|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **3.ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **1. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **ระดับการแสดงผล** | **เขตสุขภาพ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **47. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** |
| **คำนิยาม** |  **1. เขตสุขภาพ (Regional Health)** หมายถึง ระบบการบริหารงานส่วนกลางในภูมิภาค เพื่อให้มีการบริหารจัดการบริการสุขภาพแบบบูรณาการภายในเขตสุขภาพ โดยมีเป้าหมายลดอัตราป่วย อัตราตายของประชาชนและให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการในทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยมีนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปในระดับพื้นที่ แบ่งออกเป็น 12 เขตสุขภาพ ประกอบด้วยจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เขตสุขภาพ** | **จำนวนจังหวัด** | **จังหวัด** |
| 1 | 8 | เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน |
| 2 | 5 | ตาก พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ |
| 3 | 5 | กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี ชัยนาท |
| 4 | 8 | นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง นครนายก |
| 5 | 8 | กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี |
| 6 | 8 | จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว สมุทรปราการ |
| 7 | 4 | กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด |
| 8 | 7 | นครพนม บึงกาฬ เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี |
| 9 | 4 | ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ |
| 10 | 5 | ยโสธร ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหาร |
| 11 | 7 | กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี  |
| 12 | 7 | นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง |

**2. ตำแหน่งว่าง** หมายถึง ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการทุกสายงาน โดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด  **3. ตำแหน่งว่างเป้าหมาย** หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ **ณ วันที่ 1 ต.ค. 65** ตามเงื่อนไข ที่ สป.สธ. กำหนดให้เขตสุขภาพ จังหวัด หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ตำแหน่งว่างและตำแหน่งว่างที่มีเงื่อนไขการกันตำแหน่ง ได้แก่ บรรจุกลับ บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก บรรจุผู้สอบแข่งขัน ยุบรวม/ปรับปรุง การรับเลื่อน/รับย้ายจากเขตสุขภาพอื่น ฯลฯ โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก ตำแหน่งว่างจากการโอนไปส่วนราชการอื่น ตำแหน่งว่างจากการย้าย/การเลื่อน ไปเขตสุขภาพอื่น หรือที่กำหนดอัตราตั้งใหม่ ฯลฯ **4. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีสัดส่วนประเภทกำลังคนและการกระจายตัวอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงานตามแนวทางการใช้กำลังคนที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเร่งรัดการบริหารอัตราว่างให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี ตามมติ ครม. เรื่อง รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช่จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2565ประกอบด้วยประเด็นการดำเนินการ ดังนี้**4.1 มีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย** หมายถึง มีการกำหนดวิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การคัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การยุบรวม และการกำหนดเป็นสายงานที่มีความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน (ตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์ ว11/2562) และการเร่งรัดให้หน่วยงานดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งว่างพนักงานราชการ**4.2 มีการดำเนินการตามแผน** หมายถึง การดำเนินการตามข้อ 4.1 แผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย โดยการคัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การยุบรวม และการกำหนดเป็นสายงานที่มีความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือระเบียบ/ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและความต้องการกำลังคนของ สป.สธ./กระทรวง และบันทึกคำสั่ง/ข้อมูลลงในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) **4.3 มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผน** หมายถึง มีการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย รายไตรมาส ภายในกำหนด **4.4 ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด** หมายถึง ตำแหน่งว่างของบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ ณ วันที่รายงานผล เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดของข้าราชการและพนักงานราชการที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 คงเหลือไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด |
| **เกณฑ์เป้าหมาย** :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปีงบประมาณ 66** | **ปีงบประมาณ 67** | **ปีงบประมาณ 68** | **ปีงบประมาณ 69** | **ปีงบประมาณ 70** |
| ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4(≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 (≥ 11 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 (12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์ ) | ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3(≥ 9 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3(≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) |

**.** |
| **วัตถุประสงค์**  | 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ สร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ2. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพ3. เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมติ ครม. |
| **ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** | 1. บุคลากรสาธารณสุขประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ 2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต.และ สอ.น.)  |
| **วิธีการจัดเก็บข้อมูล** | 1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) 2. จัดเก็บข้อมูลออนไลน์ (Google Drive) โดยเขตสุขภาพรายงานผลการดำเนินการ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ผ่านระบบออนไลน์ |
| **แหล่งข้อมูล** | 1. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต. และ สอ.น.)  |
| **รายการข้อมูล 1** | A = จำนวนตำแหน่งว่างเป้าหมายคงเหลือทั้งหมด (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) ณ วันที่รายงานผลณ วันที่รายงานผล ดังนี้ไตรมาสที่ 2 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2566ไตรมาสที่ 3 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566ไตรมาสที่ 4 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2566  |
| **รายการข้อมูล 2** | B = จำนวนตำแหน่งทั้งหมด (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) ณ วันที่ 1 ต.ค. 65 |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด**  | (A/B) x 100 |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | รายไตรมาส |
| **เกณฑ์การประเมิน :****ปี 2566:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9เดือน** | **รอบ 12เดือน** |
| 1. เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย 2. จัดส่งแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย ภายในวันที่ 5 มกราคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในวันที่ 5 เมษายน 2566 ผ่านระบบออนไลน์3. ≥ 10 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 6 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในวันที่ 5 กรกฎาคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์3. ≥ 10 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในวันที่ 25 กันยายน 2566 ผ่านระบบออนไลน์3. ≥ 10 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 |

\*กำหนดการรายงานความก้าวหน้าฯ กองบริหารทรัพยากรบุคคลอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม**ปี 2567:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9เดือน** | **รอบ 12เดือน** |
| 1. เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย 2. จัดส่งแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย ภายในวันที่ 5 มกราคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. ≥ 11 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 6 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. ≥ 11 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. ≥ 11 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 |

**ปี 2568:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9เดือน** | **รอบ 12เดือน** |
| 1. เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย 2. จัดส่งแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย ภายในวันที่ 5 มกราคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. 12 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 6 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. 12 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 | 1. เขตสุขภาพมีการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมาย2. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการ ตามแบบฟอร์ม ภายในกำหนด3. 12 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 |

 |
| **วิธีการประเมินผล :**  | 1. วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่างจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) 2. กำกับ ติดตาม การดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมายจากฐานข้อมูลที่เขตสุขภาพรายงานผ่านระบบออนไลน์ 3. ข้อมูลการรายงานของเขตสุขภาพที่ 1 - 12 |
| **เอกสารสนับสนุน :**  | 1. หนังสือชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัด2. เอกสารแผนบริหารตำแหน่งและแบบฟอร์มรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนบริหารตำแหน่งว่างเป้าหมายของทุกเขตสุขภาพ |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** |
| **2563** | **2564** | **2565** |
| ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ  | ร้อยละ | 4.62(ณ ต.ค. 63) | 6.52(ณ ก.ย. 64) | 3.80(ณ มิ.ย. 65) |

 |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**1. นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : 0 2590 1421 E-mail : sansernx@gmail.com2. นางมัธยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 2080 โทรศัพท์มือถือ : - 3. นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1069 โทรศัพท์มือถือ : -  |
| **หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล****(ระดับส่วนกลาง)** | **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**1. กลุ่มงานอัตรากำลัง นางฐิตาภรณ์ จันทร์สูตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1356 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : E-mail : teamhr\_teamhr@hotmail.com2. กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก นางสาวอรพิน ทองสมนึก นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 2081 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : E-mail : nok\_orapin@hotmail.co.th |
| **ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน** | **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 1. นางสาวณัฐธยาน์กร เดชา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1348 โทรศัพท์มือถือ :  โทรสาร : 0 2590 1344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com2. นายดำรงค์เดช ด้วงเงิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1344 โทรศัพท์มือถือ :  โทรสาร : 0 2590 1344 E-mail : hrss.group2@gmail.com |