|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **33. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **ระดับการแสดงผล** | **เขตสุขภาพ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **58. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** |
| **คำนิยาม** | **1. เขตสุขภาพ (Regional Health)** หมายถึง ระบบการบริหารงานส่วนกลางในส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดบริการสุขภาพแบบบูรณาการภายในเขตสุขภาพ โดยมีเป้าหมายลดอัตราป่วย อัตราตายของประชาชน และให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการในทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยมีแนวนโยบายจะมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปในระดับพื้นที่ 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. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มีสัดส่วนประเภทกำลังคนและการกระจายตัวอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา ธำรงรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงานตามแนวทางการใช้กำลังคนที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนด และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ประกอบด้วยประเด็นการดำเนินการ 4 ประเด็นดังนี้  **2.1 มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง มีการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่างที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่าง มีการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง สำหรับใช้ในการกำหนดแผนการบริหารตำแหน่งที่สอดคล้องกับแผนความต้องการกำลังคนของเขตสุขภาพ  **2.2 มีแผนบริหารตำแหน่งว่าง**  **1) ตำแหน่งว่าง** หมายถึง ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการทุกสายงาน โดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนด  **2) ตำแหน่งว่างเป้าหมาย** หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามเงื่อนไข ที่ สป.สธ. กำหนดให้เขตสุขภาพ จังหวัด หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งว่างที่มีเงื่อนไขการกันตำแหน่ง ได้แก่ เงื่อนไขบรรจุกลับ บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก บรรจุผู้สอบแข่งขัน เลื่อน ยุบรวม/ปรับปรุง รับย้าย ฯลฯ โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ  **3) แผนบริหารตำแหน่งว่าง** หมายถึง การกำหนดวิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอนการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การจัดสรรเพื่อคัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การยุบรวม และกำหนดเป็นสายงานที่มีความจำเป็น  **2.3 มีการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผน**  หมายถึง การดำเนินการสรรหา คัดเลือก รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่ง เช่น คัดเลือกบรรจุ การเรียกตัวผู้สอบแข่งขัน การรับย้าย/รับโอน/บรรจุกลับ ฯลฯ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือระเบียบ/ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและความต้องการกำลังคนของ สป.สธ./กระทรวง โดยจะต้องมีการบันทึกคำสั่งและข้อมูลลงในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)  **2.4 ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด หมายถึง** ตำแหน่งว่างเป้าหมายของบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ คงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 ในไตรมาสที่ 4 เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดของข้าราชการและพนักงานราชการที่มีอยู่ ณ วันที่รายงานผล  **3. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (การดำเนินการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงาน ตามแนวทางและเป้าหมายที่ สป.สธ. กำหนด) เทียบกับจำนวนเขตสุขภาพทั้งหมด มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 |
| **เกณฑ์เป้าหมาย** :   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **ปีงบประมาณ 64** | **ปีงบประมาณ 65** | **ปีงบประมาณ 66** | | ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4  (≥ 9 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3  (≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3  (12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์ ) | | |
| **วัตถุประสงค์** | 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ  2. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการสุขภาพ |
| **ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** | 1. บุคลากรสาธารณสุขประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ  2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต.และ สอ.น.) |
| **วิธีการจัดเก็บข้อมูล** | 1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (HROPS)  2. เอกสารแผนบริหารตำแหน่งว่างและการดำเนินการตามแผนของเขตสุขภาพ |
| **แหล่งข้อมูล** | 1. ระบบ HROPS  2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต. และ สอ.น.) |
| **รายการข้อมูล 1** | A = จำนวนเขตสุขภาพที่มีตำแหน่งว่างผ่านเกณฑ์ไม่เกิน ร้อยละ 4 |
| **รายการข้อมูล 2** |  |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด** | A |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | ไตรมาสที่ 2 และ 4 |
| **เกณฑ์การประเมิน :**  **ปี 2564:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | - | ≥ 9 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 6 | - | ≥ 9 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 4 |   **ปี 2565:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | - | ≥ 10 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 5 | - | ≥ 10 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 3 |   **ปี 2566:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | - | 12 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 5 | - | 12 เขตสุขภาพ  มีตำแหน่งว่างคงเหลือ  ไม่เกินร้อยละ 3 | | |
| **วิธีการประเมินผล :** | วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS |
| **เอกสารสนับสนุน :** | - |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** | | | | **2561** | **2562** | **2563** | | ร้อยละของเขตสุขภาพ  ที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละ | - | 5.24  (ณ 1 ส.ค. 62) | 4.62  (ณ 1 ต.ค. 63) | |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /**  **ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : 02-590-1421 E-mail : sansernx@gmail.com  **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข** |
| **หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล**  **(ระดับส่วนกลาง)** | **กลุ่มภารกิจด้านบริหารแผนกำลังคนและทุนมนุษย์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางมัธยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-2067 โทรศัพท์มือถือ : -  **กลุ่มงานอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  2. นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-1356 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : E-mail : teamhr\_teamhr@hotmail.com  **กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  3. นางสาวอรพิน ทองสมนึก นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-2081 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : E-mail : nok\_orapin@hotmail.co.th  **กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  4. นายพรชัย ปอสูงเนิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-1857 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : 02-5901858 E-mail : hrmoph@gmail.com |
| **ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน** | **กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางฐิตาภรณ์ จันทร์สูตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-5901348 โทรศัพท์มือถือ : 091-8864662  โทรสาร : 02-5901344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com  2. นายเจริญ เบ้านาวา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-5901344 โทรศัพท์มือถือ : 091-8864662  โทรสาร : 02-5901344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com |