

ที่ สธ ๐๒๓๓.๐๓/ ๗๖๒



สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๘
๔ ถนนอิทธิยาภิบาล จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๖๐ และประเด็นการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ทุกแห่ง
ในเขตสุขภาพที่ ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
(Inspection Guideline) ประเด็นที่ ๖ : ระบบธรรมาภิบาล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตัวชี้วัดที่ ๖๐ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา โดยกำหนดเป็นประเด็นการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในเขตสุขภาพที่ ๘ มีความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ที่จะทำให้อำเภอสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก อีกทั้งสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ ข้อ ๙ องค์กรแห่งความสุข : พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๘ จึงขอแจ้งแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๖๐ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <https://bit.ly/3FMr8uA>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมษฐ์ กิ่งไก่อ)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๘

แนวทางการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(Inspection Guideline)

ประเด็นที่ ๖ : ระบบธรรมาภิบาล

หัวข้อ : องค์กรแห่งความสุข

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

คำนิยาม

๑. ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ดังนี้

๑) รองผู้อำนวยการ ได้แก่ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และรองผู้อำนวยการกอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ (ส่วนกลาง)

๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์

๓) หัวหน้าพยาบาล

๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

๕) สาธารณสุขอำเภอ

๖) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ

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			
๑. สถานการณ์ บุคลากรตาม ตำแหน่งที่สูง ในปัจจุบัน ๒. แผนการ พัฒนา กำลังคนเพื่อ รองรับการเข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๑. พัฒนารฐานข้อมูล/สารสนเทศด้าน กำลังให้มีประสิทธิภาพ ๒. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนเพื่อ รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ๓. สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	๑.การวิเคราะห์ตำแหน่ง ว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น ๑.๑ มีการวิเคราะห์ผล การเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑.๒ มีการตรวจสอบข้อมูล บุคลากรประเภทข้าราชการที่ ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ๑.๓ มีการตรวจสอบ ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่าง จากการเกษียณอายุ ราชการในปีงบประมาณ ถัดไปของบุคลากรตาม ตำแหน่งที่สูงขึ้นที่กำหนด	๑. มีรายงานผลการเลื่อนเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. มีรายงานผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น
		๒. มีการคำนวณจำนวน บุคลากรที่ต้องได้รับการ พัฒนา	มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ ต้องได้รับการพัฒนา (จำนวนสอง เท่าของตำแหน่งว่างจากการ เกษียณอายุราชการใน ปีงบประมาณถัดไป)
		๓.มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม สมรรถนะที่กำหนด
ประเด็นการตรวจราชการที่มุ่งเน้น รอบ ๒			
บุคลากรที่มี ความพร้อม รองรับการเข้า สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นได้รับ การพัฒนา	๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	กำกับ ติดตามการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๑.รายชื่อบุคลากรที่เข้ารับ การอบรม หรือเอกสารที่ แสดงว่าบุคลากรผ่านการ อบรมหลักสูตรนั้นๆ ๒. รายละเอียดโครงการ/ หลักสูตร ตามแผนการ พัฒนาบุคลากร ๓. การบันทึกข้อมูล บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ในระบบ HROPS	จำนวนบุคลากรที่มีความพร้อม รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

Small Success

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

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สูตรคำนวณตัวชี้วัด

$$C = A/B \times 100 \text{ เมื่อ}$$

A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่รายงานผล

B = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา ณ วันที่รายงานผล

C = ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด

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

ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หมายเลขโทรศัพท์ /e-mail address
นางสาวณัฐยานันท์ เดชา	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๔ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นายดำรงเดช ดั่งเงิน	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๔ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางชุลีกร สุระกุล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๔ Mobile ๐๘๑-๓๗๑๔๗๑๙ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางสาวจิตติมา สัตยารังสรรค์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๔ Mobile ๐๙๑ - ๘๘๖๔๖๖๒ e-mail : hrmd.strategy@gmail.com
นางสาวพัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	Tel. ๐๒-๕๕๐๑๓๔๔ 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	1. ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการ 2) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์ 3) หัวหน้าพยาบาล 4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 5) สาธารณสุขอำเภอ 6) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ 2. ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งว่างตามข้อ 1 จากการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณถัดไป โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างปี เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปส่วนราชการอื่น ฯลฯ 3. บุคลากรที่มีความพร้อม หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการที่มีคุณสมบัติ และ/หรือมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้ 1) สภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วิสัยทัศน์ (Visioning) 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) 5) การควบคุมตนเอง (Self-Control) 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) 5. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น 1) การอบรม/สัมมนา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การจัดส่งบุคลากร ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาต่อ กับหน่วยงานภายนอก 3) การฝึกอบรมโดยผ่านระบบ E-Learning ฯลฯ เป็นต้น

	6. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนด เช่น การฝึก/อบรมครบตามหลักสูตร การสอบผ่านเกณฑ์ การได้รับใบประกาศนียบัตร ฯลฯ เป็นต้น 7. จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรสองเท่าของตำแหน่งว่างตามข้อ 2 8. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา
--	---

เกณฑ์เป้าหมาย :

ปีงบประมาณ 65	ปีงบประมาณ 66	ปีงบประมาณ 67	ปีงบประมาณ 68	ปีงบประมาณ 69
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ร้อยละ 100
วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. เพื่อให้มีความต่อเนื่องทางการบริหารและมีการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ			
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	1. บุคลากรที่มีคุณสมบัติ/ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข			
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) 2. เอกสารแผนการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งที่สูงขึ้น			
แหล่งข้อมูล	1. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) 2. 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
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ปี 2566:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

ปี 2567:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ปี 2568:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

ปี 2569:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาศักยภาพตามแผนการพัฒนา	พัฒนาศักยภาพตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 100

วิธีการประเมินผล :	- วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS - วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรายงานผลการดำเนินงาน				
เอกสารสนับสนุน :	-				
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2562	2563	2564
	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	-	-	100
ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ / ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข				
	1. นายสรเสรีญ นามพรหม		ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410		โทรศัพท์มือถือ : -		
	โทรสาร : 0 2590 1421		E-mail : sansernx@gmail.com		
	2. นางมัยยัสต์ เหล่าสุรสุนทร		รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 2080		โทรศัพท์มือถือ : -		
	3. นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด		รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1069		โทรศัพท์มือถือ : -		
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข				
	1. กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		
	นางสาวเกศรินทร์ ชีแจง		โทรศัพท์มือถือ : -		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1674		โทรศัพท์มือถือ : -		
	โทรสาร :		E-mail : -		

	2. กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและบริหารข้อมูลกำลังคน นายวรวิทย์ พลัทธิศรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1857 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : 0 2590 1858 E-mail : hrmoph@gmail.com
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 1. นางสาวณัฐยานันท์ เดชา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1348 โทรศัพท์มือถือ : โทรสาร : 0 2590 1344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com 2. นายดำรงค์เดช ด้วงเงิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1344 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : 0 2590 1344 E-mail : hrss.group2@gmail.com
การแสดงผลใน HealthKPI (โปรดระบุ)	☒ หน่วยงำนส่วนกลาง กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล นางสาวจิตติมล สัตยารังสรรค์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1344 โทรศัพท์มือถือ : โทรสาร : E-mail : hrss.group2@gmail.com