย จำนวน ๓๙ คน สามารถวิเคราะห์ผลได้ จำนวน ๓๘ คน ตามเอกสารรายงาน</p> <p>๒) จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรเชิงรุก ให้สอดคล้องกับภารกิจงานและความจำเป็น</p> <p>➤ ได้ดำเนินการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรได้รับการพัฒนาตามแผนฯ</p> <p>๓) รายงานผลการประเมินบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>➤ รายงานผลบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น (รอบ ๖ เดือน) บุคลากร ศบส.๑ ได้รับการพัฒนาไปแล้ว จำนวน ๒๐ คน (ได้รับการพัฒนา ๒ หลักสูตร/คน) คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๘</p>



โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			➤ รายงานผลบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น (รอบ ๑๒ เดือน) บุคลากร ศบส.๑ ได้รับการพัฒนาไปแล้ว จำนวน ๓๙ คน (ได้รับการพัฒนา ๒ หลักสูตร/คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ประเด็นที่ ๔ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับการสร้างสมดุลของคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และการยกระดับให้เป็นองค์กรคุณธรรม

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)


โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
๗. การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล	<input type="checkbox"/> การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีธรรมาภิบาล (good governance)	ร้อยละของบุคลากร ในการส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล (ร้อยละ ๗๐)	<p>๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ศบส.๑ ได้ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบโดย<ul style="list-style-type: none"><li>✓ แจ้งเวียนภายในหน่วยงานแล้ว</li><li>✓ ประกาศบนเว็บไซต์ ศบส.๑</li></ul></li></ul> <p>๒) ส่งเสริม ปลุกจิตสำนึก รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ นำเจ้าหน้าที่ ศบส.๑ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตฯและเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตฯ พร้อมทั้งมอบนโยบาย เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม</li></ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>จริยธรรม การป้องกัน การปราบปรามการทุจริต สู่การพัฒนาองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ นำเจ้าหน้าที่ ศบส.๑ ร่วมกันจัดพิธีทำบุญศูนย์ฯ ทำบุญสักการะศาลพระภูมิเจ้าที่และศาลตายาย เพื่อเป็นสิริมงคลและขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ และกิจกรรมพิธีสงฆ์น้ำพระและการรดน้ำดำหัว เพื่อเป็นการแสดงความเคารพและขอขมาอภัยต่อผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน และผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือของเจ้าหน้าที่ เนื่องในวันขึ้นปีใหม่เมือง และเป็นการแสดงถึงกิจกรรมสานความสัมพันธ์ให้กับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน</li> <li>➤ การยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยนายวัชชีเนตร หมั่นसान ได้รับรางวัลคนดีศรีสบส.</li> <li>➤ การยกย่องเชิดชูหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงสุด ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ได้รับรางวัลที่ ๒</li> <li>➤ การยกย่องบุคลากรที่มีวินัยในการมาปฏิบัติราชการตามระเบียบ</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			๓) ดำเนินการจัดทำระบบการควบคุมภายในของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ การทบทวนขั้นตอนกระบวนการให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>➢ จัดทำแบบสอบถามการควบคุมภายในของกระบวนการเพื่อนำไปวิเคราะห์ความเสี่ยง</li> <li>➢ การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมวิธีการควบคุมให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้</li> <li>➢ จัดทำแบบ ปค.๕ ส่วนงานย่อย เพื่อดำเนินการติดตามการควบคุมความเสี่ยง</li> </ul>
๘. การมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	<input type="checkbox"/> บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	ระดับความสำเร็จของบทบาทผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑) ผู้นำองค์กรสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ นำเจ้าหน้าที่ ศบส.๑ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตฯ และเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตฯ พร้อมทั้งมอบนโยบาย เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การปราบปรามการทุจริตสู่การพัฒนาองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕</li> </ul>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>๒) ผู้นำองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคต เพื่อการบริหารราชการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>✓ ผู้อำนวยการได้เล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของผู้นำและบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้ต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการจัดการและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดให้มีการประเมินศักยภาพ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP) เพื่อสร้างจุดแข็งและลดจุดอ่อนหรืออุปสรรคต่อการเจริญเติบโตในสายอาชีพ</p>

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร	<input type="checkbox"/> จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร	<p>๑) การจัดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ศบส.๑ ได้เล็งเห็นความจำเป็นในการดำเนินงานและการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ศูนย์ได้จัดหาไว้เพื่อให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดความคล่องตัวมากขึ้น</li> </ul> <p>๒) จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ศบส.๑ จัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยระหว่างปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยมีกล่องยาสามัญประจำบ้าน (First Aid Kit) เพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลเบื้องต้น</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">  </div>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
			<p>๓) จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่สะท้อนภาพการทำงานครอบคลุมทุกมิติ (ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ/ การตรวจสุขภาพประจำปี/การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ (COVID-19) ศบส.๑ ได้ดำเนินการเข้าระบบ/โปรแกรม Zoom Meeting เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ในการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายสาธารณสุข รวมถึงการจัดประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ จัดการอบรมต่างๆ ผ่านระบบออนไลน์</li> <li>✓ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ได้ประสานการเข้าตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๕ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดจำนวน ๔๒ คน ณ โรงพยาบาลนครพิงค์ ในระหว่างวันที่ ๓ สิงหาคม - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยมีเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕</li> </ul>

