|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **33. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **59. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา** |
| **คำนิยาม** | 1. **ตำแหน่งที่สูงขึ้น** หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่   1) รองผู้อำนวยการ  2)หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์  3) หัวหน้าพยาบาล  4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน  5) สาธารณสุขอำเภอ  6) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ  7) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ   1. **ตำแหน่งว่าง** หมายถึง ตำแหน่งว่างตามข้อ 1 จากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ 2. **บุคลากรที่มีความพร้อม** หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการที่มีคุณสมบัติ และ/หรือมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. **สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น** หมายถึงสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนดดังนี้   1) สภาวะผู้นำ (Leadership)  2) วิสัยทัศน์ (Visioning)  3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)  4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)  5) การควบคุมตนเอง (Self Control)  6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)   1. **การพัฒนา** หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น   1) การอบรม/สัมมนา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล  2) การจัดส่งบุคลากร ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาต่อ กับหน่วยงานภายนอก  3) การฝึกอบรมโดยผ่านระบบ E-learning ฯลฯ เป็นต้น   1. **บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา** หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนด เช่น การฝึก/อบรมครบตามหลักสูตร การสอบผ่านเกณฑ์ การได้รับใบประกาศนียบัตร ฯลฯ เป็นต้น 2. **จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา** หมายถึง จำนวนบุคลากรสองเท่าของตำแหน่งว่างตามข้อ 2 3. **ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา** หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 |
| **เกณฑ์เป้าหมาย** :   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ปีงบประมาณ 64** | **ปีงบประมาณ 65** | **ปีงบประมาณ 66** | **ปีงบประมาณ 67** | **ปีงบประมาณ 68** | | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | ร้อยละ 100 | | |
| **วัตถุประสงค์** | 1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น  2. เพื่อให้มีความต่อเนื่องทางการบริหารและมีการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ |
| **ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** | 1. บุคลากรที่มีคุณสมบัติ/ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข |
| **วิธีการจัดเก็บข้อมูล** | 1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (HROPS)  2. เอกสารแผนการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| **แหล่งข้อมูล** | 1. ระบบ HROPS  2. กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข **(ยกเว้นหน่วยงานในกำกับ)** |
| **รายการข้อมูล 1** | A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่รายงานผล |
| **รายการข้อมูล 2** | B = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา ณ วันที่รายงานผล |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด** | (A/B) x 100 |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | ทุกไตรมาส |
| **เกณฑ์การประเมิน :**  **ปี 2564:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | * มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น * มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา | - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น  - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | บุคลากรผ่านการพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น  ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 |   **ปี 2565:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | * มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น * มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา | - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น  - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | บุคลากรผ่านการพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น  ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | | |
| **ปี 2566:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | * มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น * มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา | * มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น * พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | บุคลากรผ่านการพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น  ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 |   **2567:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | * มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น * มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา | * มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น * พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | บุคลากรผ่านการพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น  ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 |   **ปี 2568:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** | | * มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น * มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา | * การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น * พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาฯ | บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น  ร้อยละ 100 | | |
| **วิธีการประเมินผล :** | - วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS  - วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรายงานผลการดำเนินงาน |
| **เอกสารสนับสนุน :** | - |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** | | | | **2561** | **2562** | **2563** | | ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด | ร้อยละ | - | - | - | |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /**  **ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : 0 2590 1421 E-mail : sansernx@gmail.com  **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข** |
| **หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล**  **(ระดับส่วนกลาง)** | **กลุ่มงานอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-1356 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : E-mail : [teamhr\_teamhr@hotmail.com](mailto:teamhr_teamhr@hotmail.com)  **กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  2. นางสาวเกศรินทร์ ชี้แจง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-1674 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : E-mail : -  **กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  3. 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 : -  โทรสาร : 02-5901344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com |