



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี บรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จะดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ร้องรับการสรรหาอัตรากำลังจากราชการส่วนกลาง ตามหลักเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการ ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย (จังหวัดเพชรบุรี) และสื่อออนไลน์ อาทิ เฟสบุ๊กของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และช่องทางไลน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารและสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

## ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผล ปีละ ๒ รอบ ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม...ถึง ๓๑ มีนาคม.....)

รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน...ถึง ๓๐ กันยายน...)

๓.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และปลัดอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และประกาศจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเพชรบุรี

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และหากมีบุคลากรที่มีประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นพิเศษ

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ดำเนินการยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคคลเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอบงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุมกำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี หากยังมีผลการปฏิบัติในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๕.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายเพชรฤกษ์ แทนสวัสดิ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี**

หน่วยงานเจ้าของแผน  
ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ  
แผนงานที่/ประเด็น  
โครงการกระทรวงฯ

๑๐) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนงานที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
๑) โครงการบริหารจัดการกำลังด้านสุขภาพ

**สถานการณ์ปัญหา**

จังหวัดเพชรบุรี มีข้อมูลบุคลากรทั้งหมด จำนวน ๓,๐๙๗ คน แยกประเภท ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน ๑,๙๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๔ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๘ พนักงานราชการ จำนวน ๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๔ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๖ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๙๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๙ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์ (๘๐ %) ได้แก่ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก มีร้อยละ ๔๐ รองลงมา นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู มีร้อยละ ๖๘ นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ มีร้อยละ ๖๘.๑๘ และแพทย์มีร้อยละ ๖๙ ในปี ๒๕๖๖ จังหวัดเพชรบุรี มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการบริหารตำแหน่งว่าง ร้อยละ ๓.๙ (ตามเกณฑ์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) ไม่เกินร้อยละ ๔

**ข้อมูลพื้นฐาน**

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๓.๙

**สรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญ**

๑. จำนวนผู้เกษียณมากขึ้น
๒. ภาระงานที่มีปริมาณมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน
๓. มีการปรับกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับระบบบริการของหน่วยงาน
๔. การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในระบบงานมากขึ้น
๕. ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมากทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่ต่อเนื่อง

**เป้าประสงค์**

- เป้าประสงค์ที่ ๑. การบริหารกำลังคนตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ
- เป้าประสงค์ที่ ๒. การสร้างความสุขให้กับบุคลากรสาธารณสุข
- เป้าประสงค์ที่ ๓. การสร้างบุคลากรให้มีค่านิยม MOPH

**จุดด้อย (จุดอ่อน อุปสรรค ภาวะคุกคาม ข้อจำกัด)**

๑. มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังแต่ไม่มีเลขอัตรากำลังการจ้างทุกประเภท
๒. ภาวะเทียบข้อบังคับมีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
๓. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน
๔. เจ้าหน้าที่มีงานประจำมาก ไม่สามารถตอบสนองนโยบายได้อย่างทันท่วงที
๖. ความแตกต่างของ Generation
๗. ข้าราชการเกษียณอายุมากขึ้น

**มาตรการของหน่วยงาน**

มาตรการที่ ๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร

**ตัวชี้วัดของหน่วยงาน**

ตัวชี้วัดที่ ๑. ร้อยละของจังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๙๐

โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	งบประมาณ	กลุ่มงาน
๑. ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับ จำนวน ๓ ครั้ง	๖๐ คน	๘,๔๐๐	บริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ คัดเลือกบุคคลขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/ ย้ายข้าราชการเพื่อความเหมาะสม ทดแทนตำแหน่งว่างของข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ ครั้ง	๑๕๐ คน	๒๑,๐๐๐	บริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ปฐมนิเทศบุคลากรจบใหม่และข้าราชการบรรจุใหม่ก่อนประจำการ ปี ๒๕๖๗ (จำนวน ๓ รุ่น)	๒๓๐ คน	๖๔,๔๐๐	บริหารทรัพยากรบุคคล
๔. อบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร (ผบก. ผบต.)	๒ คน	๕๒,๐๐๐	บริหารทรัพยากรบุคคล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี  
พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี	
<p>ชื่อกลุ่มงาน: .....บริหารทรัพยากรบุคคล.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี: ... ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗.....</p> <p>หัวข้อ : ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>Link ภายนอก: .....</p> <p>หมายเหตุ : .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b></p> <p style="text-align: center;">จันทร์เพ็ญ แวนิล</p> <p style="text-align: center;">(.....น.ส.จันทร์เพ็ญ แวนิล.....)</p> <p style="text-align: center;">ตำแหน่ง...นักทรัพยากรบุคคล</p> <p style="text-align: center;">วันที่...๑๘...เดือน..มกราคม..พ.ศ...๒๕๖๗..</p>	<p style="text-align: center;"><b>ผู้รับรองข้อมูล</b></p> <p style="text-align: center;">เอกรินทร์ อ่วมอุ่ม</p> <p style="text-align: center;">(.....นายเอกรินทร์ อ่วมอุ่ม.....)</p> <p style="text-align: center;">ตำแหน่ง...พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ</p> <p style="text-align: center;">วันที่...๑๘...เดือน..มกราคม..พ.ศ...๒๕๖๗..</p>
<p style="text-align: center;"><b>ผู้อนุมัติรับรอง</b></p> <p style="text-align: center;">เศกสันต์ ชานมณีรัตน์</p> <p style="text-align: center;">(.....นายเศกสันต์ ชานมณีรัตน์.....)</p> <p style="text-align: center;">ตำแหน่ง...หน.กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์....</p> <p style="text-align: center;">วันที่...๑๘...เดือน..มกราคม...พ.ศ...๒๕๖๗...</p>	<p style="text-align: center;"><b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b></p> <p style="text-align: center;">ฐิติมา ธิวงค์สาย</p> <p style="text-align: center;">(.....นางสาวฐิติมา ธิวงค์สาย.....)</p> <p style="text-align: center;">ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล.....</p> <p style="text-align: center;">วันที่...๑๘..เดือน..มกราคม..พ.ศ...๒๕๖๗..</p>