

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

People Excellence การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

**ตัวชี้วัดที่ 25 ร้อยละของเขตสุขภาพที่มี
การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ**

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

People Excellence การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ



ตัวชี้วัดที่ 25

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

- 25.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง
- 25.2 ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ



หมวด	People Excellence
แผนงาน	การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการ	โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
ระดับการแสดงผล	เขตสุขภาพ
ตัวชี้วัด	25 ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
	➔ 25.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง
	➔ 25.2 ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ



ระบุชื่อตัวชี้วัด : เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

1. ร้อยละการบริหารจัดการตำแหน่งว่างคงเหลือ

คำเป้าหมาย : เขตสุขภาพมีตำแหน่งว่างคงเหลือ ไม่เกินร้อยละ 4

- คำนิยามตัวชี้วัด
- 1. เขตสุขภาพ (Regional Health) หมายถึง ระบบการบริหารงานส่วนกลางในภูมิภาค โดยมีนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปในระดับพื้นที่ แบ่งออกเป็น 12 เขตสุขภาพ
 - 2. ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการทุกสายงานที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง
 - 3. ตำแหน่งเป้าหมาย หมายถึง ตำแหน่งว่างประเภทข้าราชการ
 - 4. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีสัดส่วนประเภทกำลังคนและการกระจายตัวอย่างเหมาะสม

การตรวจราชการที่มุ่งเน้น รอบที่ 1 และรอบที่ 2

มาตรการที่ดำเนินงานหลัก	แนวทางการตรวจ กำกับ ติดตาม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้
		รอบ 6 เดือน
		รอบ 12 เดือน
1. จังหวัดมีแผนบริหารตำแหน่ง 2. จังหวัดดำเนินการบริหารจัดการตำแหน่งให้เป็นไปตามเป้าหมาย	1. เขตสุขภาพมีการกำกับ ติดตามตำแหน่งว่างให้เป็นไปตามเป้าหมาย 2.เขตสุขภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและรายงานผลการดำเนินการ	เขตสุขภาพ มีตำแหน่งว่างคงเหลือ ไม่เกินร้อยละ 5
		เขตสุขภาพ มีตำแหน่งว่างคงเหลือ ไม่เกินร้อยละ 4

รายละเอียดสูตรคำนวณ	
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนตำแหน่งว่างคงเหลือทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล (รายจังหวัด)
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนตำแหน่งข้าราชการทั้งหมด
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	(A/B) x 100

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	
ชื่อผู้ประสานงาน	น.ส.ศุภักษร รักสัตย์ / นางจันทร์เพ็ญ พันโนราช
หน่วยงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
เบอร์โทรศัพท์	02 590 1348
E-mail	

25.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ตำแหน่งว่างเขตสุขภาพที่ 8

จังหวัด	หน่วยงาน	ตำแหน่งสป.สงวน	คนครอง	เลื่อน	บรรจุกลับ	บรรจุผู้ได้รับคัดเลือก	บรรจุผู้สอบแข่งขัน	ยุบรวมกำหนดตำแหน่ง	รับโอน	รับย้าย	รับย้าย/รับโอน	รวม	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด
เลย	สพท.เลย	6	754	9		8	1	1			2	21	781
	สสจ.เลย	32	1,600	18	2	31	14	6	1	11		83	1,715
	รวม	38	2,354	27	2	39	15	7	1	11	2	104	2,496
นครพนม	สพท.นครพนม	18	598	9	1	6	3	2		4		25	641
	สสจ.นครพนม	34	1,700	20		45	25	11	2	27	8	138	1,872
	รวม	52	2,298	29	1	51	28	13	2	31	8	163	2,513
บึงกาฬ	สพท.บึงกาฬ	4	346			3	1	3		3	1	11	361
	สสจ.บึงกาฬ	24	1,026	6		7	6	6		4	2	31	1,081
	รวม	28	1,372	6	0	10	7	9	0	7	3	42	1,442
สกลนคร	สพท.วานรนิวาส	6	282	4		4	1	1				10	298
	สพร.สว่างแดนดิน	10	355	5		8	4			1		18	383
	สพศ.สกลนคร	13	1,190	17		13	3	3	2	2	7	47	1,250
	สสจ.สกลนคร	48	1,712	20		63	9	1	7	16	9	125	1,885
	รวม	77	3,539	46	0	88	17	5	9	19	16	200	3,816
หนองคาย	สพท.หนองคาย	13	596	3		1	1	1	1	2		9	618
	สพร.ท่าบ่อ	6	389	2		3	1		1	2		9	404
	สสจ.หนองคาย	29	1,012	16	1	16	3	1	4	7	2	50	1,091
	รวม	48	1,997	21	1	20	5	2	6	11	2	68	2,113
หนองบัวลำภู	สพท.หนองบัวลำภู	7	470	2		2	1	2		4	1	12	489
	สสจ.หนองบัวลำภู	35	692	6		18	7			4	7	42	769
	รวม	42	1,162	8	0	20	8	2	0	8	8	54	1,258
อุดรธานี	สพท.กุมภวาปี	5	341	1	1	1	3	1			1	8	354
	สพศ.อุดรธานี	20	1,746	20		4	3	4	1	1	3	36	1,802
	สสจ.อุดรธานี	35	2,926	33		61	16	11	3	24	5	153	3,114
	รวม	60	5,013	54	1	66	22	16	4	25	9	197	5,270
เขตสุขภาพที่ 8		345	17,735	191	5	294	102	54	22	112	48	828	18,908



ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

People Excellence การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

✔ **ตัวชี้วัดที่ 25** ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

แผนการบริหารตำแหน่งว่าง

เขตสุขภาพที่ 8		
ลำดับ	รายการ	จำนวน
ส่วนที่ 1		
1.1	ตำแหน่งทั้งหมด	18,908
1.2	มีคนครอง	17,735
1.3	ไม่มีคนครอง	1,173
1.4	ร้อยละว่าง	6.20%
ส่วนที่ 2		
แผนการบริหารตำแหน่งว่าง		
1	คัดเลือกบรรจุ	294
2	บรรจุกลับ	5
3	บรรจุผู้สอบ	102
4	ยุบรวมกำหนดตำแหน่ง	54
5	รับย้าย-รับโอน	182
6	เลื่อน	191
รวมแผนที่ใช้ไป		828
7	อัตราว่างคงเหลือ (สป.สงวน)	345
ร้อยละว่างหลังบริหารจัดการ		1.82%

คำชี้แจง

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 จากระบบ HROPS มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลรายการตำแหน่งทั้งหมด หมายถึง ตำแหน่งทั้งที่มีคนครองและไม่มีคนครอง
- 1.2 ข้อมูลรายการมีคนครอง หมายถึง ตำแหน่งที่มีคนครอง (ข้อมูลตำแหน่งเฉพาะที่มีคนครองไม่นับรวมตำแหน่งว่าง)
- 1.3 ข้อมูลรายการไม่มีคนครอง หมายถึง ตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพทุกตำแหน่ง (ข้อมูลตำแหน่งว่างทั้งหมดของเขตสุขภาพ)
- 1.4 ข้อมูลรายการร้อยละที่ว่าง คิดคำนวณจาก

$$\text{ร้อยละที่ว่าง} = \frac{\text{จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง}}{\text{จำนวนตำแหน่งทั้งหมด}} \times 100$$

2. ข้อมูลส่วนที่ 2 แผนการบริหารตำแหน่งว่าง จากระบบ HROPS

2.1 เขตสุขภาพต้องวิเคราะห์ภารกิจ และภาระงาน ความขาดแคลนของแต่ละพื้นที่เพื่อกระจายตำแหน่งไปตามความขาดแคลนของแต่ละพื้นที่ รวมถึงการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรภายในเขตสุขภาพ บนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีของเขตสุขภาพ ภายใต้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนด โดยให้กรอกข้อมูลตามเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งเป็นจำนวนภาพรวมของเขตสุขภาพ ตามแผนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแผนกำลังคนของเขตสุขภาพ

2.2 อัตราว่างคงเหลือของเขตสุขภาพจะต้องไม่เกินร้อยละ 4 ของตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดของเขตสุขภาพ

2.3 เขตสุขภาพต้องบริหารจัดการและสรรหาบุคคลเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยให้สอดคล้องกับมาตรการใช้กำลังคนตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

การดำเนินการ

- **หน่วยงานจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งว่าง ส่ง สนง.เขตสุขภาพที่ 8 ภายในวันที่ 26 ธันวาคม 2567**



ระบุชื่อตัวชี้วัด : เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

2. ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ

คำเป้าหมาย

มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

ร้อยละ 0.50

- คำนิยามตัวชี้วัด
- 1

เขตสุขภาพ (Regional Health) หมายถึง ระบบการบริหารงานส่วนกลางในภูมิภาค โดยมีนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปในระดับพื้นที่ แบ่งออกเป็น 12 เขตสุขภาพ
- 2

การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นนอกกรอบระดับตำแหน่ง รวมทั้งการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทวิชาการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 3

ตำแหน่งสายงานข้าราชการประเภทวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งประเภทวิชาการของ สป.สร. จำนวน 41 สายงาน
- 4

การยกระดับบริการสุขภาพ หมายถึง การพัฒนาระบบบริการทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง

การตรวจราชการที่มุ่งเน้น รอบที่ 1 และรอบที่ 2

มาตรการที่ดำเนินงานหลัก	แนวทางการตรวจ กำกับ ติดตาม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้
		รอบ 6 เดือน
		รอบ 12 เดือน
กรณีปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น 1. จังหวัดตรวจสอบตำแหน่งที่จะปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 2. จังหวัดรวบรวมคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เขตสุขภาพ 3. จังหวัดมีแผนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งฯ กรณีปรับปรุงเปลี่ยนสายงานประเภทวิชาการ 1.บันทึกคำขอปรับปรุงเปลี่ยนสายงานในระบบ hrops 2. จัดทำคำขอปรับปรุงเปลี่ยนสายงานให้เขตสุขภาพ	1. เขตสุขภาพมีการกำกับ ติดตามแผนการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น/การปรับปรุงเปลี่ยนสายงาน 2.เขตสุขภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและรายงานผลการดำเนินการ	มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ร้อยละ 0.25
		มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ร้อยละ 0.50

รายละเอียดสูตรคำนวณ	
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการปรับปรุง ณ วันที่รายงานผล
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ณ วันที่ 2 ต.ค.2567
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	(A/B) x 100

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	
ชื่อผู้ประสานงาน	น.ส.ศุภกษร รักสัตย์ / นางจันทร์เพ็ญ พันโนราช
หน่วยงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
เบอร์โทรศัพท์	02 590 1348
E-mail	-

ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ

ข้อมูลตำแหน่งข้าราชการแยกตามประเภท และระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2567

ลำดับ	ระดับ	เขตสุขภาพที่ 8			รวมทั้งสิ้น
		อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	
	ประเภทอำนวยการ				
1	ระดับสูง	18			18
	ประเภทวิชาการ				
1	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		12,011		12,011
2	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ		2,374		2,374
3	ชำนาญการพิเศษ		1,769		1,769
4	เชี่ยวชาญ		398		398
5	ทรงคุณวุฒิ		3		3
	รวม		16,555		16,555
	ประเภททั่วไป				
1	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน			2,243	2,243
2	อาวุโส			129	129
	รวม			2,372	2,372
	รวมทั้งสิ้น	18	16,555	2,372	18,945

หมายเหตุ กรณีที่ “นับ” เป็นการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

1. การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ

กรณีที่ “นับ” เป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

- การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ เช่น เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็น นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
- การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เป็น นักสาธารณสุข หรือ นักจิตวิทยา เป็น นักจิตวิทยาคลินิก
- การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ เช่น เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส เป็น นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

กรณีที่ “ไม่นับ” เป็นการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

- การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งจากระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส

กรณีที่ “ไม่นับ” เป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

- การย้ายต่างประเภท จากประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ เช่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็น นักวิชาการสาธารณสุข

ลำดับ	สายงาน	ประเภทวิชาการ					รวม
		ปท./ชก.	ปท./ชก./ชพ.	ชพ.	ชช.	ทว.	
1	ทันตแพทย์		576		16		592
2	นักกายภาพบำบัด	256	1	8			265
3	นักกิจกรรมบำบัด	11		1			12
4	นักจิตวิทยาคลินิก	10		1			11
5	นักโภชนาการ	93	2	1			96
6	นักวิชาการสถิติ	4					4
7	นักวิชาการสาธารณสุข	1,449		327	15		1,791
8	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	31		1			32
9	นายแพทย์		1,768	4	344	3	2,119
10	พยาบาลวิชาชีพ	7,842	17	1,237	13		9,109
11	แพทย์แผนไทย	195		1			196
12	เภสัชกร	630	8	101	10		749
13	นักกายอุปกรณ์	3					3
14	นักจัดการงานทั่วไป	82		18			100
15	นักจิตวิทยา	25					25
16	นักทรัพยากรบุคคล	41		16			57
17	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	2					2
18	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	10					10
19	นักรังสีการแพทย์	110		7			117
20	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	16		18			34
21	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	201					201
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	58		6			64
23	นักวิชาการพัสดุ	47					47
24	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1					1
25	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	1		1			2
26	นักสังคมสงเคราะห์	9					9
27	นักสาธารณสุข	429					429
28	นิติกร	35		6			41
29	บรรณารักษ์	2					2
30	วิศวกรโยธา	1					1
31	ช่างภาพการแพทย์			1			1
32	นักเทคนิคการแพทย์	417	2	14			433
	รวม	12,011	2,374	1,769	398	3	16,555



สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8

THANK YOU

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

R8WAY



r8waychro@gmail.com