|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **32. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **ระดับการแสดงผล** | **เขตสุขภาพ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **53. 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 ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา ธำรงรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินการการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงาน ตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ประกอบด้วยประเด็นการดำเนินการ 4 ประเด็นดังนี้ **2.1 มีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ** ในที่นี้หมายถึง มีข้อมูลตำแหน่งว่าง มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่าง มีการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง  **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 ได้ตามเป้าหมาย 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 เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งได้ตามเป้าหมายและความต้องการกำลังคนของ สป.สธ./กระทรวง โดยจะต้องมีการบันทึกคำสั่งและข้อมูลลงในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) **2.4 ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด ในที่นี้หมายถึง** ตำแหน่งว่างเป้าหมายของบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชการ คงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 ในไตรมาสที่ 4 เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งทั้งหมดของข้าราชการและพนักงานราชการ ที่มีอยู่ ณ วันที่รายงานผล **3. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ** หมายถึง จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (การดำเนินการดำเนินการบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงาน ตามแนวทางและเป้าหมายที่ สป.สธ. กำหนด) เทียบกับจำนวนเขตสุขภาพทั้งหมด มีสัดส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80  |
| **เกณฑ์เป้าหมาย** :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ปีงบประมาณ 63** | **ปีงบประมาณ 64** | **ปีงบประมาณ 65** |
| ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4(≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3(≥ 11 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3(12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์ ) |

 |
| **วัตถุประสงค์**  | 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ2. 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 HROPS2. เขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพ (สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต.และ สอ.น.)  |
| **รายการข้อมูล 1** | A = จำนวนตำแหน่งว่างเป้าหมายทั้งหมด (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) ณ วันที่รายงานผล  |
| **รายการข้อมูล 2** | B = จำนวนตำแหน่งทั้งหมด (ข้าราชการ + พนักงานราชการ) ณ วันที่รายงานผล  |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด**  | (A/B) x 100 |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | ไตรมาสที่ 2 และ 4 |
| **เกณฑ์การประเมิน :****ปี 2563:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** |
| - | ≥ 10 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 6 | - | ≥ 10 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 4 |

**ปี 2564:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** |
| - | ≥ 11 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 | - | ≥ 11 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3 |

**2565:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **รอบ 3 เดือน** | **รอบ 6 เดือน** | **รอบ 9 เดือน** | **รอบ 12 เดือน** |
| - | 12 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 | - | 12 เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 3 |

 |
| **วิธีการประเมินผล :**  | วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS |
| **เอกสารสนับสนุน :**  | - |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** |
| **2560** | **2561** | **2562** |
| ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (ประเด็นที่ 3 ตำแหน่งว่าง คงเหลือไม่เกินร้อยละ 3) | ร้อยละ | - | - | 5.24(ณ 1 ส.ค. 62) |

 |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /****ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลโทรศัพท์ที่ทำงาน : 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**กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**2. นางมัธยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-590-2081 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : E-mail : mattayat2505@gmail.com**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.com2. นางสาวเปรมฤทัย เครือเรือน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 02-5901344 โทรศัพท์มือถือ : 091 – 8864662 โทรสาร : 02-5901344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com |