

ประเด็นที่ ๖

องค์กรแห่งความสุข

จัดทำโดย คณะกรรมการกำหนดประเด็นและติดตามผลการตรวจราชการ

แนวทางการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(Inspection Guideline)

ประเด็นที่ ๖ : ระบบธรรมาภิบาล

หัวข้อ : องค์กรแห่งความสุข

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

คำนิยาม

๑. ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ดังนี้

- ๑) รองผู้อำนวยการ
- ๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์
- ๓) หัวหน้าพยาบาล
- ๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
- ๕) สาธารณสุขอำเภอ
- ๖) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ
- ๗) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ

๒. ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งว่างตามข้อ ๑ จากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ

๓. บุคลากรที่มีความพร้อม หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการที่มีคุณสมบัติ และ/หรือมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔. สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

- ๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๕) การควบคุมตนเอง (Self-Control)
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๕. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น

- ๑) การอบรม/สัมมนา โดยหน่วยงาน
- ๒) การจัดส่งบุคลากร ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาต่อ กับหน่วยงานภายนอก
- ๓) การฝึกอบรมโดยผ่านระบบ E-learning ฯลฯ เป็นต้น

๖. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนด เช่น การฝึก/อบรมครบตามหลักสูตร การสอบผ่านเกณฑ์ การได้รับใบประกาศนียบัตร ฯลฯ เป็นต้น

๗. จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรสองเท่าของตำแหน่งว่างตามข้อ ๒

๘. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยมีประเด็นการดำเนินงาน ดังนี้

ประเด็นการตรวจราชการที่มุ่งเน้น

เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน ในพื้นที่	แนวทางการตรวจ ติดตาม	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
ประเด็นการตรวจราชการที่มุ่งเน้น รอบ ๑			
<p>๑. สถานการณ์บุคลากรตามตำแหน่งที่สูงในปัจจุบัน</p> <p>๒. แผนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. พัฒนารฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านกำลังให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>๓. สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</p>	<p>๑.การวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๑ มีการตรวจสอบข้อมูลบุคลากรประเภทข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน</p> <p>๑.๒ มีตรวจสอบข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไปของบุคลากรตามตำแหน่งที่สูงขึ้นที่กำหนด</p>	<p>มีรายงานผลการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>
		<p>๒. มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา</p>	<p>มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา (จำนวนสองเท่าของตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป)</p>
		<p>๓.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>มีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสมรรถนะที่กำหนด</p>
ประเด็นการตรวจราชการที่มุ่งเน้น รอบ ๒			
<p>บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา</p>	<p>๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</p>	<p>กำกับ ติดตามการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. รายชื่อบุคลากรที่เข้ารับการอบรม หรือเอกสารที่แสดงว่าบุคลากรผ่านการอบรมหลักสูตรนั้นๆ</p> <p>๒. รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร ตามแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. การบันทึกข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาในระบบ HROPS</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>

Small Success

๓ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
๑. มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาดังกล่าวได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐	- หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาดังกล่าวได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สูตรคำนวณตัวชี้วัด

$$C = A/B \times 100 \text{ เมื่อ}$$

A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่รายงานผล

B = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา ณ วันที่รายงานผล

C = ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หมายเลขโทรศัพท์ /e-mail address	ประเด็นที่รับผิดชอบ
นางมัยฮัสต์ เหล่าสุรสุนทร	รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	Tel. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๐	องค์กรแห่งความสุข
นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด	รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	Tel. ๐ ๒๕๕๐ ๑๐๖๙	องค์กรแห่งความสุข

ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หมายเลขโทรศัพท์ /e-mail address
นางสาวณัฐรยานันท์ เดชา	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๘ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นายดำรงค์เดช ด้วงเงิน	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๘ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางชุลีกร สุระกุล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๘ Mobile ๐๘๑-๓๗๑๔๗๑๙ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางสาวจิตวิมล สัตยารังสรรค์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๘ Mobile ๐๙๑ - ๘๘๖๔๖๖๒ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางสาวพัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๘ Mobile ๐๘๖-๕๘๓๙๑๑๒ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com

หมวด	3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการที่	1. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
ระดับการแสดงผล	กรม
ชื่อตัวชี้วัด	60. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา
คำนิยาม	<p>1. ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) รองผู้อำนวยการ 2) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์ 3) หัวหน้าพยาบาล 4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 5) สาธารณสุขอำเภอ 6) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ 7) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ <p>2. ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งว่างตามข้อ 1 จากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ</p> <p>3. บุคลากรที่มีความพร้อม หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการที่มีคุณสมบัติ และ/หรือมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4. สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วิสัยทัศน์ (Visioning) 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) 5) การควบคุมตนเอง (Self-Control) 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) <p>5. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรม/สัมมนา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การจัดส่งบุคลากร ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาต่อ กับหน่วยงานภายนอก 3) การฝึกอบรมโดยผ่านระบบ E-learning ฯลฯ เป็นต้น

<p>6. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนด เช่น การฝึก/อบรมครบตามหลักสูตร การสอบผ่านเกณฑ์ การได้รับใบประกาศนียบัตร ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>7. จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรสองเท่าของตำแหน่งว่างตามข้อ 2</p> <p>8. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา</p>											
<p>เกณฑ์เป้าหมาย :</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>ปีงบประมาณ 65</th> <th>ปีงบประมาณ 66</th> <th>ปีงบประมาณ 67</th> <th>ปีงบประมาณ 68</th> <th>ปีงบประมาณ 69</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</td> <td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</td> <td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</td> <td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95</td> <td>ร้อยละ 100</td> </tr> </tbody> </table>		ปีงบประมาณ 65	ปีงบประมาณ 66	ปีงบประมาณ 67	ปีงบประมาณ 68	ปีงบประมาณ 69	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ปีงบประมาณ 65	ปีงบประมาณ 66	ปีงบประมาณ 67	ปีงบประมาณ 68	ปีงบประมาณ 69							
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ร้อยละ 100							
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความต่อเนื่องทางการบริหารและมีการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ 										
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรที่มีคุณสมบัติ/ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 										
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) เอกสารแผนการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งที่สูงขึ้น 										
แหล่งข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ยกเว้นหน่วยงานในกำกับ) 										
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่รายงานผล										
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา ณ วันที่รายงานผล										
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$(A/B) \times 100$										
ระยะเวลาประเมินผล	ทุกไตรมาส										

เกณฑ์การประเมิน :

ปี 2565:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา 	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ปี 2566:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา 	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

ปี 2567:

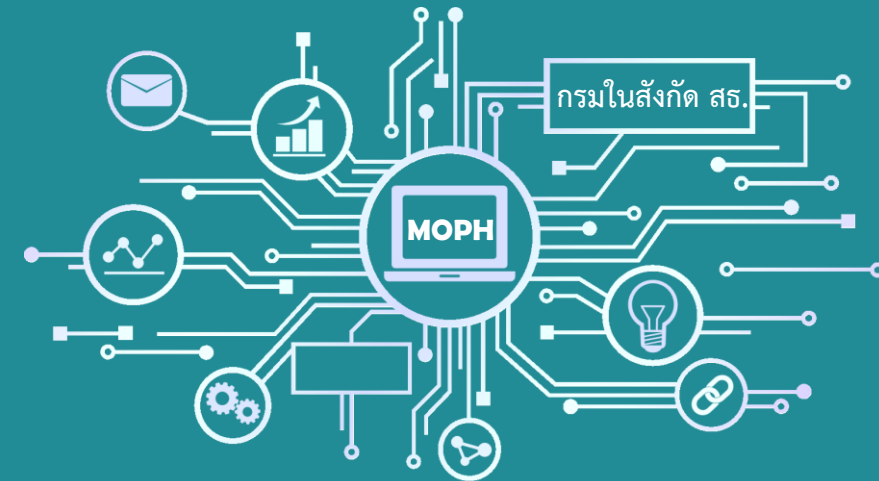
รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา 	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ปี 2568:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา 	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

นโยบายมุ่งเน้นที่ 9 องค์กรแห่งความสุข

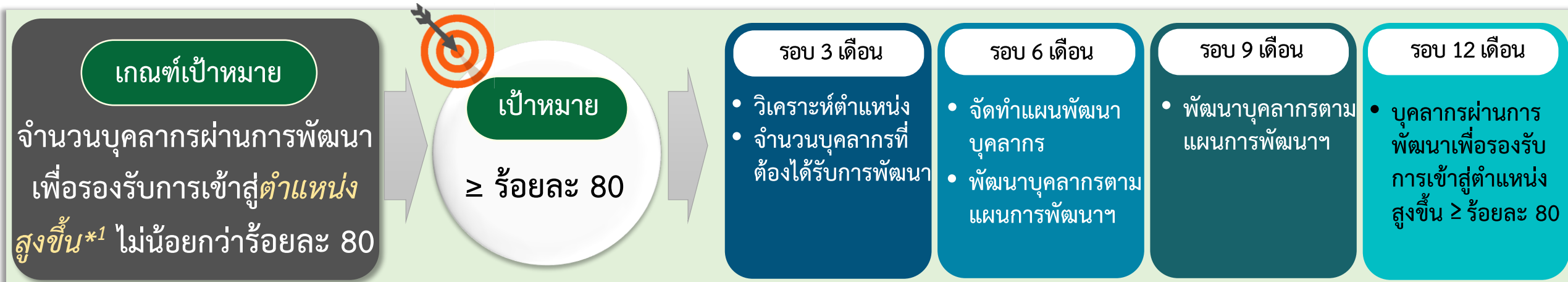
ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา



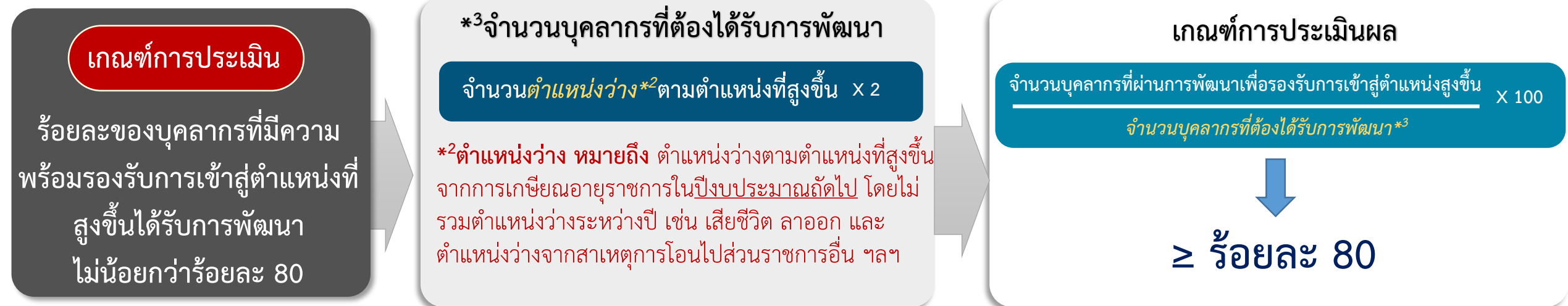
ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564



ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา \geq ร้อยละ 80



*¹ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการ 2) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย 3) หัวหน้าพยาบาล 4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 5) สาธารณสุขอำเภอ 6) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ



เป้าหมาย

ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด \geq ร้อยละ 80

สูตรการคำนวณ

1 จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา = ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น $\times 2$


ตัวอย่าง

ตำแหน่งว่าง 50 ตำแหน่ง $\times 2$ = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา 100 คน

2 ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น}}{\text{จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา}} \times 100$$

ตัวอย่าง กรณีที่ 1 มีบุคลากรผ่านการพัฒนา 80 คน = $\frac{80}{100} \times 100 = 80$  ผ่าน

กรณีที่ 2 มีบุคลากรผ่านการพัฒนา 70 คน = $\frac{70}{100} \times 100 = 70$  ไม่ผ่าน

กรณีตัวอย่าง เขตสุขภาพที่ 1

1 ตำแหน่งที่สูงขึ้น
(ตำแหน่งตามการปฏิบัติจริง)

หัวหน้าพยาบาล

ตำแหน่งว่าง = เกษียณอายุปี 1 ต.ค. 65
= 9 ตำแหน่ง

2 กลุ่มเป้าหมาย
(บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ
พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ

จำนวนบุคลากร 7,676 ตำแหน่ง
จำนวนบุคลากร 161 ตำแหน่ง

3 การคำนวณ

B → จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา = $9 \times 2 = 18$ คน

A → จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น = 15 คน → ผ่านการพัฒนา สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น

4 การวัดผลตามตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด

$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น}}{\text{จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา}} \times 100$

$$= \frac{15 \times 100}{18}$$

= ร้อยละ 83

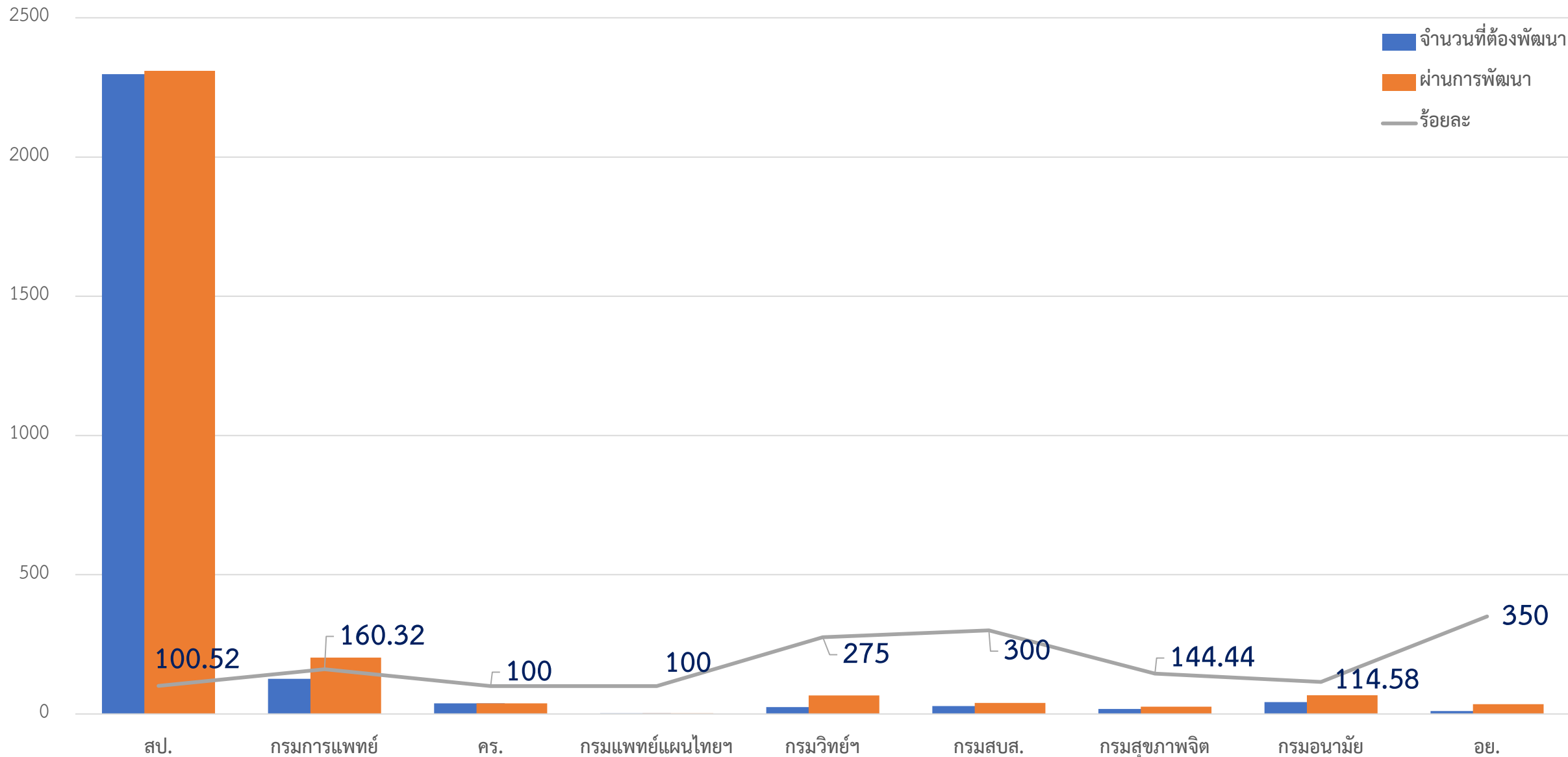


ผ่าน

ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

ภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข

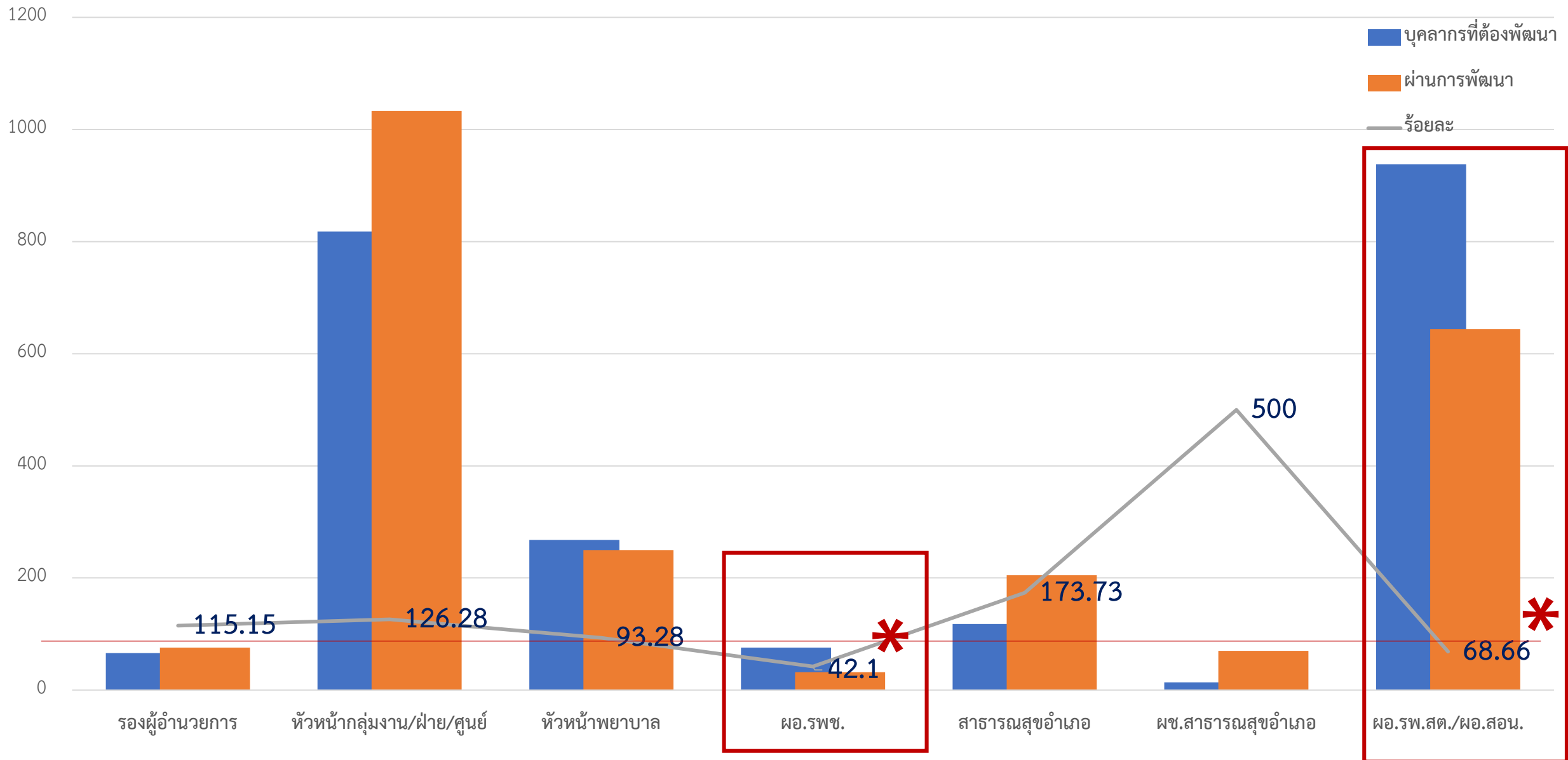
คิดเป็นร้อยละ 107.69



ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

ภาพรวมสำนักงานปลัดกระทรวงฯ

คิดเป็นร้อยละ 100.52

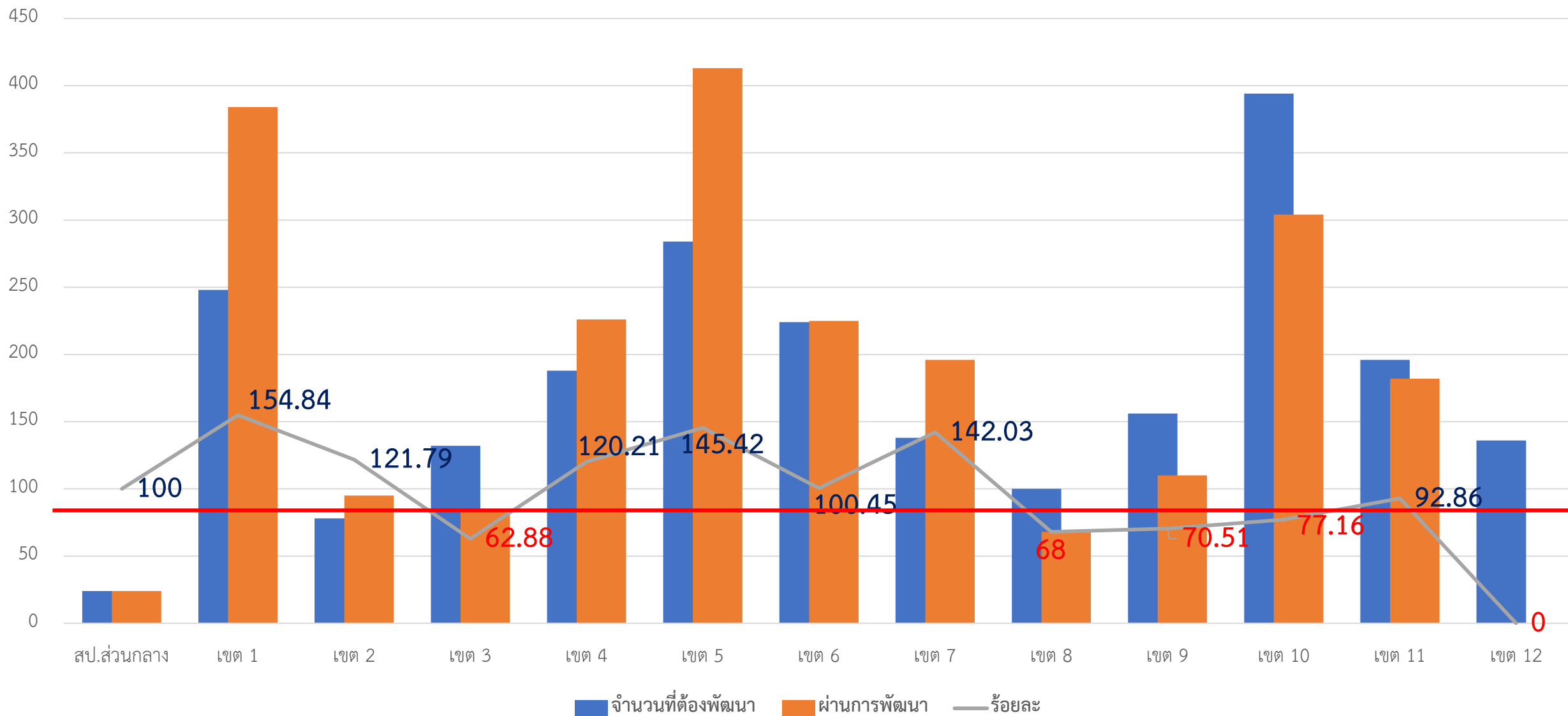


ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

ข้อมูลแยกรายเขตสุขภาพ ร้อยละ 100.52

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เขตสุขภาพที่มีการพัฒนาภาพรวมไม่ถึงร้อยละ 80 ได้แก่ เขต 3, 8, 9, 10 และ 12



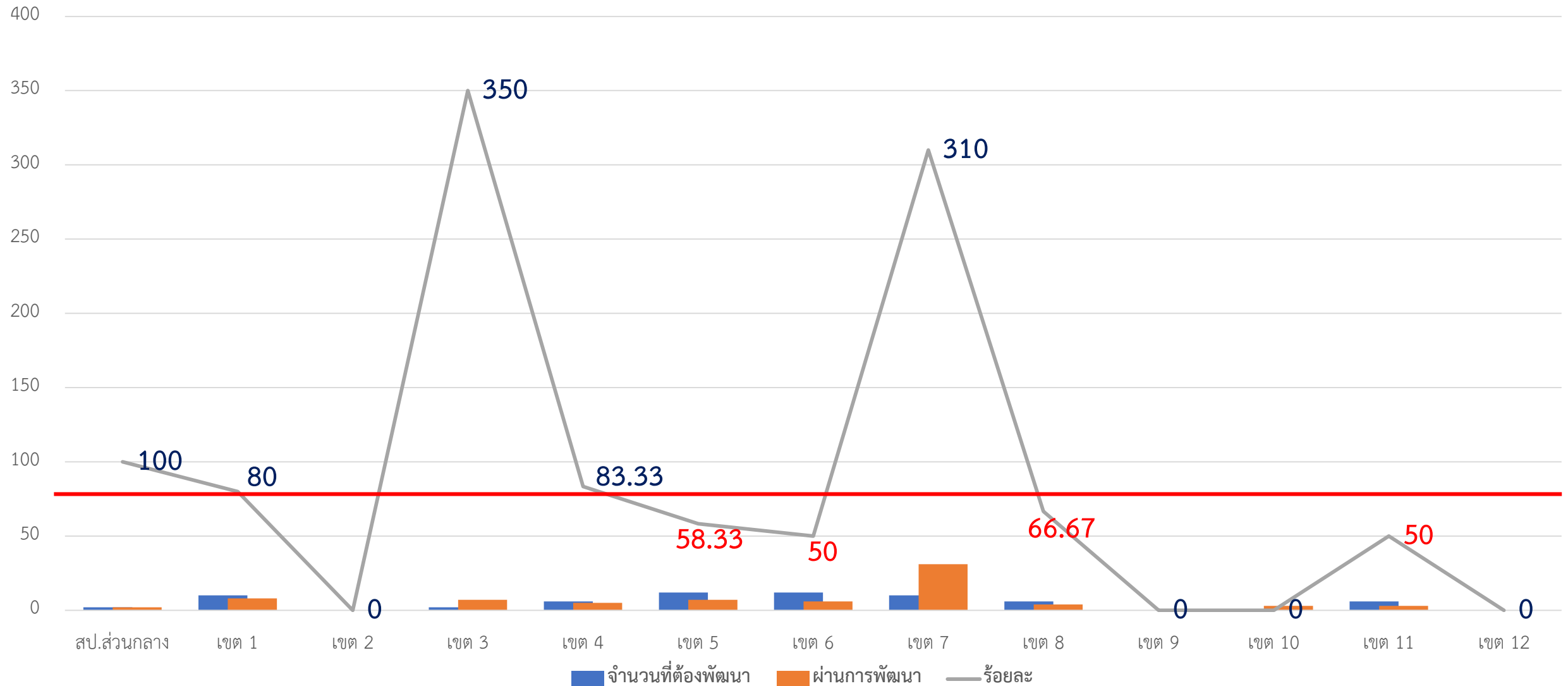
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 76 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 66 ราย

คิดเป็นร้อยละ 115.15 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 5, 6, 8 และ 11



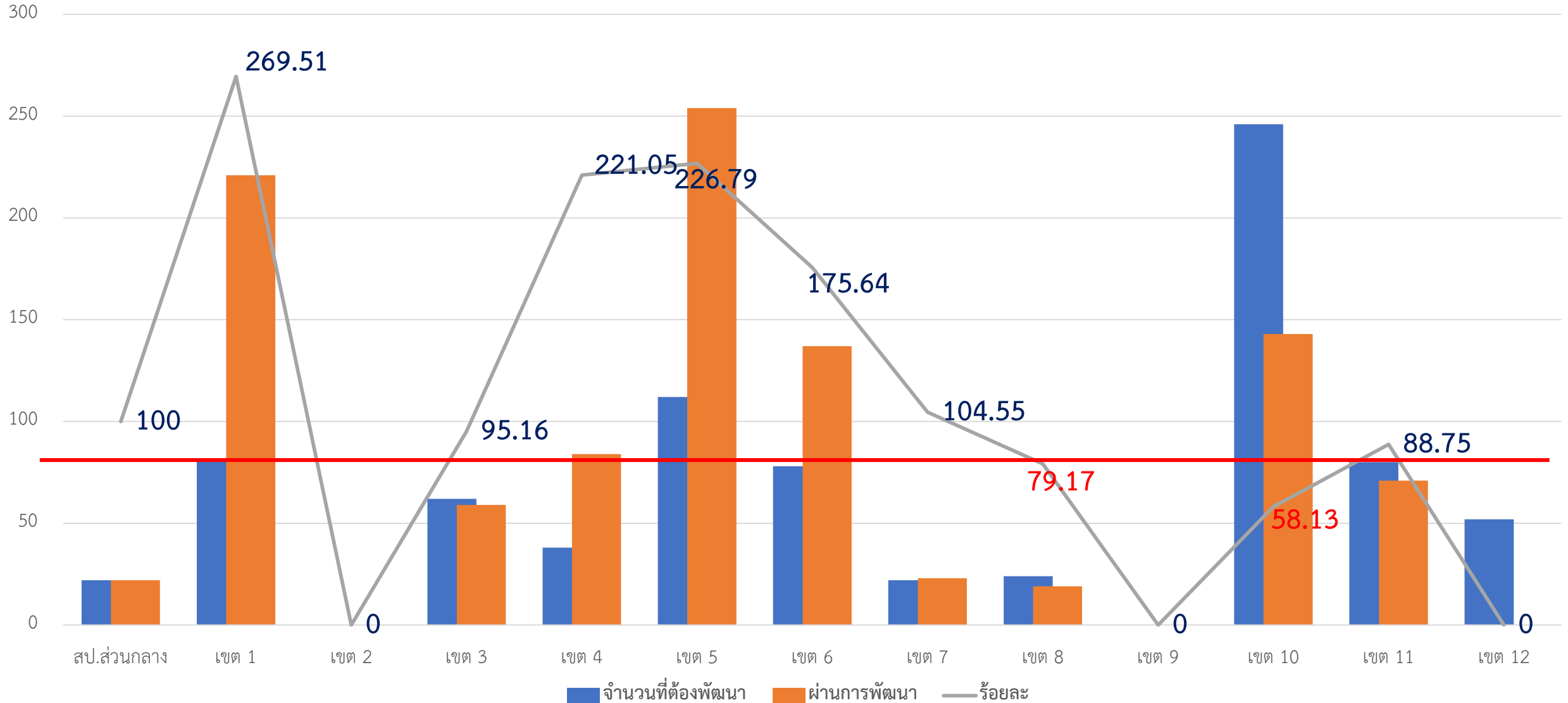
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 1,033 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 818 ราย

คิดเป็นร้อยละ 126.28 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 8 และ 10



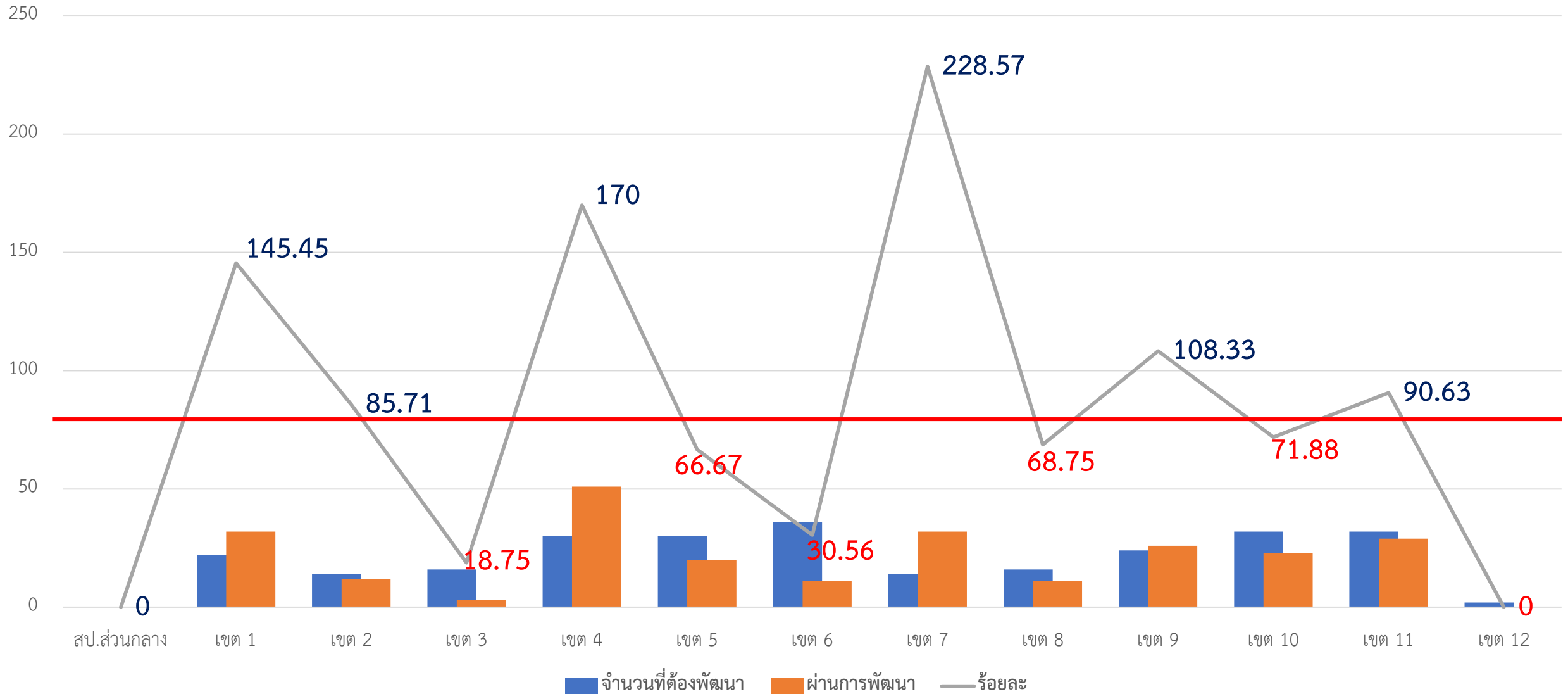
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 250 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 268 ราย

คิดเป็นร้อยละ 93.28 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 3, 5, 6, 8, 10 และ 12



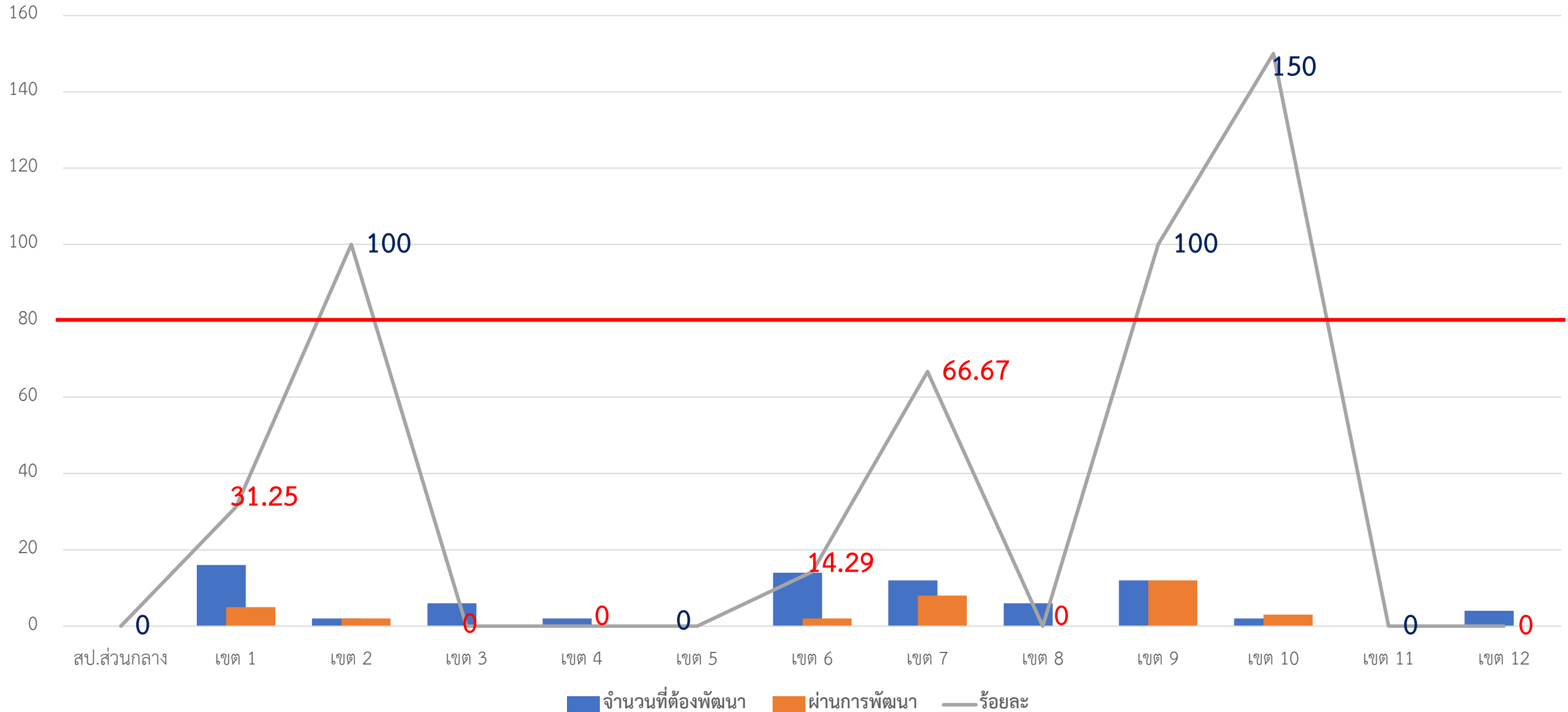
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 32 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 76 ราย

คิดเป็นร้อยละ 42.10 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 1, 3, 4, 6, 7, 8 และ 12

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



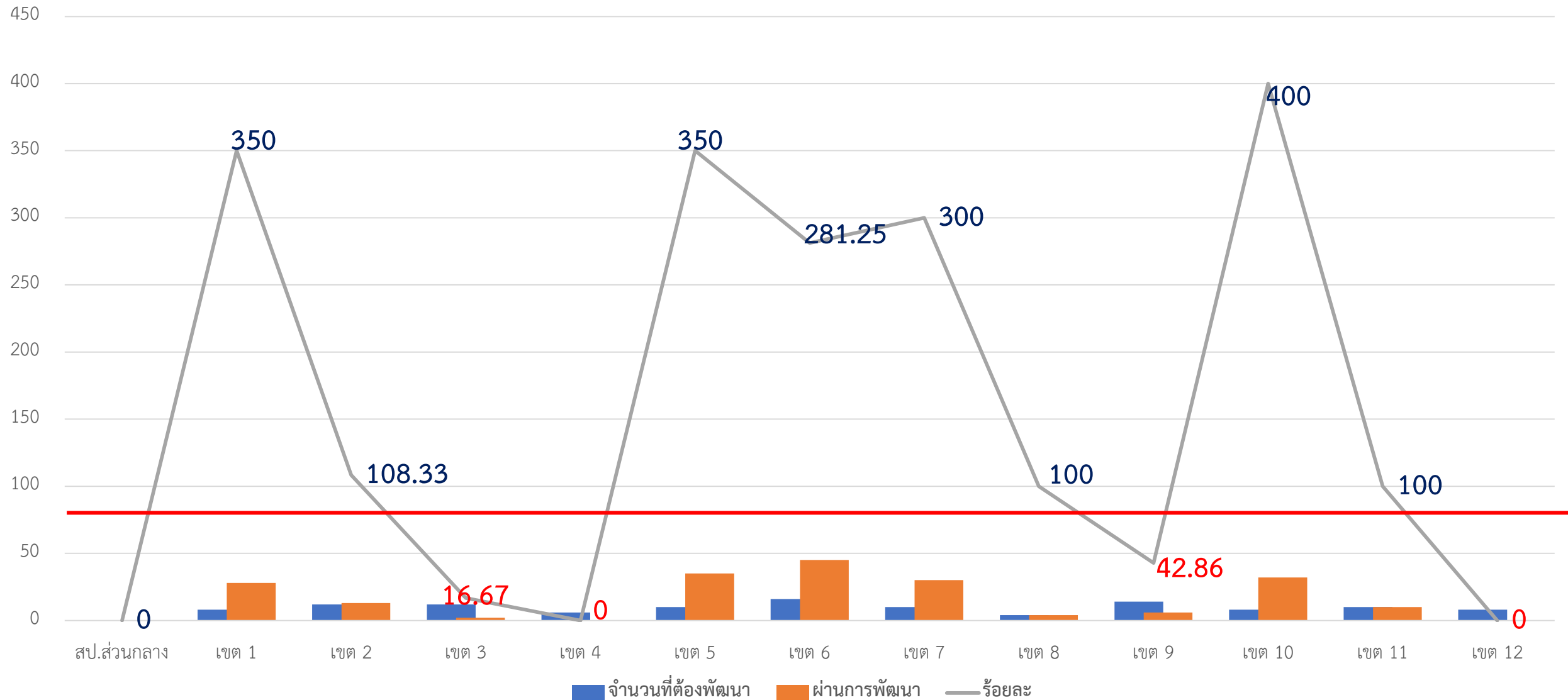
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 205 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 118 ราย

คิดเป็นร้อยละ 173.73 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 3, 4, 9 และ 12



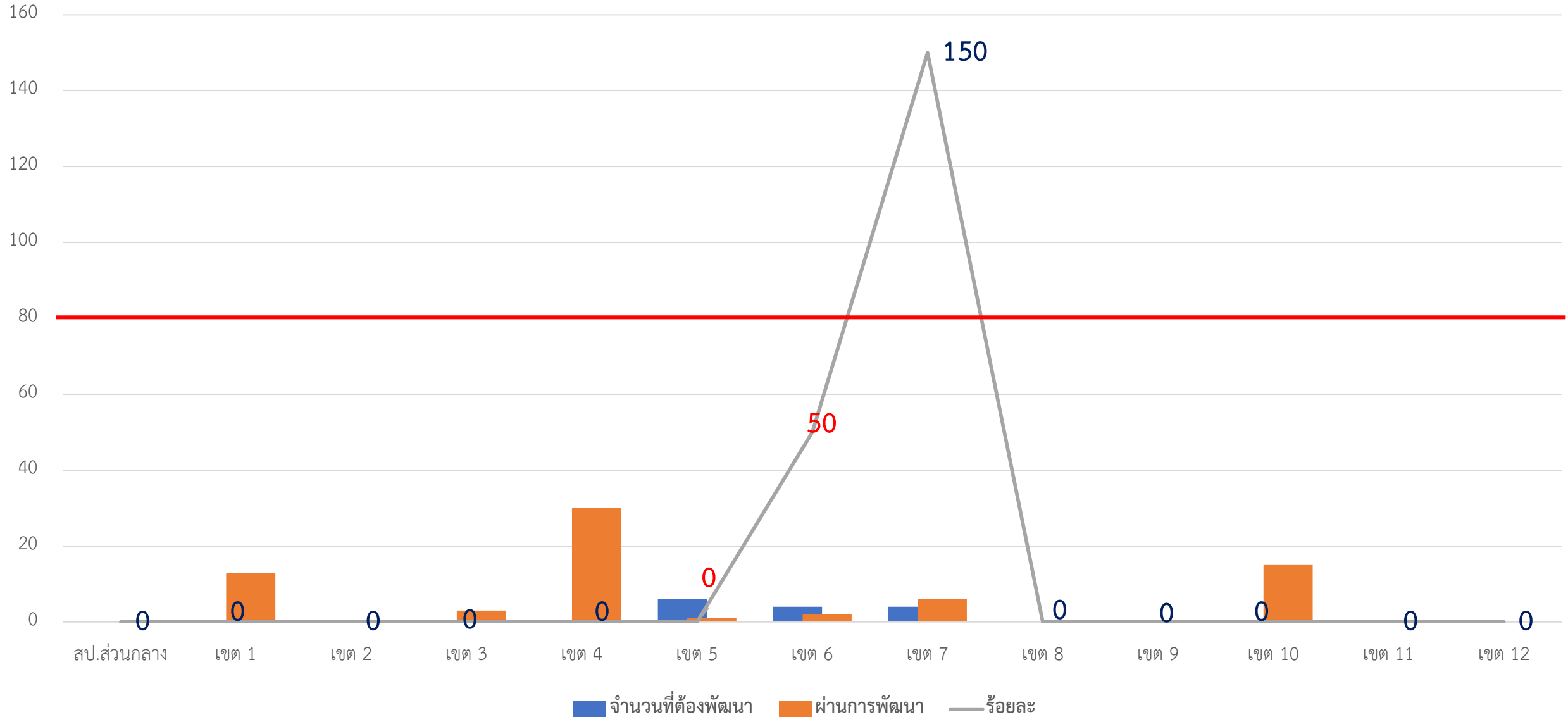
ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ

มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 70 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 14 ราย

คิดเป็นร้อยละ 500 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 5 และ 6



ผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2564

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยฯ
มีผู้ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 644 ราย จากจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา 938 ราย

คิดเป็นร้อยละ 68.66 โดยมีเขตสุขภาพที่ไม่ผ่าน = 1, 3, 4, 6, 8, 9 และ 12

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

