

# แนวทางการตรวจราชการ ปี 2562

## HRH Transformation

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหาร  
จัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

คณะที่ 3: การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ



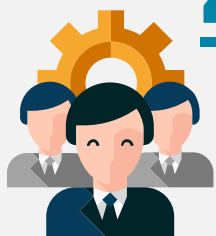
1 ความเป็นมา  
**BACKGROUND**

5 แนวทางการตรวจราชการ 2562

4 ประเด็น

2 รายละเอียดตัวชี้วัด  
**TEMPLATE**

6 แนวทางการรายงานผลการดำเนินงาน



3 แผนการตรวจราชการ

7 ตัวอย่างการรายงานผลฯ



4 ขั้นตอนการตรวจราชการ



8 คำถามที่พบบ่อย

9 คณะตรวจราชการฯ บค.

# 1. ความเป็็นมา

---



แผนงานที่ 10 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (2 โครงการ 3 ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์)

โครงการ	ตัวชี้วัด
1. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ	1) ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด
2. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข	1) ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 2) จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)

คำรับรองการปฏิบัติราชการของปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



Happy MOPH  
People Excellence

# ประเด็น PA 2562

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)  
แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ  
โครงการที่ 2 โครงการ Happy MOPH

กระทรวงสาธารณสุขแห่งความสุข

## HRH Transformation

KPI 42

### 1. เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

KPI 43

### 2. Happinometer

จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข

## ความเป็นมา



Human Resource for Health (HRH) Transformation

เป้าหมาย / ตัวชี้วัด	เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายมากกว่าร้อยละ 70 (มีข้อมูล มีแผนการบริหารตำแหน่ง มีการดำเนินการตามแผน และบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq$ ร้อยละ 71) 2. จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (เป้าหมาย อย่างน้อย จังหวัดละ 1 แห่ง , HPI $\geq$ 65)							
สถานการณ์/ พื้นฐาน	1. ร้อยละของจังหวัดที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ปี 2561 = 73.68, ณ 1 กันยายน 2561 มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 88.47 แบ่งออกเป็นบุคลากรสายวิชาชีพมีความเพียงพอร้อยละ 67.43 บุคลากรสายสนับสนุนมีความเพียงพอร้อยละ 176.71 2. องค์กรแห่งความสุข ปี 2560 Happinometer = 62.5 , HPI = 56.6 , ปี 2561 หน่วยงานมีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไปใช้ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ร้อยละ 71.9 และมี Best Practice ด้าน Happy MOPH เขตละ 1 หน่วยงาน รวม 12 หน่วยงาน							
ยุทธศาสตร์/ มาตรการ (Value chain)	1. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคน อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ <b>HRP</b>	2. ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ <b>HRD</b>	3. บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ <b>HRM</b>	4. สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้าน สุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน <b>HRN</b>				
กิจกรรมหลัก	1.1 พัฒนารฐานข้อมูล/สารสนเทศด้านกำลังคนให้ มีประสิทธิภาพ 1.1.1 ภาพรวมกระทรวงตรงตามมาตรฐาน งาน HR บน HROPS พัฒนาระบบรวบรวม ฐานข้อมูล สถิติและรายงานสถิติ 1.1.2 พัฒนารฐานข้อมูล/สารสนเทศกำลังคน ภาพรวมประเทศ (1) GIS Health (2) National Health Workforce Account (NHWA )	ผู้รับผิดชอบ  บค  กยผ.	2.1 จัดทำแผนการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวง/ เขตสุขภาพ 2.2 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้าน สุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของ กระทรวง/เขต 2.3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากร 2.4 พัฒนาทักษะที่มุ่งเน้น ให้เป็นมืออาชีพ (Professional) ได้แก่ การบริหารจัดการ ทักษะด้านดิจิทัล และการปลูกฝังค่านิยม MOPH	ผู้รับผิดชอบ  สบช.  สบช.  สบช.  สบช.  กยผ. สภ.นิตย ศูนย์เทคโนโลยี	3.1 มีแผนการบริหารตำแหน่งว่าง กระจายอำนาจ การบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคนให้เขต สุขภาพ โดยส่วนกลางกำกับความเพียงพอและความ เป็นธรรมระหว่างเขตสุขภาพ 3.2 การสรรหาเชิงรุกเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหารและวิชาการ 3.3 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติ ราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานงาน HR 3.4 ขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความสุข 3.5 บูรณาการเพื่อขับเคลื่อนเชิงนโยบายกระจาย อำนาจการบริหารจัดการกำลังคนและดำเนินงาน ด้าน HR ตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง	ผู้รับผิดชอบ  บค.  บค.  บค.  กยผ / ทุกหน่วยงาน  เขต สุขภาพ	4.1 พัฒนาความร่วมมือกับ เครือข่ายกำลังคน ด้านสุขภาพ ระดับประเทศ เช่น ราชวิทยาลัย สภาวิชาชีพ มหาวิทยาลัย สำนักงาน กพ. และภาคส่วนอื่น 4.2 พัฒนาความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายภายในเขตสุขภาพใน การพัฒนากำลังคน และการ Share Resource	ผู้รับผิดชอบ  กยผ. บค. สบช.  เขตสุขภาพ
Quick Win	<b>ไตรมาสที่ 1</b> 1. ฐานข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน 2. ทุกเขตสุขภาพมีแผนพัฒนากำลังคนตาม Service Plan 3. มีแผนบริหารตำแหน่งของกระทรวงสาธารณสุข (สบ+กรม) 4. กำหนด HRH Co-ordinating Unit & National HRH Policy Collaboration	<b>ไตรมาสที่ 2</b> 1. สามารถเชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง HROPS และ GIS Health ได้ 2. ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด 3. มีผลการประเมิน Happinometer และ HPI	<b>ไตรมาสที่ 3</b> 1. ข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพใน ภาพรวมประเทศบน GIS Health มี ความครบถ้วน มากกว่า 70%	<b>ไตรมาสที่ 4</b> 1. ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ 98* 2. มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ (NHWA) 3. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 4. มีหน่วยงานที่เป็น Best practice ด้านองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อย จังหวัดละ 1 หน่วยงาน				

# เป้าหมาย : HRH Transformation

“เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”



ตัวชี้วัด

4 ประเด็น

1

ร้อยละของเขตสุขภาพ  
ที่มีการบริหารจัดการกำลังคน  
ที่มีประสิทธิภาพ  
≥ ร้อยละ 70

1

มีข้อมูล

2

มีแผนบริหารตำแหน่ง

3

มีการดำเนินงานตามแผน

4

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ  
≥ ร้อยละ 71

2

จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (จังหวัดละ 1 แห่ง, HPI > 65)

### เป้าหมาย

1



**เขตสุขภาพ ≥ ร้อยละ 70**

มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

2



**หน่วยงาน ≥ 1 แห่ง/จังหวัด**  
ที่เป็นองค์กรแห่งความสุข

### ยุทธศาสตร์ มาตรการ

1

## HRP

2

## HRD

3

## HRM

4

## HRN

### กิจกรรมหลัก

1.1 **พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคน**

กระทรวง  
**HROPS**



กอง บค.

1.1.1

ประเทศ  
**GIS/NHWA**



กยผ.

1.1.2

- 2.1 แผนการผลิต
- 2.2 แผนการพัฒนา สบช.
- 2.3 ดำเนินการพัฒนา

2.4 **แผนพัฒนาทักษะเฉพาะ**

- การบริหารจัดการ ● **ทักษะดิจิทัล**
- ค่านิยม MOPH

สบช. บค. กยผ. สारนitech ศทส.

3.1 **แผนบริหารตำแหน่ง**

แผนกระจายอำนาจ กอง บค.

3.2 การสรรหาเชิงรุก

3.3 พัฒนามาตรฐาน PMS

3.4 **ขับเคลื่อนองค์กร**

แห่งความสุข กยผ

3.5 **ขับเคลื่อนนโยบายกระจาย**  
อำนาจดำเนินงาน HR ตาม  
มาตรฐาน เขตสุขภาพ

4.1 **พัฒนาภาคีเครือข่ายด้าน**  
สุขภาพ ระดับประเทศ

กยผ. บค. สบช.

4.2 **พัฒนาภาคีเครือข่าย**  
ระดับเขต Share Resources

เขตสุขภาพ



# PA 2562 HRH Transformation

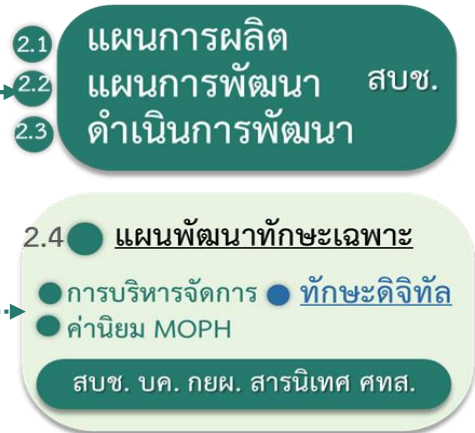
## ความเชื่อมโยงกิจกรรมหลัก กับ Quick Win

ยุทธศาสตร์  
มาตรการ



### กิจกรรมหลัก

#### 1.1 พัฒนารฐานข้อมูลกำลังคน



### Quick Win

ไตรมาส 1-4

- ฐานข้อมูลกำลังคนกระทรวงเป็นปัจจุบัน
- ทุกเขตมีแผนพัฒนาตาม Service Plan
- มีแผนบริหารตำแหน่งของกระทรวง
- กำหนด HRH Unit & National HRH Policy Collaboration

- เชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง HROPS & GIS
- ตำแหน่งว่างลดลง คงเหลือไม่เกินร้อยละ 5
- มีผลการประเมิน Happinometer & HPI
- ข้อมูลภาพรวมประเทศบน GIS ครบถ้วน  $\geq 70\%$

- ข้อมูลบุคลากรกระทรวงเป็นปัจจุบัน  $\geq 98\%$
- มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนสุขภาพของประเทศ
- $\geq$  ร้อยละ 71 ของเขตมีบุคลากรเพียงพอ
- $\geq 1$  Best Practice/จังหวัด ที่เป็นองค์กรแห่งความสุข

## 2. รายละเอียดตัวชี้วัด

KPI TEMPLATE

# ตัวชี้วัดที่ 42

## ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ}^*}{\text{จำนวนเขตสุขภาพ}} \times 100$$

\*การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

จังหวัดจะต้องมี

1

มีข้อมูล

25 คะแนน

มีฐานข้อมูลกำลังคน  
ด้านสุขภาพของ  
กระทรวงสาธารณสุข

2

มีแผนบริหารตำแหน่ง

25 คะแนน

แผนบริหารกำลังคน  
- แผนบริหารตำแหน่ง  
- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
- ฯลฯ

3

มีการดำเนินงานตามแผน

25 คะแนน

ตำแหน่งว่างลดลง  
ตามเป้าหมายที่กำหนด  
ไตรมาส 2 ไม่เกินร้อยละ 5  
ไตรมาส 4 ไม่เกินร้อยละ 3

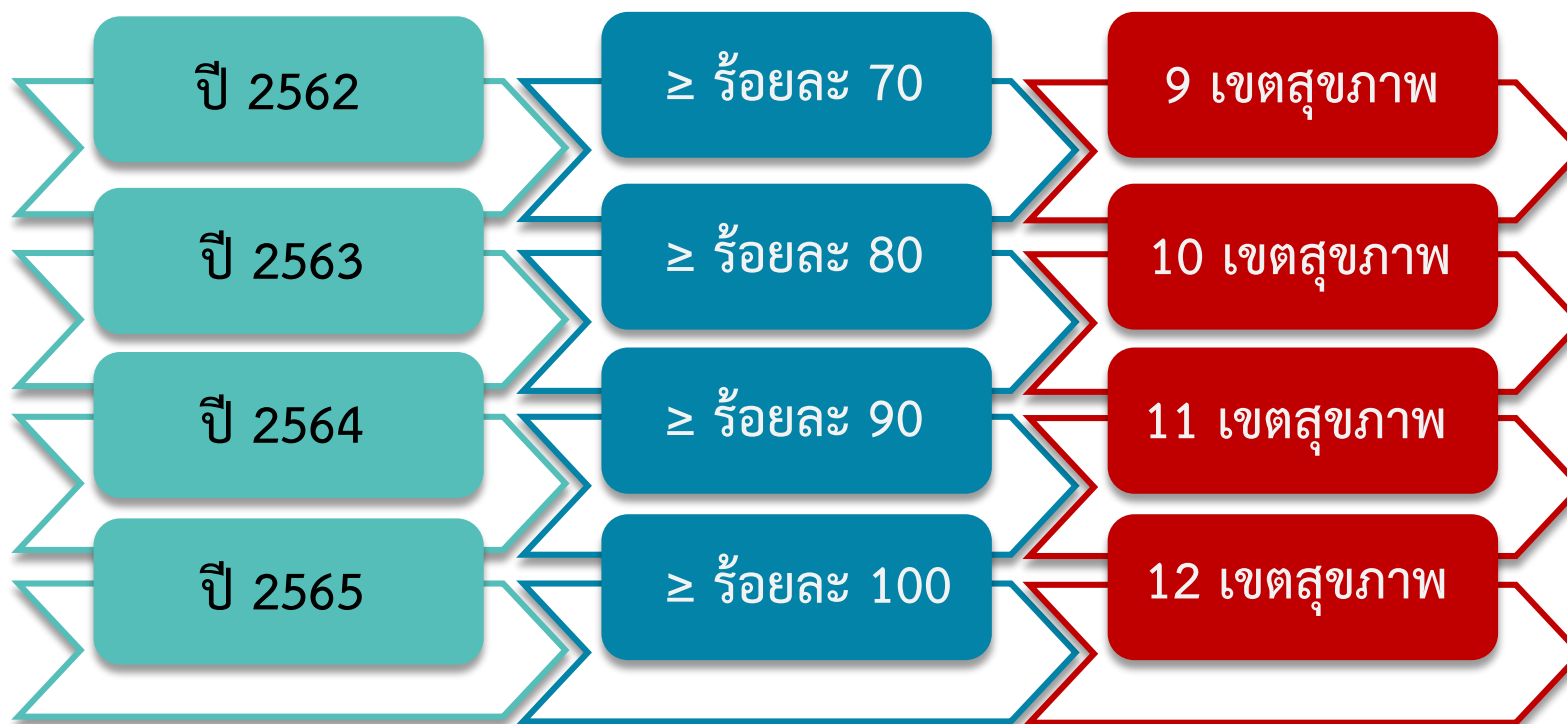
4

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

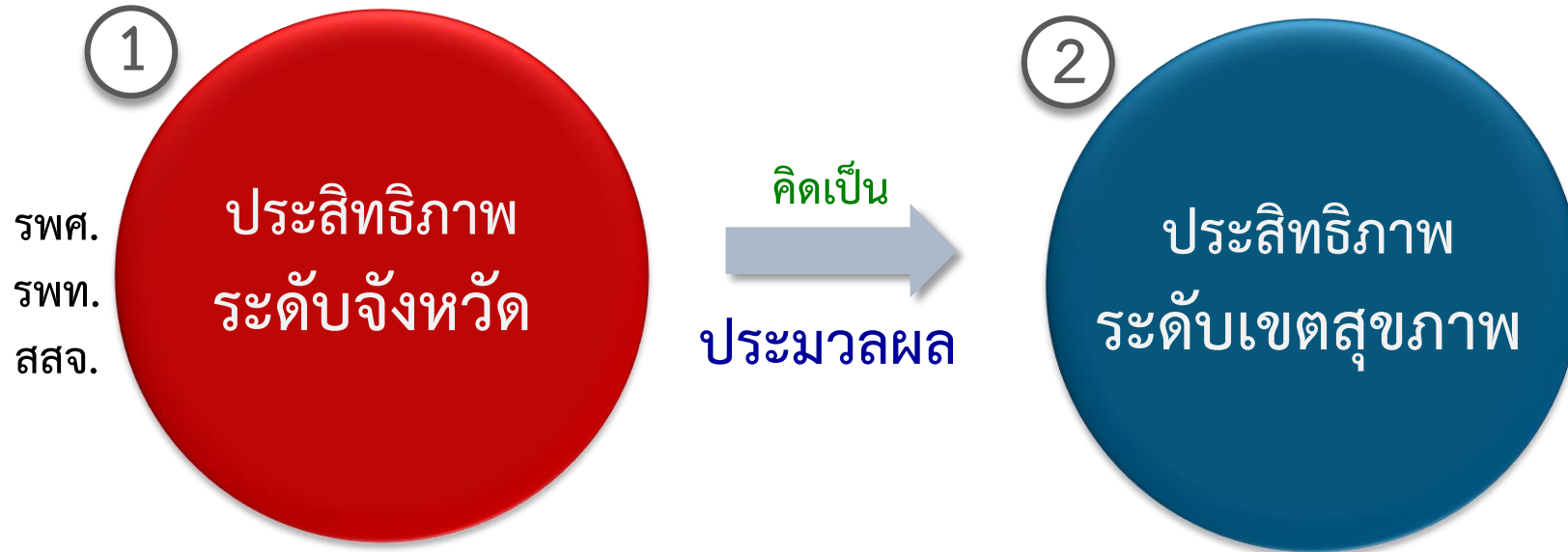
25 คะแนน

จำนวนบุคลากรสายให้บริการ  
ทางการแพทย์ (ยกเว้น สายขาดแคลน)  
ที่มีอยู่จริงเทียบกับกรอบอัตรากำลัง  
ที่กำหนดในระดับหน่วยงาน  
โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

## “ร้อยละเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”



“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”



จำนวนจังหวัด  
ที่มีประสิทธิภาพ

คิดเป็น  
=

≥ 70%  
ของจำนวนจังหวัดทั้งหมด  
ภายในเขตสุขภาพ

คิดเป็น  
=

เขตสุขภาพ  
ที่มีประสิทธิภาพ

# วัดผลอย่างไร?

เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ระดับจังหวัด

ระดับเขตสุขภาพ



เขตสุขภาพ A

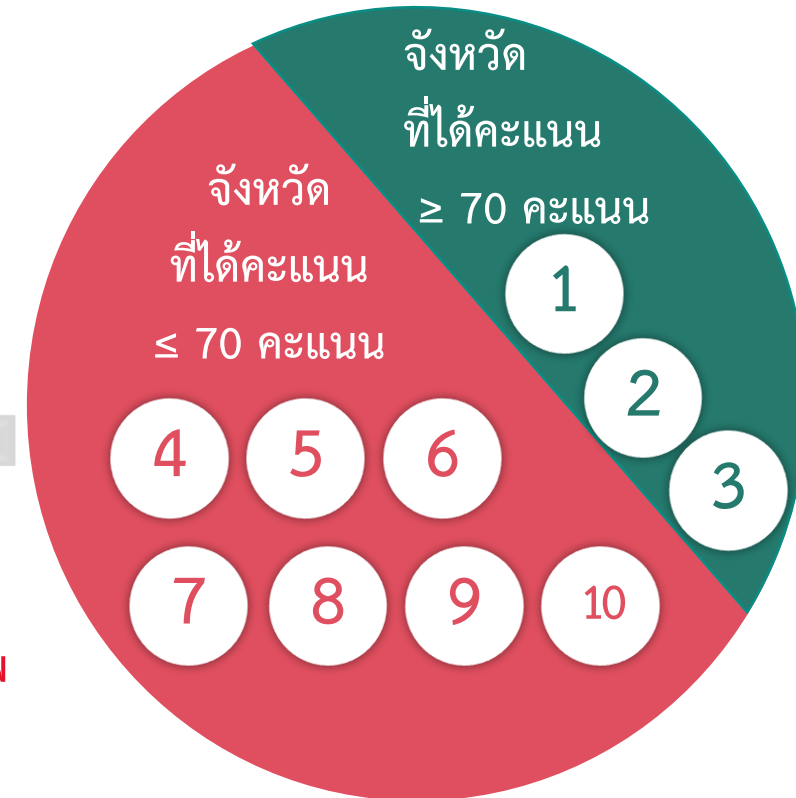


ผ่านเกณฑ์  
การมีประสิทธิภาพ

เขตสุขภาพ B



ไม่ผ่านเกณฑ์  
การมีประสิทธิภาพ



เขตสุขภาพ A

เขตสุขภาพ B

ให้อ้างอิงข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลบุคลากรของกรม/สป.สร. (HROPS)

# เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.สธ.

## การวัดผลการดำเนินงาน

ระดับ  
สำนักงานปลัดกระทรวง

ร้อยละของ  
เขตสุขภาพ  
ที่มีการบริหาร  
จัดการกำลังคนที่มี  
ประสิทธิภาพ

จำนวนเขตสุขภาพ  
ที่มีการบริหาร  
จัดการกำลังคน  
ที่มีประสิทธิภาพ

### เขตสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

เขตสุขภาพ  
ที่มีการบริหาร  
จัดการกำลังคนที่มี  
ประสิทธิภาพ

จำนวนจังหวัด  
ภายในเขตสุขภาพที่มี  
การบริหารจัดการกำลังคน  
ที่มีประสิทธิภาพ

#### จังหวัดที่มีประสิทธิภาพ

จังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- |  |          |
|--|----------|
| 1. มีข้อมูล                            | 25 คะแนน |
| 2. มีแผนบริหารตำแหน่ง                  | 25 คะแนน |
| 3. มีการดำเนินงานตามแผน                | 25 คะแนน |
| 4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq 71\%$ | 25 คะแนน |

$\geq 70$   
คะแนน

$\geq$   
ร้อยละ  
70

$\geq$  ร้อยละ 70  
ของจำนวนจังหวัดทั้งหมด  
ที่มีประสิทธิภาพ

จำนวนจังหวัดทั้งหมด  
ภายในเขตสุขภาพ

$\times 100$

$\geq$   
ร้อยละ  
70

$=$

จำนวนเขตสุขภาพทั้งหมด  
(12 เขตสุขภาพ)

$\times 100$

100

หมายเหตุ: ให้ใช้ข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS

# เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ระดับเขตสุขภาพ

การวัดผลการดำเนินงาน



หมายเหตุ: ให้ใช้ข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS



จังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

การวัดผลการดำเนินงาน

จังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- |  |          |
|--|----------|
| 1. มีข้อมูล                            | 25 คะแนน |
| 2. มีแผนบริหารตำแหน่ง                  | 25 คะแนน |
| 3. มีการดำเนินงานตามแผน                | 25 คะแนน |
| 4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq 71\%$ | 25 คะแนน |

**$\geq 70$**   
คะแนน

จังหวัด  
ที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ: ให้ใช้ข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS

# ตัวอย่างการคำนวณ เขตสุขภาพที่ 1

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.สธ.

## การวัดผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

### ● เขตสุขภาพที่ 1

เกณฑ์การให้คะแนน

- การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (≥ 70 คะแนน)

ประสิทธิภาพ	คะแนน
1. มีข้อมูล	25 คะแนน
2. มีแผนบริหารตำแหน่ง	25 คะแนน
3. มีการดำเนินการตามแผน	25 คะแนน
4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ	25 คะแนน
<b>รวมคะแนน</b>	<b>100 คะแนน</b>

“ต้องได้คะแนนรวม ≥ 70 คะแนน  
จึงจะถือว่าการบริหารจัดการกำลังคน  
ที่มีประสิทธิภาพ”

ดังนั้น

**เขตสุขภาพที่ 1**  
มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

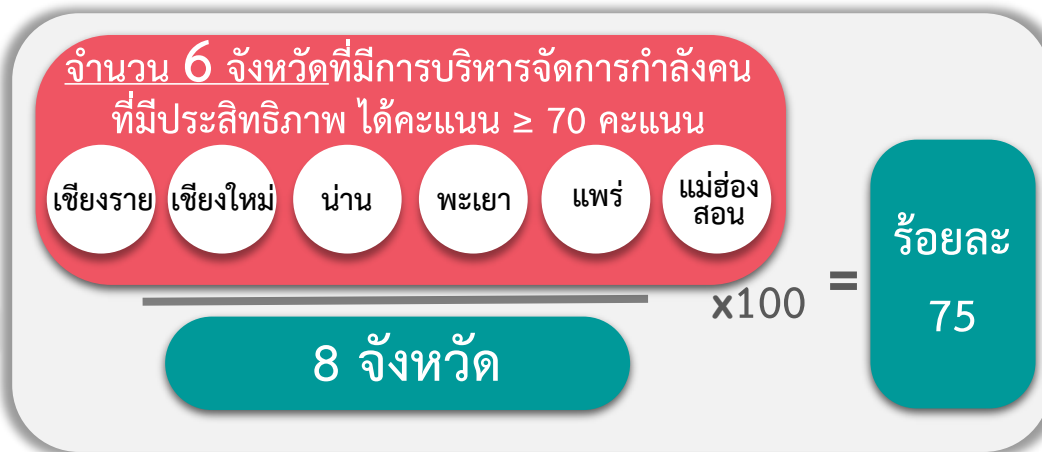
เขตสุขภาพ 1	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ						ผ่าน (≥ 70%) / ไม่ผ่าน (< 70%) X
	1.มีข้อมูล (25 คะแนน)	มีแผนบริหารตำแหน่ง (25 คะแนน)	มีการดำเนินงานตามแผน (25 คะแนน)	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ≥ 71 % (25 คะแนน)	รวม (100 คะแนน)		
เชียงราย	25	25	25	25	100	/	
เชียงใหม่	25	25	25	25	100	/	
น่าน	25	25	25	25	100	/	
พะเยา	25	25	25	25	100	/	
แพร่	25	25	25	20	95	/	
แม่ฮ่องสอน	25	25	25	20	95	/	
ลำปาง	20	20	10	15	65		X
ลำพูน	25	20	10	10	65		X

## เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

### ● สูตรคำนวณตัวชี้วัด



### ● การคำนวณตัวชี้วัดเขตสุขภาพที่ 1



# 3. แผนการตรวจราชการ

**INSPECTION**

# กำหนดการตรวจราชการ รอบที่ 1/62

76 จังหวัด

## 3 จังหวัด

17-19 ธ.ค. ปราจีนบุรี (เขตฯ 6)  
24-26 ธ.ค. สมุทรปราการ (เขตฯ 6)  
26-28 ธ.ค. นครราชสีมา (เขตฯ 12)

## 33 จังหวัด

4-6 ก.พ. ตราด (เขตฯ 6)  
4-8 ก.พ. สระบุรี-นครนายก (เขตฯ 4)  
6-8 ก.พ. เชียงใหม่ (เขตฯ 1), พิจิตร (เขต 3), ชัยภูมิ (เขต 9)  
5-7 ก.พ. หนองคาย (เขต 8),  
11-13 ก.พ. จันทบุรี (เขต 6)  
11-13 ก.พ. สิงห์บุรี (เขต 4)  
12-14 ก.พ. นครราชสีมา (เขตฯ 9)  
13-15 ก.พ. ลำปาง (เขตฯ 1), อุตรดิตถ์ (เขตฯ 2),  
กำแพงเพชร (เขตฯ 3), มหาสารคาม  
(เขตฯ 7), ★นครพนม (เขตฯ 8),  
นครศรีธรรมราช (เขตฯ 11), สงขลา (เขตฯ 12)

14-15 ก.พ. ประจวบคีรีขันธ์ (เขตฯ 5)

20-22 ก.พ. ลำพูน (เขตฯ 1), เพชรบูรณ์ (เขตฯ 2),  
ชัยนาท (เขตฯ 3), ร้อยเอ็ด (เขตฯ 7), เลย  
(เขตฯ 8), สุรินทร์ (เขตฯ 9), อำนาจเจริญ  
(เขตฯ 10), สุราษฎร์ธานี (เขตฯ 11)

21-22 ก.พ. กาญจนบุรี (เขตฯ 5)

25-27 ก.พ. สระแก้ว (เขตฯ 12)

26-28 ก.พ. ★ลพบุรี (เขต 4), ยโสธร (เขตฯ 10),

27 ก.พ.-1 มี.ค. แพร่ (เขตฯ 1), สุโขทัย (เขตฯ 2),  
ชุมพร (เขตฯ 11), ★สตูล (เขตฯ 12)

28 ก.พ.-1 มี.ค. เพชรบุรี (เขตฯ 5),

ธ.ค. 61

ม.ค. 62

ก.พ. 62

มี.ค. 62

## 33 จังหวัด

7-9 ม.ค. ฉะเชิงเทรา (เขตฯ 6)  
9-11 ม.ค. เชียงราย (เขตฯ 1), หนองบัวลำภู (เขตฯ 8),  
พังงา (เขตฯ 11), ปัตตานี (เขตฯ 12)

15-17 ม.ค. ชลบุรี (เขตฯ 6)

16-18 ม.ค. พะเยา (เขตฯ 1), อุทัยธานี (เขตฯ 3),  
บึงกาฬ (เขตฯ 8), อุบลราชธานี (เขตฯ 10),  
กระบี่ (เขตฯ 11), ยะลา (เขตฯ 12)

17-18 ม.ค. ราชบุรี (เขตฯ 5)

21-25 ม.ค. นนทบุรี-ปทุมธานี (เขตฯ 4)

22-24 ม.ค. ★ตาก (เขตฯ 2)

23-24 ม.ค. สมุทรสาคร (เขตฯ 5)

23-25 ม.ค. แม่ฮ่องสอน (เขตฯ 1), อุตรดิตถ์ (เขตฯ 8),  
บุรีรัมย์ (เขตฯ 9), มุกดาหาร (เขตฯ 10),  
ภูเก็ต (เขตฯ 11), พัทลุง (เขตฯ 12),

24-25 ม.ค. สมุทรสงคราม (เขตฯ 5)

28-30 ม.ค. ★ระยอง (เขตฯ 6)

28 ม.ค.-1 ก.พ. อัญญา-อ่างทอง (เขตฯ 4)

30 ม.ค.-1 ก.พ. ★น่าน (เขต 1), ระนอง (เขต 11), ตรัง  
(เขต 12)

31 ม.ค.-1 ก.พ. ★นครปฐม (เขต 5)

## 7 จังหวัด

4-6 มี.ค. พิษณุโลก (เขตฯ 2)

6-8 มี.ค. ★สกลนคร (เขตฯ 8)

ขอนแก่น (เขตฯ 7),

นครสวรรค์ (เขต 3)

7-8 มี.ค. สุพรรณบุรี (เขตฯ 5),

11-13 มี.ค. ★ศรีสะเกษ (เขตฯ 10)

13-15 มี.ค. ★กาฬสินธุ์ (เขตฯ 7)

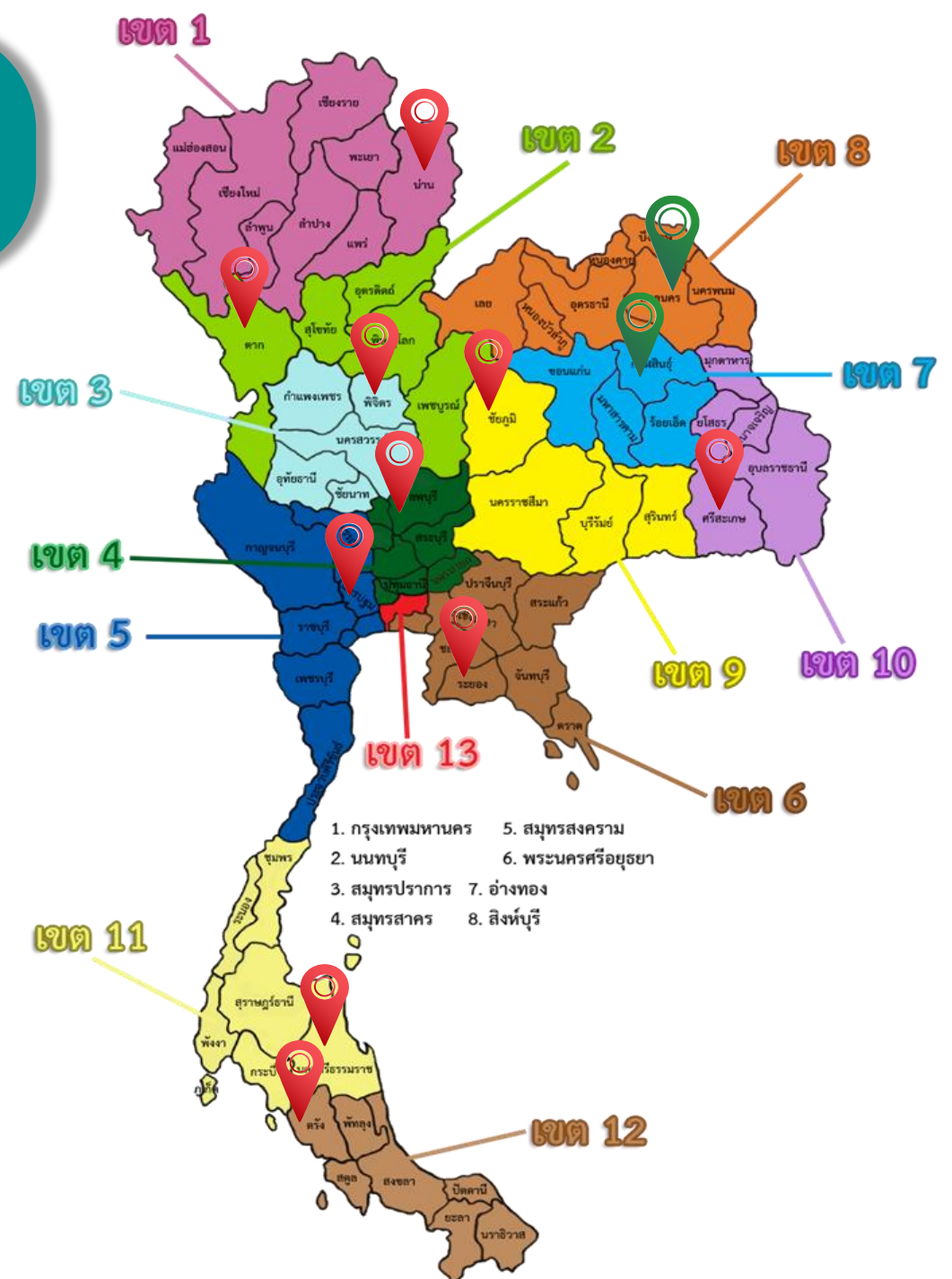
# สรุปแผนการลงตรวจราชการและนิเทศงาน ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล รอบที่ 1/2562

- 1 จังหวัด/เขต -

22-24 ม.ค. ตาก (เขตฯ 2)  
 28-30 ม.ค. ระยอง (เขตฯ 6)  
 30 ม.ค.-1 ก.พ. น่าน (เขต 1)  
 31 ม.ค.-1 ก.พ. นครปฐม (เขต 5)

6-8 ก.พ. พิจิตร (เขต 3), ชัยภูมิ (เขต 9)  
 13-15 ก.พ. นครศรีธรรมราช (เขตฯ 11)  
 26-28 ก.พ. ลพบุรี (เขตฯ 4)  
 27 ก.พ.-1 มี.ค. สตูล (เขตฯ 12)

6-8 มี.ค. สกลนคร (เขตฯ 8)  
 11-13 มี.ค. ศรีสะเกษ (เขตฯ 10)  
 13-15 มี.ค. กาฬสินธุ์ (เขตฯ 7)



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 1

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดน่าน วันที่ 30 ม.ค. - 1 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นายสรเสริญ นามพรหม
2. นายเจริญ บ้านาวา
3. นายสาธิต พนมแก่น

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. เชียงราย	9-11 ม.ค. 62	22 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. พะเยา	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	
3. แม่ฮ่องสอน	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
4. น่าน	30 ม.ค.-1 ก.พ. 62	12 ก.พ. 62	
5. เชียงใหม่	6-8 ก.พ. 62	20 ก.พ. 62	
6. ลำปาง	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
7. ลำพูน	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
8. แพร่	27 ก.พ.-1 มี.ค. 62	12 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

## เขตสุขภาพที่ 2

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดตาก วันที่ 22-24 ม.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด
2. นางสาวอรพิน ทองสมนึก

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. ตาก	22-24 ม.ค. 62	4 ก.พ. 62	19 เม.ย. 62
2. อุตรดิตถ์	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
3. เพชรบูรณ์	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
4. สุโขทัย	27 ก.พ. -1 มี.ค. 62	12 มี.ค. 62	
5. พิษณุโลก	4-6 มี.ค. 62	15 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

## เขตสุขภาพที่ 3

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดพิจิตร วันที่ 6-8 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาวฉวีวรรณ สำเภา
2. นางสาวกุลวดี โตดำ
3. นางสาวปัทมาภรณ์ กุสุมภ์
4. นางสาวชุลีกร สีซาแอน

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. อุทัยธานี	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. พิจิตร	6-8 ก.พ. 62	20 ก.พ. 62	
3. นครสวรรค์	6-8 มี.ค. 62	19 มี.ค. 62	
4. ชัยนาท	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
5. กำแพงเพชร	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	





# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 4

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดลพบุรี วันที่ 26-28 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางมัธยัสต์ เหล่าสุรสุนทร
2. นางสาวชุลิดา เผ่าพันธ์
3. นายดิลก โรจน์ทองคำ
4. นางสาวกนกกาญจน์ ฤทธิเลิศ

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. นนทบุรี-ปทุมธานี	21-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	19 เม.ย. 62
2. อัญญา-อ่างทอง	28 ม.ค.-1 ก.พ. 62	12 ก.พ. 62	
3. สระบุรี-นครนายก	4-8 ก.พ. 62	20 ก.พ. 62	
4. สิงห์บุรี	11-13 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
5. ลพบุรี	26-28 ก.พ. 62	12 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 5

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดนครปฐม วันที่ 31 ม.ค.-1 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาวมุสดี พิษยวิกรัย
2. นางสาวเปรมฤทัย เครือเรือน
3. นายบุญนำ ลองกระโทก
4. นางสาวจิราภรณ์ ศรีทอง

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. สมุทรสงคราม	24-25 ม.ค. 62	6 ก.พ. 62	19 เม.ย. 62
2. ราชบุรี	17-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	
3. สมุทรสาคร	23-24 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
4. <b>นครปฐม</b>	31 ม.ค.-1 ก.พ. 62	12 ก.พ. 62	
5. ประจวบฯ	14-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
6. กาญจนบุรี	21-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
7. เพชรบุรี	28 ก.พ.- 1 มี.ค. 62	12 มี.ค. 62	
8. สุพรรณบุรี	7-8 มี.ค. 62	19 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 6

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดระยอง วันที่ 28-30 ม.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางชฎานิต ศรีวิชัย
2. นางสาวศุภักษร รักสัตย์
3. นางเพชรพิกุล เหลาทอง
4. นางสาวจิตวิมล สัตยารังสรรค์

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. ปราจีนบุรี	17-19 ธ.ค. 61	28 ธ.ค. 61	19 เม.ย. 62
2. สมุทรปราการ	24-26 ธ.ค. 61	8 ม.ค. 62	
3. ฉะเชิงเทรา	7-9 ม.ค. 62	18 ม.ค. 62	
4. ชลบุรี	15-17 ม.ค. 62	25 ม.ค. 62	
5. ตรัง	4-6 ก.พ. 62	15 ก.พ. 62	
6. <b>ระยอง</b>	28-30 ม.ค. 62	8 ก.พ. 62	
7. จันทบุรี	11-13 ก.พ. 62	25 ก.พ. 62	
8. สระแก้ว	25-27 ก.พ. 62	8 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 7

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ วันที่ 13-15 มี.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นายสรเสริญ นามพรหม
2. นายธนรัตน์ ชุสม
3. นายสาธิต พนมแก่น

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. มหาสารคาม	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	19 เม.ย. 62
2. ร้อยเอ็ด	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
3. ขอนแก่น	6-8 มี.ค. 62	19 มี.ค. 62	
4.  กาฬสินธุ์	13-15 มี.ค. 62	26 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 8

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดสกลนคร วันที่ 6 - 8 มี.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาวอุฉินีย์ พรชัยสุขศิริ
2. นางสาวเบญญาภา สายเทพ

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. หนองบัวลำภู	9-11 ม.ค. 62	22 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. บึงกาฬ	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	
3. อุดรธานี	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
4. หนองคาย	5-7 ก.พ. 62	20 ก.พ. 62	
5. นครพนม	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
6. เลย	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
7. สกลนคร	6-8 มี.ค. 62	18 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 9

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดชัยภูมิ วันที่ 6 - 8 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาวเกศรินทร์ ชี้แจง
2. นางสาวณัฐธยาน์กร เตชา
3. นางปัทมา ใจกุล

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. บุรีรัมย์	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	19 เม.ย. 62
2. ชัยภูมิ	6-8 ก.พ. 62	20 ก.พ. 62	
3. สุรินทร์	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
4. นครราชสีมา	12-14 ก.พ. 62	26 ก.พ. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

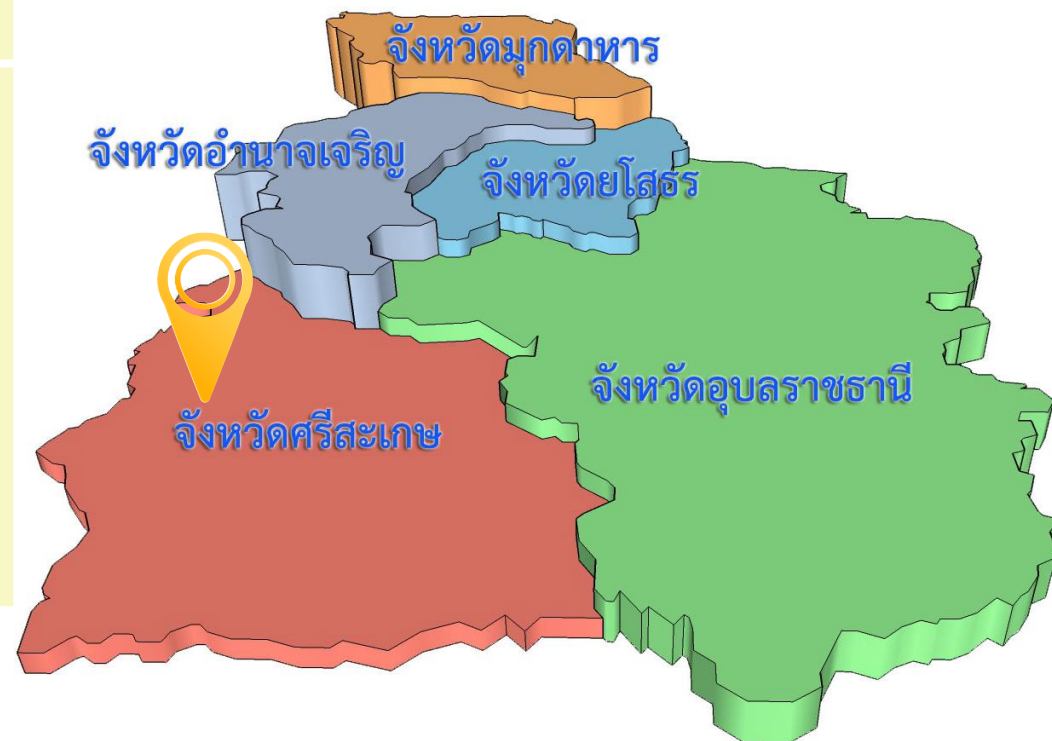
# เขตสุขภาพที่ 10

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดศรีสะเกษ วันที่ 6 - 8 มี.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางสาววิไลวรรณ ประโยชน์
2. นางสาววิรัชดา สมุทรศรี
3. นางสาวนิตยา แต่งน้อม

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. อุบลราชธานี	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. มุกดาหาร	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
3. อำนาจเจริญ	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
4. ยโสธร	26-28 ก.พ. 62	8 มี.ค. 62	
5. ศรีสะเกษ	11-13 มี.ค. 62	22 มี.ค. 62	



# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 11

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช วันที่ 13-15 ก.พ. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. จำเอกพรชัย ปอสูงเนิน
2. สิบบเอกประสิทธิ์ ชุ่มพงษ์
3. นายวรารุฒิ พลัับศิริ

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. พังงา	9-11 ม.ค. 62	22 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. กระบี่	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	
3. ภูเก็ต	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
4. ระนอง	30 ม.ค.-1 ก.พ. 62	12 ก.พ. 62	
5. นครศรีธรรมราช	13-15 ก.พ. 62	27 ก.พ. 62	
6. สุราษฎร์ธานี	20-22 ก.พ. 62	5 มี.ค. 62	
7. ชุมพร	27 ก.พ.-1 มี.ค. 62	7 มี.ค. 62	





# กำหนดการตรวจราชการ

# เขตสุขภาพที่ 12

**\*\*ลงตรวจราชการจังหวัดสตูล วันที่ 27 ก.พ.-1 มี.ค. 62**

รายชื่อผู้ลงตรวจราชการ

1. นางจิตติภรณ์ จันทร์สูตร
2. นายเกียรติศักดิ์ พวงกระจาย
3. นางสาวชิตชนก ราษฎร์ภักดี

จังหวัด	กำหนดการตรวจราชการ	กำหนดการส่ง ตก.1	กำหนดการส่ง ตก.2
1. นราธิวาส	26-28 ธ.ค. 61	10 ม.ค. 62	19 เม.ย. 62
2. ปัตตานี	9-11 ม.ค. 62	22 ม.ค. 62	
3. ยะลา	16-18 ม.ค. 62	29 ม.ค. 62	
4. พัทลุง	23-25 ม.ค. 62	5 ก.พ. 62	
5. ตรัง	30 ม.ค.-1 ก.พ. 62	12 ก.พ. 62	
6. <b>สตูล</b>	27 ก.พ.-1 มี.ค. 62	8 มี.ค. 62	
7. สงขลา	13-15 มี.ค. 62	22 มี.ค. 62	



# 4. แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน การตรวจราชการและนิเทศงานของกอง บค.

# ขั้นตอนการตรวจราชการและนิเทศงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

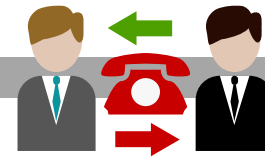
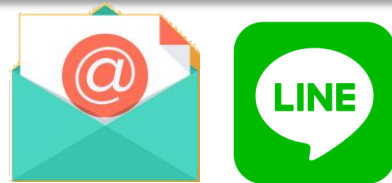
1. ออกแบบ  
เครื่องมือ/  
แบบฟอร์ม



2. วางแผนการ  
ลงตรวจราชการฯ



3. แจกเวียนแนวทาง  
/แผนการตรวจราชการ



4. ประสานเขต/จังหวัด เพื่อขอ  
รายงานผลการดำเนินงานหรือ  
ดาวนโหลดจาก e-inspection

5. จังหวัด/เขต  
ส่งแบบรายงานผลฯ



6. การตรวจราชการฯ



6.1 ลงตรวจราชการฯ

6.2 ไม่ลงตรวจราชการฯ

11. วิเคราะห์/  
เตรียมการตรวจราชการ  
รอบที่ 2/2562

10. สรุปผล  
การตรวจราชการ

9. ตก. 2



8. ตก. 1



7. จัดทำสรุปผลการ  
ตรวจราชการ (PPT)  
ให้หัวหน้าคณะ 3



# 5. แนวทางการตรวจราชการ

## INSPECTION Guideline

# ตัวชี้วัด: ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

(มีข้อมูล มีแผนการบริหารตำแหน่ง มีการดำเนินการตามแผน และบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ≥ ร้อยละ 71)

## แนวทาง การตรวจราชการ

สูตรการคำนวณ



ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ≥ 70%

จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (≥ ร้อยละ 70 ของจังหวัดภายในเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (ได้คะแนนมากกว่า 70 คะแนน))

12 เขตสุขภาพ

x100

ประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ 4 ประเด็น (คะแนน 100 คะแนน)

1. มีข้อมูล (25 คะแนน)
2. มีแผนบริหารตำแหน่ง (25 คะแนน)
3. มีการดำเนินงานตามแผน (25 คะแนน)
4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (25 คะแนน)

(ต้องได้คะแนนรวม ≥ 70 คะแนน)

ประเด็น  
การตรวจ  
ราชการ  
ที่มุ่งเน้น

เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงานในพื้นที่	แนวทางการตรวจ ติดตาม	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
รอบที่ 1	HRP 1.1 พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคน	1. เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ + รอบที่ 2	1. มีข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันและมีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกำลังคน + รอบที่ 2
	HRD 2.1 แผนการผลิต 2.2 แผนการพัฒนา 2.3 การดำเนินการพัฒนา		
รอบที่ 2	HRM 3.1 แผนบริหารตำแหน่ง แผนกระจายอำนาจ 3.2 การสรรหาเชิงรุก 3.3 พัฒนามาตรฐาน PMS 3.4 ขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจดำเนินงาน HR ตามมาตรฐาน	3. มีการดำเนินงานตามแผน (ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด) + รอบที่ 2	2. มีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคน เช่น แผนความก้าวหน้า ฯลฯ)
			4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ + รอบที่ 2
			4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ + รอบที่ 2

3 เดือน

6 เดือน

12 เดือน

ฐานข้อมูลกำลังคนของกระทรวงเป็นปัจจุบัน

ทุกเขตสุขภาพมีแผนพัฒนาตาม Service Plan

มีแผนการบริหารตำแหน่งของกระทรวง (สป.+กรม)

เชื่อมต่อระบบข้อมูลระหว่าง HROPS & GIS

ตำแหน่งว่างลดลง คงเหลือไม่เกินร้อยละ 5

9 เดือน

ข้อมูลภาพประเทศบน GIS ครบถ้วน ≥ 70%

ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน ≥ 98%

มีข้อมูลตามบัญชีกำลังคนสุขภาพของประเทศ

≥ ร้อยละ 71 ของเขตมีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

Quick  
Win

# Background ของแนวทางตรวจราชการ

## คณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ สนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

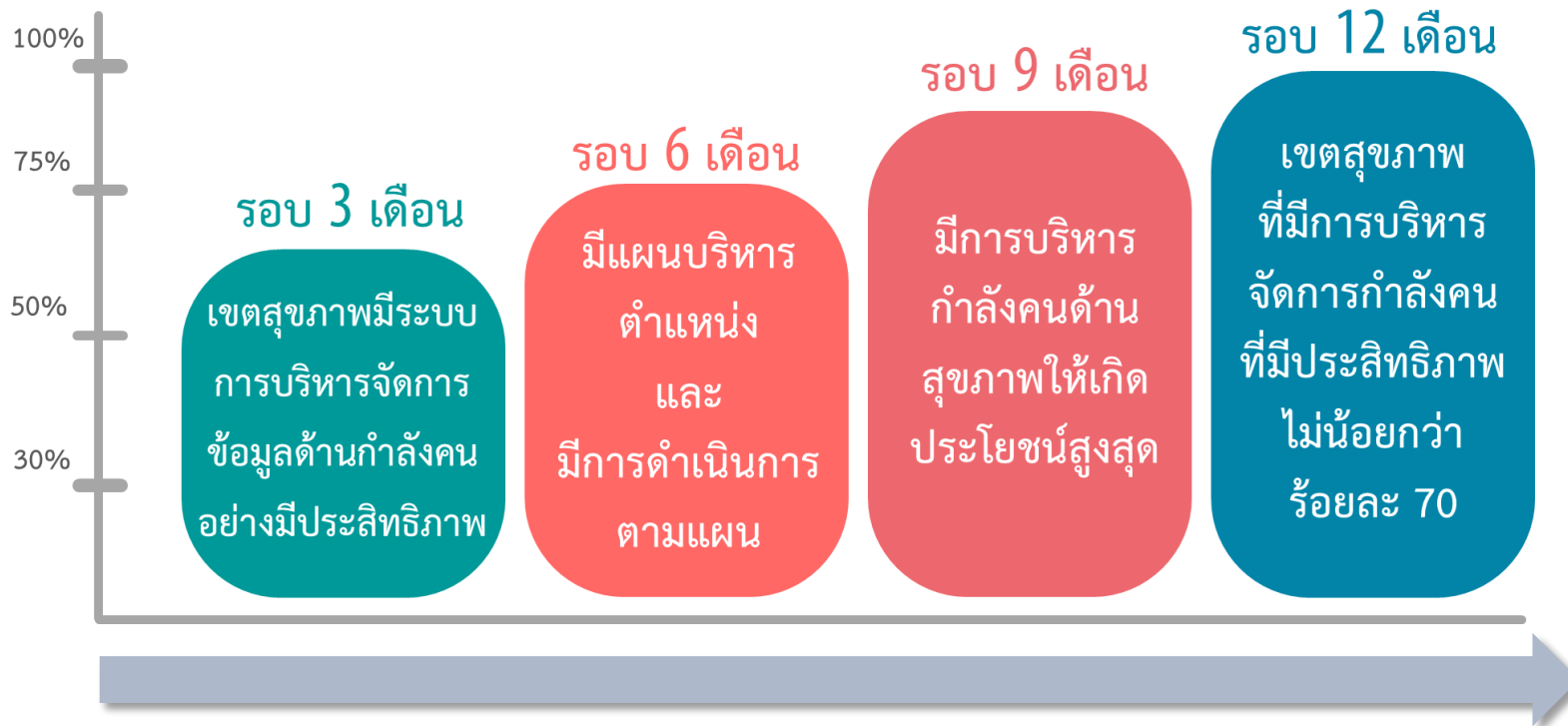
### Quick Win

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”



“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

### Quick Win ไตรมาส 1-4



### Inspection

- 1 มีข้อมูล
- 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคน อื่นๆ)
- 3 มีการดำเนินการตามแผนฯ (ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด)
- 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

# ประเด็นการตรวจราชการปี 2562

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

## ประเด็นการตรวจราชการ รอบที่ 1

## ประเด็นการตรวจราชการ รอบที่ 2

1

มีข้อมูล

- มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน
- มีการรายงานสถิติกำลังคน
- มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

มีการรายงานผล  
และให้คะแนนตามสูตรการคำนวณ

ให้คะแนนตามสูตรการคำนวณ

2

มีแผนบริหารตำแหน่ง  
(และแผนกำลังคน อื่นๆ)

มีแผนบริหารตำแหน่ง

ตรวจราชการรอบที่ 2  
กรณีไม่มีการรายงานผลในรอบที่ 1

3

มีการดำเนินการตามแผนฯ  
(ตำแหน่งว่างลดลงตาม  
เป้าหมายที่กำหนด)

มีการรายงานผล

ให้คะแนนตามสูตรการคำนวณ

4

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

มีการรายงานผล

ให้คะแนนตามสูตรการคำนวณ



# แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

## ประเด็นการตรวจราชการ

### 1. เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

- มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน
- มีการรายงานสถิติกำลังคน
- มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

### 2. เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่ง

- หน่วยงานต้องมีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคนด้านอื่นๆ เช่น แผนสรรหาเชิงรุก แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ)

### 3. มีการดำเนินงานตามแผน

- ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด (ไตรมาส  $2 \leq 5\%$ )

### 4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 71

-ตัวอย่าง-

#### แนวทางการรายงานผล

รายงานข้อมูลบุคลากร (ตาราง แผนภูมิ ฯลฯ)

รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร

แผนบริหารตำแหน่ง

รายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง

หมายเหตุ :

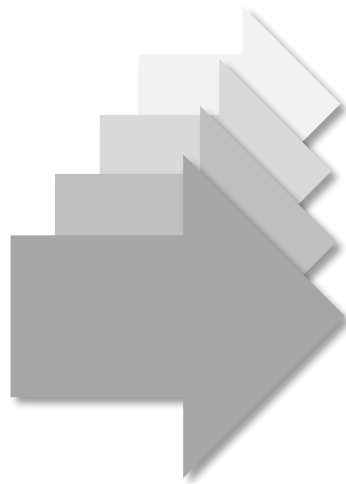
- รายละเอียดเพิ่มเติมตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานฯ สำหรับจังหวัด/เขตสุขภาพ
- และอาจนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติม ในรูปแบบตาราง แผนภูมิ ฯลฯ

## แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

## ประเด็นที่มุ่งเน้น

มีข้อมูล



1

มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน

2

มีการรายงานสถิติกำลังคน

3

มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

## ประเด็นที่ 1 มีข้อมูล

### รายละเอียดประเด็นตรวจราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

อ้างอิง: เล่มแผนตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562

อ้างอิง: แผนปฏิบัติการตามคำรับรองฯ ผู้บริหาร/ House Model  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

# แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

1

เขตสุขภาพมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

มีข้อมูล 25 คะแนน

## 1.1 มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน (10 คะแนน)

มีการปรับปรุง/แก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ (4 คะแนน)

1.1.2 วุฒิการศึกษา (3 คะแนน)

1.1.3 จำนวนหน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (3 คะแนน)

## 1.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ (10 คะแนน)

1.3.1 การบริหารตำแหน่ง (2.5 คะแนน)

1.3.2 การวางแผนกำลังคน (2.5 คะแนน)

1.3.3 การวิเคราะห์ภาระงาน (2.5 คะแนน)

1.3.4 สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (2.5 คะแนน)

## 1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน (5 คะแนน)

1.1.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง (1 คะแนน)

1.2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข (1 คะแนน)

1.2.3 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข (1 คะแนน)

1.2.4 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข (2 คะแนน)

# ประเด็นที่ 1 การดำเนินการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (มีข้อมูล)

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ 16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

## 1.1 มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน คะแนนเต็ม 10 คะแนน

1. ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนใบประกอบวิชาชีพ (คน)			จำนวนที่ได้รับการแก้ไข	จำนวนที่บันทึกในระบบ HROPS (คน)	ร้อยละที่บันทึกในระบบ HROPS
		มี	ไม่มี	หมดอายุ			
1. นายแพทย์	100	90	2		2	90	90
2. ทันตแพทย์	50	50	-	-	-	50	100
3. เภสัชกร	50	50	-	2	2	50	100
4. พยาบาลวิชาชีพ	200	180	5	15	15	190	95
5. นักเทคนิคการแพทย์							
6. นักกายภาพบำบัด							
7. แพทย์แผนไทย							
8. นักรังสีการแพทย์							
9. นักจิตวิทยาคลินิก							
10. นักกิจกรรมบำบัด							
11. นักกายอุปกรณ์							
12. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก							
13. นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย							
รวม	400					380	95

### 1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ 4 คะแนน

### 1.1.2 วุฒิการศึกษา 3 คะแนน

2. วุฒิการศึกษา	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีวุฒิในตำแหน่งไม่เป็นปัจจุบัน (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน (คน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน
1. ข้าราชการ	200	50	40	80
2. พนักงานราชการ	100	10	10	100
รวม	300	60	50	83.33

### 1.1.3 หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน 3 คะแนน

3. หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน	บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS แล้ว (3 คะแนน)	ยังไม่ได้บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS	
		อยู่ระหว่างการเสนอผู้ว่าราชการการจังหวัด (2 คะแนน)	อยู่ระหว่างการบริหารการเงิน (1 คะแนน)
จังหวัด.....			
- รพท. A	3		
- รพท. B	3		
- สสจ. C		2	
รวมคะแนน	6	2	

เกณฑ์การให้คะแนน ใบประกอบวิชาชีพ	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ร้อยละ	≤ 89.99	90 – 94.99	95 – 99.99	100

ดังนั้น : ร้อยละ 95 ได้คะแนน 3 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1 : ให้มีการรายงานผลการแก้ไขวุฒิในตำแหน่ง (3 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน วุฒิการศึกษา	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
ร้อยละ	≤ 89.99	90 – 99.99	100

สูตรคำนวณการให้คะแนน

จำนวนคะแนนที่ได้ (8 คะแนน)

=

จำนวนหน่วยงาน (3 หน่วยงาน)

2.66

# ประเด็นที่ 1 การดำเนินการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (มีข้อมูล)

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

## 1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน

### 1.2.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง

1 คะแนน

ประเภทหน่วยงาน	จำนวน หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง (คน)					
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
โรงพยาบาลศูนย์	2	200	50	100	10	20	380
โรงพยาบาลทั่วไป	1						
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	1						
โรงพยาบาลชุมชน	12						
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	35						
รพ.สต./สอ.น.	120						
รวม	171						

### 1.2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนการสูญเสียบุคลากร (คน)	สาเหตุการสูญเสีย (คน)				
			ลาออกนอกสังกัด สป.	โอนไปนอกสังกัด สป.	การถูกให้ออกโดยมีความผิด		
					ให้ออก	ปลดออก	ไล่ออก
1	ข้าราชการ	10	8	1	1	0	0
2	พนักงานราชการ						
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข						
4	ลูกจ้างประจำ						
5	ลูกจ้างชั่วคราว						
	รวม						

# ประเด็นที่ 1 การดำเนินการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (มีข้อมูล)

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

## 1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน

(ต่อ)

### 1.2.3 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

### 1.2.4 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข

2 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมดของบุคลากร (ตน.)
1	ข้าราชการ	220
2	พนักงานราชการ	
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	
4	ลูกจ้างประจำ	
5	ลูกจ้างชั่วคราว	
รวม		

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร (ตน.) *1	จำนวนตำแหน่งว่างที่ใช้ไป (ตน.)	จำนวนตำแหน่งว่างใหม่หลัง 1 พ.ย. 61 ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ (ตน.)
1	ข้าราชการ	15	5	2
2	พนักงานราชการ			
รวม				

\*1 ใช้ข้อมูลจำนวนบุคลากร จากระบบ HROPS ที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.สธ. ส่งข้อมูลให้เขตสุขภาพและจังหวัด

## 1.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

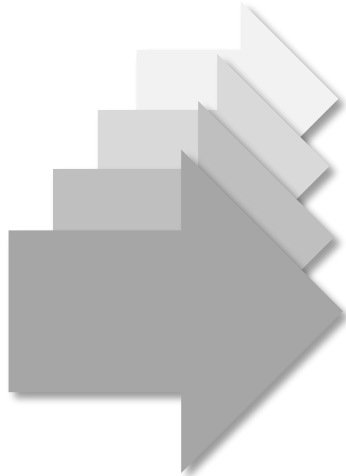
ลำดับ	รายการ	คะแนน	มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากร		เอกสาร/หลักฐาน
			มี	ไม่มี	
1	การบริหารตำแหน่ง	2.5			
2	การวางแผนกำลังคน	2.5			
3	การวิเคราะห์ภาระงาน	2.5			
4	สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	2.5			
รวม		10			

## แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

### ประเด็นที่มุ่งเน้น

มีแผนบริหาร  
ตำแหน่ง



อ้างอิง: เล่มแผนตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562

## ประเด็นที่ 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง

### รายละเอียดประเด็นตรวจราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- 1 มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน
- 2 จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง
- 3 มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ
- 4 มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่ง

อ้างอิง: แผนปฏิบัติการตามคำรับรองฯ ผู้บริหาร/ House Model

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2562

# แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

2

## เขตสุขภาพมีแผนบริหารตำแหน่ง

25 คะแนน

“หน่วยงานต้องมีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคนด้านอื่นๆเช่น แผนสรรหาเชิงรุก แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ)

ลำดับ	แผน/กิจกรรม	คะแนนเต็ม	ผลการดำเนินงาน		เอกสาร/หลักฐาน
			มี	ไม่มี	
1	มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5			
2	จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10			
3	มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ (โปรดระบุชื่อแผน) <i>เช่น</i> <i>- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</i> <i>- แผนสรรหาเชิงรุก</i> <i>- แผนพัฒนาบุคลากร</i>	5			
4	มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ (หนังสือเวียน/ประกาศ)	5			
รวมคะแนน		25			



## แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

## ประเด็นที่มุ่งเน้น

มีการดำเนินการ  
ตามแผน



อ้างอิง: เล่มแผนตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562

## ประเด็นที่ 3 มีการดำเนินการตามแผน

รายละเอียดประเด็นตรวจราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด



ตำแหน่งว่างคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 ในไตรมาสที่ 2

อ้างอิง: แผนปฏิบัติการตามคำรับรองฯ ผู้บริหาร/ House Model  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2562

# แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

3

มีการดำเนินงานตามแผน

25 คะแนน

“ ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด (ตำแหน่งว่างลดลงเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 5 ในไตรมาสที่ 2)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด ของบุคลากร (คน) [A]	จำนวนตำแหน่งว่าง ของบุคลากร (คน) [B]	ร้อยละตำแหน่งว่าง เฉลี่ย [C = (B/A)*100]
1	ข้าราชการ			
2	พนักงานราชการ			
รวม				

เกณฑ์การให้คะแนน

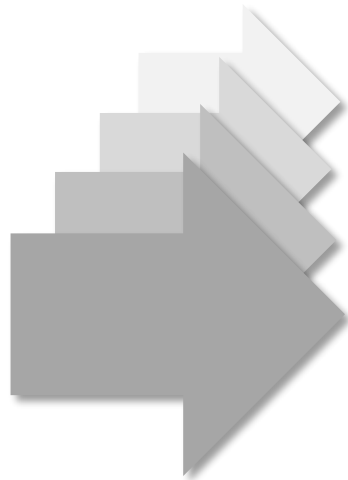
เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 2	ร้อยละ 8	ร้อยละ 7	ร้อยละ 6	ร้อยละ 5

## แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

## ประเด็นที่มุ่งเน้น

บุคลากรสาธารณสุข  
เพียงพอ



## ประเด็นที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

รายละเอียดประเด็นตรวจราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของบุคลากรสาธารณสุข 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)) ในสายงานการให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายงานขาดแคลน) จำนวน 10 สายงาน

อ้างอิง: เล่มแผนตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562

อ้างอิง: แผนปฏิบัติการตามคำรับรองฯ ผู้บริหาร/ House Model  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2562

# แนวทางการตรวจราชการ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

## 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 25 คะแนน

ลำดับ	สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด ในระดับหน่วยงาน [A]	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง [B]	ร้อยละบุคลากรสาธารณสุข เพียงพอ ( $\geq$ ร้อยละ 71) [C = (B/A)*100]
1	นายแพทย์			
2	ทันตแพทย์			
3	เภสัชกร			
4	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค			
5	จพ.ทันตสาธารณสุข			
6	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม			
7	ช่างทันตกรรม			
8	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข			
9	แพทย์แผนไทย			
10	นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทย์			
	รวม			

### เกณฑ์การให้คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1: ให้มีการรายงานผล  
บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (25 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 4	ร้อยละ 68	ร้อยละ 69	ร้อยละ 70	ร้อยละ 71

## คำนวณตามเกณฑ์การให้คะแนนการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (รายจังหวัด)

จังหวัด	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของ เขตสุขภาพที่ .....						
	มีข้อมูล (25 คะแนน)	มีแผนบริหารตำแหน่ง (25 คะแนน)	มีการดำเนินงานตามแผน (25 คะแนน)	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq 71$ % (25 คะแนน)	รวม (100 คะแนน)	ผ่าน ( / ) ( $\geq 70$ คะแนน)	ไม่ผ่าน ( X ) ( $<$ คะแนน)

ร้อยละการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของ เขตสุขภาพที่ .....					
จำนวนจังหวัดทั้งหมด	จำนวนจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนจังหวัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของเขตสุขภาพที่.....	ผ่าน ( $\geq 70\%$ ) /	ไม่ผ่าน ( $< 70\%$ ) X

## การคำนวณตามเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (รายเขตสุขภาพ)

เขตสุขภาพ	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ					
	จำนวนจังหวัดทั้งหมด	จำนวนจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนจังหวัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ผ่าน ( $\geq 70\%$ ) /	ไม่ผ่าน ( $< 70\%$ ) X
เขตสุขภาพ 1						
เขตสุขภาพ 2						
เขตสุขภาพ 3						
เขตสุขภาพ 4						
เขตสุขภาพ 5						
เขตสุขภาพ 6						
เขตสุขภาพ 7						
เขตสุขภาพ 8						
เขตสุขภาพ 9						
เขตสุขภาพ 10						
เขตสุขภาพ 11						
เขตสุขภาพ 12						

# ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

สูตรการคำนวณ



ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ  $\geq 70\%$

$$= \frac{\text{จำนวนเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ} \text{ (>ร้อยละ 70 ของจังหวัดภายในเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ (ได้คะแนนมากกว่า 70 คะแนน))}}{12 \text{ เขตสุขภาพ}} \times 100$$

ประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ 4 ประเด็น (คะแนน 100 คะแนน)

1. มีข้อมูล (25 คะแนน)
2. มีแผนบริหารตำแหน่ง (25 คะแนน)
3. มีการดำเนินงานตามแผน (25 คะแนน)
4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (25 คะแนน)

(ต้องได้คะแนนรวม  $\geq 70$  คะแนน)

## ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

จำนวนเขตสุขภาพทั้งหมด	จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนเขตสุขภาพที่ไม่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของเขตที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	ผ่าน ( $\geq 70\%$ )	ไม่ผ่าน ( $< 70\%$ )
				/	X

# แนวทางการให้คะแนน

## ตามประเด็นการตรวจราชการ รอบที่ 1/2562

การรายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้า  
เดือนที่มีกำหนดการตรวจราชการ เช่น ตรวจราชการ  
16 - 18 ม.ค. 62 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 ธ.ค. 61

ประเด็น	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม
1	มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ	
1.1	ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน	
1.1.1	ใบประกอบวิชาชีพ	4 คะแนน
1.1.2	วุฒิการศึกษา	3 คะแนน
1.1.3	หน่วยงานที่บันทึกค่าส่งเงินเดือน	3 คะแนน
	รวม	10 คะแนน
1.2	มีการรายงานสถิติกำลังคน	
2.1	รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง	1 คะแนน
2.2	รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข	1 คะแนน
2.3	รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข	2 คะแนน
2.4	รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข	1 คะแนน
	รวม	5 คะแนน
1.3	มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข	
3.1	การบริหารตำแหน่ง	2.5 คะแนน
3.2	การวางแผนกำลังคน	2.5 คะแนน
3.3	การวิเคราะห์ภาระงาน	2.5 คะแนน
3.4	สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	2.5 คะแนน
	รวม	10 คะแนน
	รวมคะแนนประเด็นที่ 1 มีข้อมูล	25 คะแนน

2	มีแผนการบริหารตำแหน่ง	คะแนนเต็ม
2.1	มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5 คะแนน
2.2	จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10 คะแนน
2.3	มีแผนกำลังคน ด้านอื่นๆ (เช่น แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ, แผนสรรหาเชิงรุก, แผนพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ)	5 คะแนน
2.4	มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพ และหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ	5 คะแนน
	รวมคะแนนประเด็นที่ 2 มีข้อมูลมีแผนการบริหารตำแหน่ง	25 คะแนน
3	มีการดำเนินการตามแผน	
	ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด	
	เกณฑ์การให้คะแนน	1) ร้อยละ 8 = 10 คะแนน 2) ร้อยละ 7 = 15 คะแนน 3) ร้อยละ 6 = 20 คะแนน 4) ร้อยละ 5 = 25 คะแนน
	รวมคะแนนประเด็นที่ 3 มีการดำเนินการตามแผน	25 คะแนน
4	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ	
	เกณฑ์การให้คะแนน	1) ร้อยละ 68 = 10 คะแนน 2) ร้อยละ 69 = 15 คะแนน 3) ร้อยละ 70 = 20 คะแนน 4) ร้อยละ 71 = 25 คะแนน
	รวมคะแนนประเด็นที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ	25 คะแนน
	รวมคะแนนการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	100 คะแนน



# 6. แนวทางการรายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด

ระดับจังหวัด

# 6.1 แบบฟอร์มและข้อมูลประกอบการรายงานผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

# แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ

## “เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

### แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน

ตามตัวชี้วัดร้อยละเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

คณะที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

หัวข้อ : Human Resource for Health (HRH) Transformation

จังหวัด ..... เขตสุขภาพที่.....ตรวจราชการวันที่..... พ.ศ. ....

#### ๑. ประเด็นการตรวจราชการ

##### ความเป็นมาของประเด็นการตรวจราชการ

๑) เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ทุกจังหวัดภายในเขตสุขภาพที่ได้รับคะแนนตามประเด็นการดำเนินการด้านบริหารจัดการกำลังคนที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดครบ ๔ ประเด็นโดยได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้ ประเด็นการดำเนินการ ๔ ประเด็นดังกล่าว ประกอบด้วย

ลำดับ	การดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	คะแนน	คะแนนเต็ม
๑	มีข้อมูล		
	๑. ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน	๑๐	คะแนน
	๒. มีการรายงานสถิติกำลังคน	๕	คะแนน
	๓. มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข	๑๐	คะแนน
รวมคะแนน		๒๕ คะแนน	
๒	มีแผนบริหารตำแหน่ง		
	๑. มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	๕	คะแนน
	๒. จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	๑๐	คะแนน
	๓. มีแผนกำลังคน ด้านอื่นๆ เช่น แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕	คะแนน
	๔. มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดทราบ	๕	คะแนน
รวมคะแนน		๒๕ คะแนน	



### แบบฟอร์มนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ

รายงานผลการดำเนินงาน  
เขตสุขภาพ(จังหวัด)ที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ  
จังหวัด.....เขตสุขภาพที่.....

การตรวจราชการ รอบที่ 1/2562  
คณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

รายงานโดย สสจ/ว. ....... ข้อมูล ณ วันที่.....

การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็น นิเทศฯ ชุดแรก

จัดแบบอะ

นวัตกรรม/ Best Practice

ชื่อ.....ตำแหน่ง/ยศ.....

**การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ**

1 มีระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ 96.66%

1.2 มีรายงานสถิติกำลังคน

ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลง 3.33%

1.3 มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

- ✓ การบริหารตำแหน่ง
- ✓ การวางแผนกำลังคน
- ✓ การวิเคราะห์ภาระงาน
- ✗ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

2 มีแผนบริหารตำแหน่ง

3 มีการดำเนินการตามแผน

4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

2 มีแผนบริหารตำแหน่ง

1. แผนบริหารตำแหน่ง

2. แผนความก้าวหน้า

3. แผนพัฒนาบุคลากร

-ตัวอย่าง-

สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ QR Code



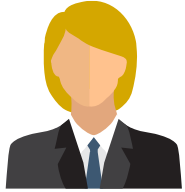
# รายการข้อมูลประกอบการรายงานผลฯ

“เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ”

ประเด็นการตรวจราชการ	รายการข้อมูล	แหล่งข้อมูล	ที่มาของข้อมูล
ประเด็นที่ 1	มีข้อมูล 1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน 1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ 1.1.2 วุฒิการศึกษา 1.1.3 หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.)	ส่งข้อมูลให้เขตฯ วันที่ 11 ม.ค. 62 ส่งข้อมูลให้เขตฯ วันที่ 11 ม.ค. 62 ระบบ HROPS
	1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน 1.2.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง 1.2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข 1.2.3 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข 1.2.4 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข (ว่างจัดสรร) - ข้าราชการ - พนักงานราชการ	จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.) จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.) จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.) กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.	ระบบ HROPS ระบบ HROPS ระบบ HROPS ส่งข้อมูลให้เขตฯ เดือน ธ.ค. 61 ให้ข้อมูลเขตฯ ประชุม HR เขต (25-26 ต.ค. 61)
ประเด็นที่ 3	ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด ตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข (ว่างทั้งหมด)	จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.)	ระบบ HROPS
ประเด็นที่ 4	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ	จังหวัด (สสจ.,รพศ., รพท.)	ระบบ HROPS

## 6.2 แนวทางใช้ข้อมูลประกอบการรายงานผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

# ขั้นตอนการจัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ



จังหวัด

1. ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม



2. แบบฟอร์มรายงานผลฯ



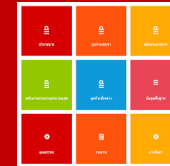
3. สืบค้นข้อมูล



3.1 ข้อมูลตั้งจาก บค. สบ. ที่ส่งให้เขตสุขภาพ



3.2 ระบบ HRPOS



4. กรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มรายงานผลฯ



5. ส่งแบบฟอร์มรายงานผลฯ



ระบบ E-inspection

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

7. คณะตรวจฯ กอง บค. แจ้างผลคะแนนให้จังหวัดทราบ



6. คณะตรวจฯ กอง บค. ตรวจสอบและประเมินผลคะแนน



9. จังหวัดเข้ารับการตรวจราชการรอบที่ 2

8. จังหวัดเตรียมเข้ารับการตรวจราชการรอบที่ 2

# ประเด็นที่ 1 การดำเนินการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ (มีข้อมูล)

คะแนนเต็ม 25 คะแนน

แนวทางใช้ข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

## 1.1 มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

1. ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนใบประกอบวิชาชีพ (คน)			จำนวนที่ได้รับการแก้ไข	จำนวนที่บันทึกในระบบ HROPS (คน)	ร้อยละที่บันทึกในระบบ HROPS
		มี	ไม่มี	หมดอายุ			
1. นายแพทย์	100	90	2		2	90	90
2. ทันตแพทย์	50	50	-		-	50	100
3. เกษัชกร	50	50	-	2	2	50	100
4. พยาบาลวิชาชีพ	200	180	5	15	15	190	95
5. นักเทคนิคการแพทย์							
6. นักกายภาพบำบัด							
7. แพทย์แผนไทย							
8. นักรังสีการแพทย์							
9. นักจิตวิทยาคลินิก							
10. นักกิจกรรมบำบัด							
11. นักกายอุปกรณ์							
12. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก							
13. นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย							
รวม	400					380	95

ใช้ข้อมูลตั้งต้นจาก กอง บค. สป.  
(ส่งข้อมูลให้เขตสุขภาพวันที่ 11 ม.ค. 62)

### 1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ

4 คะแนน

2. วุฒิการศึกษา	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีวุฒิในตำแหน่งไม่เป็นปัจจุบัน (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน (คน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน
1. ข้าราชการ	200	50	40	80
2. พนักงานราชการ	100	10	10	100
รวม	300	60	50	83.33

จังหวัด  
รายงานผลการดำเนินการฯ

### 1.1.2 วุฒิการศึกษา

3 คะแนน

### 1.1.3 หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน

3 คะแนน

3. หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน	บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS แล้ว (3 คะแนน)	ยังไม่ได้บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS	
		อยู่ระหว่างการเสนอผู้ว่าราชการการจังหวัด (2 คะแนน)	อยู่ระหว่างการบริหารวงเงิน (1 คะแนน)
จังหวัด.....			
- รพศ. A	/		
- รพท. B	/		
- สสจ. C		/	

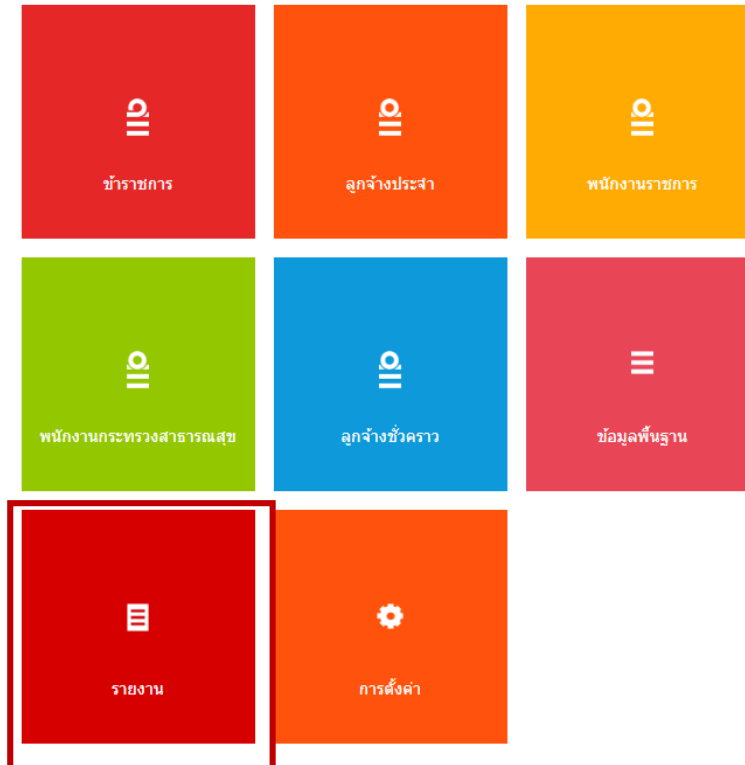
จังหวัดรายงานฯ  
จากระบบ HROPS



### กรณีที่ 1 ผู้ที่เป็น Admin ระดับจังหวัด

#### 1. login เข้าสู่ระบบ

#### 2. เลือกเมนู “รายงาน”



#### 3. เลือกเมนู “สอบถามข้อมูล”



##### ด้านบริหารงานบุคคล

##### • สอบถามข้อมูล

- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งบุคลากร แยกตาม
- รายงานจำนวนบุคลากร แยกตามประเภทส่วน
- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งข้าราชการ แยกตามสถานะตำแหน่ง
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ภาพรวม ส
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ส่วนกลาง)
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ส่วนบริการ)



## วุฒิการศึกษา

### กรณีที่ 1 ผู้ที่เป็น Admin ระดับจังหวัด

#### 4. ตัวเลือกเพื่อแสดงข้อมูลที่เราต้องการ ระบบจะทำการเลือกไว้ให้ (สามารถเลือกเพิ่มเติมได้)

The screenshot displays the HROPS system's filter configuration interface. On the left, the 'column display' section is highlighted with a red box, showing a list of filter categories with checkboxes. The 'วุฒิการศึกษา' (Education Level) category is selected. In the center, the 'เงื่อนไข' (Criteria) section shows a table with columns 'ตัวเชื่อม' (Connector) and 'เงื่อนไข' (Criteria). The 'AND' connector is selected. On the right, the 'วุฒิการศึกษา' section is highlighted with a red box, showing a list of education level options with checkboxes. The 'วุฒิในตำแหน่ง' (Education level in position) option is selected.

column display	เงื่อนไข
<input type="checkbox"/> กระทรวง	ตัวเชื่อม
<input type="checkbox"/> เขตสุขภาพ	เงื่อนไข
<input type="checkbox"/> จังหวัด	
<input type="checkbox"/> อำเภอ	AND
<input type="checkbox"/> service plan	
<input type="checkbox"/> รหัสหน่วยงานตาม สนย.	ประมวลผล
<input checked="" type="checkbox"/> หน่วยงาน	export(excel)
<input type="checkbox"/> กระทรวงตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> เขตสุขภาพตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> จังหวัดตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> อำเภอตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> service plan ตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> กรม	
<input type="checkbox"/> รหัสจังหวัด	
<input type="checkbox"/> รหัสอำเภอ	
<input type="checkbox"/> ประเภทหน่วยงาน	
<input type="checkbox"/> เดียง actived	
<input type="checkbox"/> รหัสหน่วยงาน	
<input checked="" type="checkbox"/> หน่วยงานภายใน	
<input type="checkbox"/> กรมตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> รหัสจังหวัดตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> รหัสอำเภอตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> ประเภทหน่วยงานตามปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> เดียง actived ตามปฏิบัติ	

- สถานะปฏิบัติงาน
- วัน เดือน ปี เกิด
- วัน เดือน ปี ที่บรรจุ
- วัน เดือน ปี เข้าสู่ระดับปัจจุบัน
- วัน เดือน ปี เข้าสู่หน่วยงานปัจจุบัน
- เงินเดือนปัจจุบัน
- เงินประจำตำแหน่ง (ปจด.)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พกช.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งพิเศษ(พ.ค.ก)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พสร.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (3 จว.ใต้) (พสร.บพช.)
- ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานราชการ (ค.ค.ส.)
- วุฒิการศึกษาสูงสุด
- สาขาความเชี่ยวชาญของวุฒิสูงสุด
- สาขาวิชาเอกของวุฒิในตำแหน่ง
- รหัสเงินเดือนตำแหน่ง
- วุฒิในตำแหน่ง
- เงินเดือนปัจจุบัน
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พกช.)
- เงินเพิ่มสำหรับพื้นที่พิเศษ (สปพ.)
- เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (คทนค.)
- เงินพิเศษอนามัยผสมผสาน (พอส.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พต.พกส.)
- สาขาวิชาเอกของวุฒิสูงสุด
- สาขาความเชี่ยวชาญของวุฒิในตำแหน่ง
- เงินในตำแหน่ง

## วุฒิการศึกษา

กรณีที่ 1 ผู้ที่เป็น Admin ระดับจังหวัด

5. เมื่อเลือกข้อมูลครบแล้ว มาที่ฝั่งเงื่อนไขออกรายงาน (กรณี ต้องการการประมวลผลทุกคนไม่ต้องเลือกเงื่อนไข) ให้กดปุ่ม **export(excel)** ได้เลย

column display

- กระทรวง
- เขตสุขภาพ
- จังหวัด
- อำเภอ
- service plan
- รหัสหน่วยงานตาม สนย.
- หน่วยงาน
- กระทรวงตามปฏิบัติ
- กรม
- รหัสจังหวัด
- รหัสอำเภอ
- ประเภทหน่วยงาน
- เดียง actived
- รหัสหน่วยงาน
- หน่วยงานภายใน
- กรมตามปฏิบัติ

เงื่อนไข

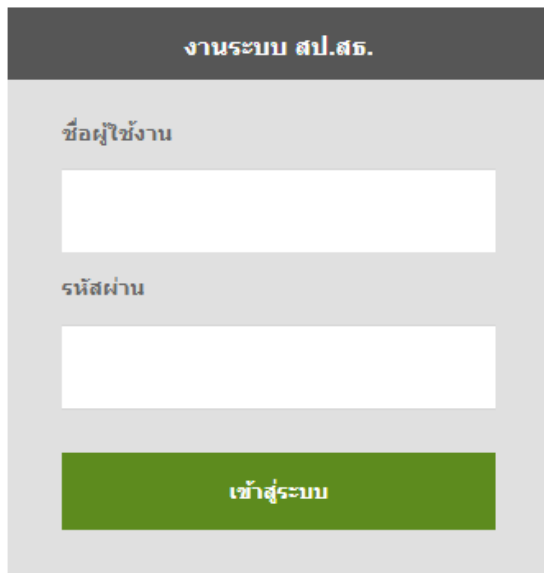
ตัวเชื่อม	เงื่อนไข	เครื่องหมาย	ค่า
ไม่พบข้อมูล			
AND			

ประมวลผล export(excel) กดปุ่มเพื่อประมวลผล

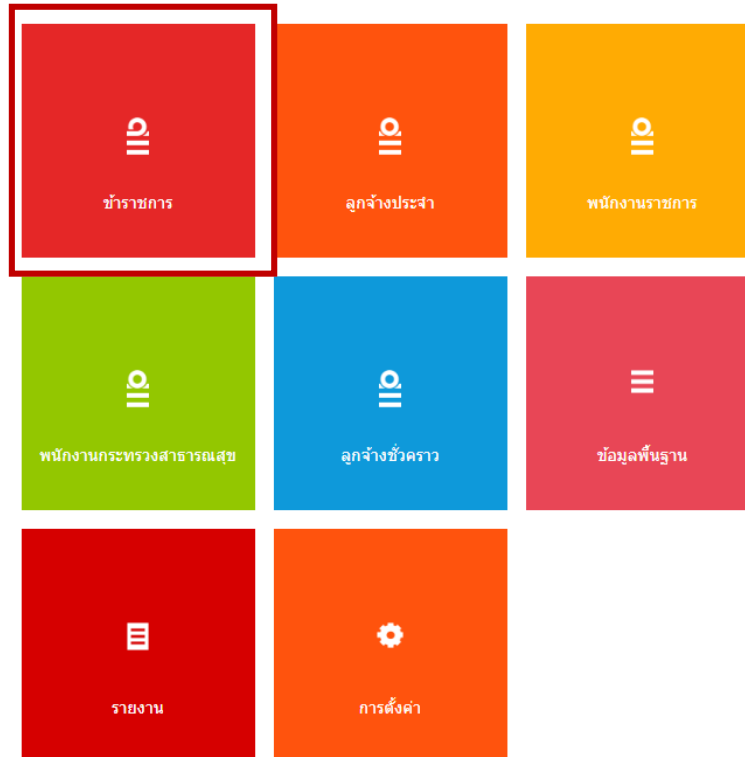
ข้อมูลจะออกเป็นไฟล์ excels ตรงนี้คะ ก็เปิดไปเลยได้โดยคะ

### กรณีที่ 2 ผู้ใช้ทั่วไปที่สามารถเข้าได้ทุกประเภท

#### 1. login เข้าสู่ระบบ



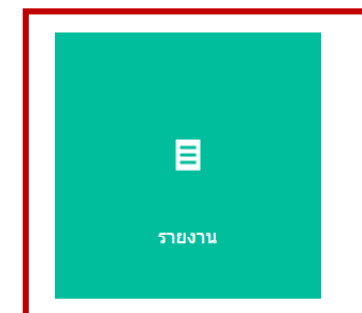
#### 2. เลือกเมนู “ข้าราชการ”



#### 3. เลือกเมนู “ทะเบียนประวัติ”



#### 4. เลือกเมนู “รายงาน”



### กรณีที่ 2 ผู้ใช้ทั่วไปที่สามารถเข้าได้ทุกประเภท

#### 5. เลือกรายงานที่ต้องการ

##### รายงานอื่นๆ

- แบบฟอร์มข้อมูลข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร
- แบบสำรวจที่ 2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาสูงสุด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ใบรับรองสมุดประวัติและเวลาทวีคูณระหว่างประจำปฏิบัติหน้าที่ในเขตที่ได้ประกาศกฎอัยการศึก
- รายงานการลา
- บัญชีสรุปการลา
- บัญชีรายละเอียดเรื่องข้าราชการขออนุญาตลา กิจ ลาไปพักผ่อนไปต่างประเทศ
- รายงานผลรายละเอียดข้อมูลฝึกอบรม(เป็นรายบุคคล)
- รายงานข้อมูลการศึกษาที่รอตรวจสอบอยู่
- รายงานข้อมูลใบประกอบวิชาชีพที่รอตรวจสอบอยู่
- รายงานข้อมูลประวัติส่วนตัวที่รอตรวจสอบอยู่
- รายงานข้อมูลอบรม/งานที่รอตรวจสอบอยู่
- รายงานข้อมูลการศึกษารายบุคคล(ตาม จ.18)
- รายงานข้อมูลวุฒิบัตรสาขาความเชี่ยวชาญรายบุคคล(ตาม จ.18)
- รายงานข้อมูลการศึกษารายบุคคลตามปฏิบัติ
- รายงานข้อมูลวุฒิบัตรสาขาความเชี่ยวชาญรายบุคคลตามปฏิบัติ


**เลือกพิมพ์รายงานได้ทั้ง  
ตาม จ. 18 และ ตามปฏิบัติ**

#### 6. เลือก “หน่วยงาน” ก่อนกดเลือกประมวลผล

ข้าราชการ • ทะเบียนประวัติ • รายงาน • รายงานอื่นๆ • รายงานข้อมูลการศึกษารายบุคคล(ตาม จ.18)

เลขที่ตำแหน่ง

หน่วยงาน  ...



**ให้เลือกหน่วยงานก่อนจะ  
แล้วกดประมวลผล เลือกได้ทั้ง pdf  
และ excels**

1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน

1.2.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง

1 คะแนน

ประเภทหน่วยงาน	จำนวนหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง (คน)					
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
โรงพยาบาลศูนย์	2	200	50	100	10	20	380
โรงพยาบาลทั่วไป	1						
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	1						
โรงพยาบาลชุมชน	12						
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	35						
รพ.สต./สอ.	120						
รวม	171						

1.2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนการสูญเสียบุคลากร (คน)	สาเหตุการสูญเสีย (คน)				
			ลาออกนอกสังกัด สป.	โอนไปนอกสังกัด สป.	การถูกให้ออกโดยมีความผิด		
					ให้ออก	ปลดออก	ไล่ออก
1	ข้าราชการ	10	8	1	1	0	0
2	พนักงานราชการ						
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข						
4	ลูกจ้างประจำ						
5	ลูกจ้างชั่วคราว						
	รวม						

จังหวัดรายงานจากระบบ HROPS

1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน

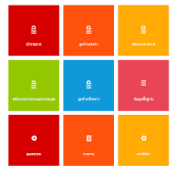
(ต่อ)

1.2.3 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

1.2.4 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข

2 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมดของบุคลากร (ตน.)	จังหวัด รายงานฯ จาก ระบบ HROPS 
1	ข้าราชการ	220	
2	พนักงานราชการ		
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข		
4	ลูกจ้างประจำ		
5	ลูกจ้างชั่วคราว		
รวม			

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร (ตน.)	จำนวนตำแหน่งว่างที่ใช้ไป (ตน.)	จำนวนตำแหน่งว่างใหม่หลัง 1 พ.ย. 61 ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ (ตน.)
1	ข้าราชการ	15	5	2
2	พนักงานราชการ			
รวม				

ใช้ข้อมูลตั้งต้นจาก กอง บค. สป.  
ขรก. ส่งข้อมูลให้เขตฯ ธ.ค. 61, พรก. ให้ข้อมูลเขตฯ ต.ค. 61 (HR เขต)

1.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ลำดับ	รายการ	คะแนน	มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากร		เอกสาร/หลักฐาน*
			มี	ไม่มี	
1	การบริหารตำแหน่ง	2.5			
2	การวางแผนกำลังคน	2.5			
3	การวิเคราะห์ภาระงาน	2.5			
4	สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	2.5			
รวม		10			

จังหวัดรายงานผลการดำเนินการฯ

\*เอกสาร/หลักฐาน  
- แสดงเอกสาร/หลักฐานที่มีการวิเคราะห์การบริหารตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน ภาระงาน จากรายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข (ระบบ HROPS)  
- ตรวจสอบจากประวัติการเข้าระบบ HROPS

### การรายงานสถิติกำลังคน

#### 1. login เข้าสู่ระบบ

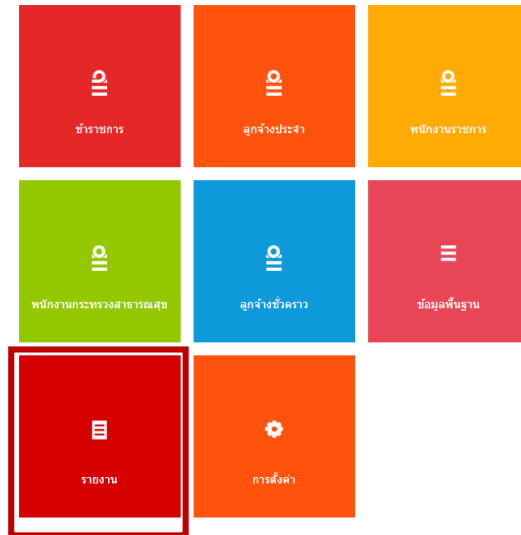
งานระบบ สป.สร.

ชื่อผู้ใช้งาน

รหัสผ่าน

เข้าสู่ระบบ

#### 2. เลือกเมนู “รายงาน”



#### 3. เลือกรายงาน



##### ด้านบริหารงานบุคคล

- สอบถามข้อมูล
- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งบุคลากร แยกตามประเภทส่วนราชการและตำแหน่งสายงาน
- รายงานจำนวนบุคลากร แยกตามประเภทส่วนราชการและตำแหน่งสายงาน(ปฏิบัติงานจริง)
- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งข้าราชการ แยกตามประเภทส่วนราชการ ตำแหน่งสายงานและสถานะตำแหน่ง
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งทางบริหาร แยกตามตำแหน่งสายงานระดับตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ภาพรวม สป.)
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งทางบริหาร แยกตามตำแหน่งสายงานระดับตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ส่วนกลาง)
- รายงานจำนวนตำแหน่งข้าราชการกลุ่มที่มีตำแหน่งทางบริหาร แยกตามตำแหน่งสายงานระดับตำแหน่งและสถานะตำแหน่ง (ส่วนภูมิภาค)
- รายงานอัตราตำแหน่ง แยกตามตำแหน่งสายงาน เครือข่าย จังหวัด และประเภทส่วนราชการ
- รายงานข้อมูลจำนวนแพทย์-ทันตแพทย์ แยกตามวุฒิบัตรความเชี่ยวชาญ
- รายงานข้อมูลจำนวนแพทย์-ทันตแพทย์ เกสซิกอร์ แยกตามสาขาความเชี่ยวชาญ
- รายงานข้อมูลการเพิ่มของข้าราชการ แยกตามประเภทการเพิ่มและตำแหน่งสายงาน
- รายงานข้อมูลสูญเสียข้าราชการ แยกตามประเภทการสูญเสียและตำแหน่งสายงาน
- รายงานข้อมูลประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ เรียงตามการดำรงตำแหน่ง (อาวุโส)
- จำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุด)
- จำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุด)(ปฏิบัติงานจริง)
- จำนวนบุคลากรแยกตามอายุ
- จำนวนบุคลากรแยกตามอายุ(ปฏิบัติงานจริง)
- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งบุคลากร แยกตามประเภทส่วนราชการ และประเภทบุคลากร
- รายงานสรุปจำนวนตำแหน่งบุคลากร แยกตามประเภทส่วนราชการ ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงาน
- รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากร แยกตามเครือข่ายจังหวัด ส่วนราชการ ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงาน
- บัญชีรายละเอียดจำนวนตามประเภทบุคลากร(ตาม จ.18)
- บัญชีรายละเอียดจำนวนตามประเภทบุคลากร(ตามปฏิบัติ)
- รายงานสถานการณ์กำลังคนของหน่วยบริการ (กรอบ FTE)

รายงานข้อมูลสูญเสียข้าราชการ  
แยกตามประเภทการสูญเสียและตำแหน่งสายงาน

บัญชีรายละเอียดจำนวนตามประเภทบุคลากร (ตาม จ18)

บัญชีรายละเอียดจำนวนตามประเภทบุคลากร (ตามปฏิบัติ)

# วิธีการดึงข้อมูลจากระบบ HROPS

## การรายงานสถิติกำลังคน

แนวทางใช้ข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

### บัญชีรายละเอียด

จำนวนตามประเภทบุคลากร (ตามปฏิบัติ)

บัญชีรายละเอียดจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรและสายงาน(ตามปฏิบัติ)  
สสจ.นครศรีธรรมราช สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูล ณ วันที่ 13 ม.ค. 2562

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	สถานปฏิบัติงาน					สถานศึกษาฝึกอบรม					รวมทั้งหมด (ราย)
		ชรก.	ลจป.	พรก.	ลจช.	พทส.	รวมทุกประเภท	ชรก.	ลจป.	พทส.	รวม	
1	พนักงานบริการ(ชั่วคราว)	0	0	0	13	1	14	0	0	0	0	14
2	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์)	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	0	3	0	0	7	0	0	0	0	7
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	0	19	3	3	25	0	0	0	0	25
5	นักจัดการงานทั่วไป	14	0	2	0	0	16	0	0	0	0	16
6	นักทรัพยากรบุคคล	5	0	4	0	0	9	0	0	0	0	9
7	นักวิชาการพัสดุ	2	0	18	5	2	27	0	0	0	0	27
8	นิติกร	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	0	30	1	3	40	0	0	0	0	40
10	นักประชาสัมพันธ์	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	3
11	นายแพทย์	140	0	0	0	0	140	75	0	0	75	215
12	ทันตแพทย์	81	0	0	0	0	81	14	0	0	14	95
13	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	0	1	0	1	4	0	0	0	0	4
14	นักเทคนิคการแพทย์	42	0	0	9	0	51	0	0	0	0	51

### บัญชีรายละเอียด

จำนวนตามประเภทบุคลากร (ตาม จ18)

บัญชีรายละเอียดจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากรและสายงาน(ตาม จ.18)  
สสจ.นครศรีธรรมราช สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูล ณ วันที่ 13 ม.ค. 2562

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	จำนวนมีตนครอง						จำนวนอัตราว่าง				รวมทั้งหมด (อัตรา)
		ชรก.	ลจป.	พรก.	ลจช.	พทส.	รวมทุกประเภท	ชรก.	พรก.	พทส.	รวมว่าง (อัตรา)	
1	พนักงานบริการ(ชั่วคราว)	0	0	0	13	1	14	0	0	15	15	29
2	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์)	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	0	3	0	0	7	1	0	3	4	11
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	0	19	3	3	25	0	0	2	2	27
5	นักจัดการงานทั่วไป	13	0	2	0	0	15	5	0	0	5	20
6	นักทรัพยากรบุคคล	5	0	4	0	0	9	0	0	0	0	9
7	นักวิชาการพัสดุ	2	0	18	5	2	27	1	0	2	3	30
8	นิติกร	2	0	0	0	0	2	1	0	0	1	3
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	0	30	1	3	40	2	1	0	3	43
10	นักประชาสัมพันธ์	0	0	0	3	0	3	0	0	2	2	5
11	นายแพทย์	286	0	0	0	0	286	16	0	0	16	302
12	ทันตแพทย์	96	0	0	0	0	96	21	0	0	21	117
13	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	0	1	0	1	4	0	0	0	0	4
14	นักเทคนิคการแพทย์	42	0	0	9	0	51	0	0	1	1	52

### รายงานข้อมูลสูญเสียข้าราชการ

แยกตามประเภทการสูญเสียและตำแหน่งสายงาน

รายงานข้อมูลสูญเสียของข้าราชการ แยกตามประเภทการสูญเสีย และตำแหน่งสายงาน ปีงบประมาณ 2561  
(1 ต.ค. 2560 - 30 ก.ย. 2561)  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งสายงาน	ประเภทการสูญเสีย											
		ตดิเนียบ	ตาย	ภาคพื้น	ย้ายต่างประเทศ	ย้ายต่างประเทศ	ย้ายระดับ	ตดิเนียบ	ลาออกเนื่องจากต้องการไปศึกษา	ลาออกเนื่องจากบริหารงาน			
1	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(แพทย์)										1		
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน										1		
3	นักจัดการงานทั่วไป												
4	เจ้าพนักงานธุรการ												
5	เจ้าพนักงานพัสดุ												
6	นักวิชาการพัสดุ									1			
7	นิติกร									1			
8	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					1							1
9	นักวิชาการเงินและบัญชี									1			
10	นายแพทย์									3	1		
11	ทันตแพทย์									5		1	



☞ หน่วยงานต้องมีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคนด้านอื่นๆเช่น แผนสรรหาเชิงรุก แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ)

ลำดับ	แผน/กิจกรรม	คะแนนเต็ม	ผลการดำเนินงาน		เอกสาร/หลักฐาน	จังหวัดรายงานผลการดำเนินการฯ โดยแสดงเอกสาร/หลักฐาน
			มี	ไม่มี		
1	มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5			หนังสือเชิญประชุม  รายงานการประชุม	
2	จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10			แผนบริหารตำแหน่ง	
3	มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ (โปรดระบุชื่อแผน) <i>เช่น</i> - แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ - แผนสรรหาเชิงรุก - แผนพัฒนาบุคลากร	5			แผนความก้าวหน้าฯ  แผนพัฒนาบุคลากร แผนสรรหา  แผนอื่นๆ	
4	มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพและหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ (หนังสือเวียน/ประกาศ)	5			หนังสือเวียน  เว็บไซต์	
รวมคะแนน		25				

“ ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด (ตำแหน่งว่างลดลงคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 ในไตรมาสที่ 2)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด ของบุคลากร (คน) [A]	จำนวนตำแหน่งว่าง ของบุคลากร (คน) [B]	ร้อยละตำแหน่งว่าง คงเหลือ [C = (B/A)*100]
1	ข้าราชการ			
2	พนักงานราชการ			
รวม				
จังหวัดรายงานฯ จากระบบ HROPS 				จังหวัดรายงาน ผลการดำเนินการฯ

เกณฑ์การให้คะแนน

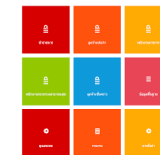
เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 2	ร้อยละ 8	ร้อยละ 7	ร้อยละ 6	ร้อยละ 5

“ บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

ลำดับ	สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด ในระดับหน่วยงาน [A]	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทาง การแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง [B]	ร้อยละบุคลากรสาธารณสุข เพียงพอ ( $\geq$ ร้อยละ 71) [C = (B/A)*100]
1	นายแพทย์			
2	ทันตแพทย์			
3	เภสัชกร			
4	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค			
5	จพ.ทันตสาธารณสุข			
6	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม			
7	ช่างทันตกรรม			
8	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข			
9	แพทย์แผนไทย			
10	นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทย์			
รวม				

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1:  
ให้มีการรายงานผลบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (25 คะแนน)

จังหวัดรายงานฯ จากระบบ HROPS



จังหวัดรายงาน  
ผลการดำเนินการฯ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 4	ร้อยละ 68	ร้อยละ 69	ร้อยละ 70	ร้อยละ 71

### 1. login เข้าสู่ระบบ

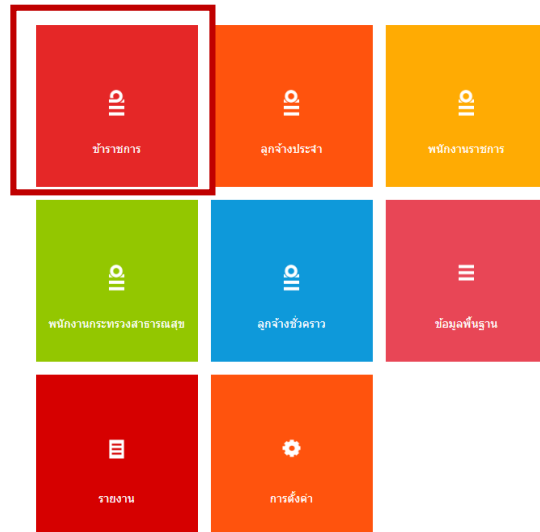
งานระบบ สป.สร.

ชื่อผู้ใช้งาน

รหัสผ่าน

เข้าสู่ระบบ

### 2. เลือกเมนู “ข้าราชการ”

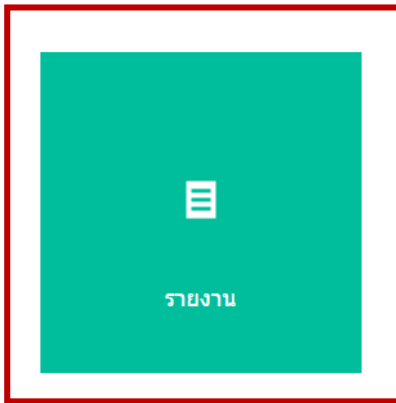


### 3. เลือกเมนู “อัตรากำลัง”

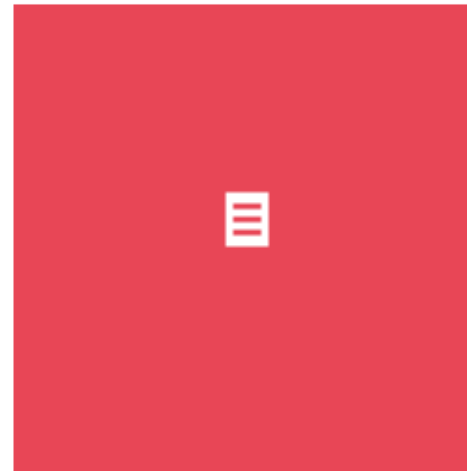


## บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

### 4. เลือกรายงาน



### 5. เลือกเมนู “อื่นๆ”



#### อื่นๆ

- รายงานการขึ้นทะเบียนเงินประจำตำแหน่ง
- รายงานบัญชีสรุปตำแหน่งเกษียณอายุราชการ
- รายงานสถานการณ์ค่าจ้างคนของหน่วยบริการ
- รายงานสถานการณ์อัตราค่าจ้าง
- รายงานสถานการณ์ค่าจ้างคน
- รายงานข้อมูลประกอบค่าขอตัดโอน/จัดสรรตำแหน่ง ของ แพทย์ ทันตแพทย์ และ เภสัชกร
- รายงานข้อมูลแพทย์/ทันตแพทย์เฉพาะทางประกอบค่าขอตัดโอน/จัดสรรตำแหน่ง ของ แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร
- รายงานสถานการณ์อัตราค่าจ้างแพทย์ ทันตแพทย์ เฉพาะทาง
- รายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างประกอบค่าขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- รายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างประกอบค่าขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงิน(โดยไม่เปลี่ยนแปลงสายงาน และระดับตำแหน่ง)

รายงานสถานการณ์ค่าจ้างคน

### 6. เลือก “เขตบริการสุขภาพ” และ “จังหวัด” ก่อนกดปุ่มประมวลผล

อัตราค่าจ้าง • รายงาน • อื่นๆ • รายงานสถานการณ์กำลังคน


หน่วยงาน

**\*เขตบริการสุขภาพ**

**จังหวัด**

ชื่อสายงานในกรอบอัตราค่าจ้าง

ประเภทหน่วยงาน



### 7. รายงานสถานการณ์กำลังคน

รายงานสถานการณ์กำลังคน

ลำดับที่	สายงาน	กรอบอัตราค่าจ้าง FTE		อัตรามีคนครอง						ขาด/เกิน (กรอบขั้นต่ำ)	อัตราว่าง					รวมทั้งหมด	
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขรก.	พรก.	ลจป.	พกส.	ลจช.	รวม		ขรก.	พรก.	ลจป.	พกส.	ลจช.		รวม
1	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	97	121	49	1	0	0	4	54	-43	7	1	0	1	4	13	67
2	ช่างกายอุปกรณ์	3	4	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
3	ช่างภาพการแพทย์	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
4	ทันตแพทย์	71	88	69	0	0	0	0	69	-2	12	0	0	0	0	12	81
5	นวก.สาธารณสุข(เภสัชกรรม) /จพ.สาธารณสุข(เภสัชกรรม)	6	8	1	0	0	0	0	1	-5	1	0	0	0	0	1	2

หมายเหตุ การนับกรอบอัตราค่าจ้าง

ลำดับ	สายงานที่นับรวมกัน	ลำดับ	สายงานที่นับรวมกัน
1	นวก.สาธารณสุข (ทันตา) + จพ.ทันตา	5	นวก.สาธารณสุข + จพ.สธ.
2	พยาบาลวิชาชีพ + พยาบาลเทคนิค	6	นักกำหนดอาหาร+นักโภชนาการ+โภชนากร
3	นักเทคนิค + นักวิทย์ + จพ.วิทย์	7	นักจิตวิทยาคลินิก + นักจิตวิทยา
4	นักรังสีฯ + จพ.รังสีฯ	8	นวก.เวชสถิติ + จพ.เวชสถิติ

## 7. ตัวอย่างการรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด

---

**1.1 มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน**

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

1. ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนใบประกอบวิชาชีพ (คน)			จำนวนที่ได้รับการแก้ไข	จำนวนที่บันทึกในระบบ HROPS (คน)	ร้อยละที่บันทึกในระบบ HROPS
		มี	ไม่มี	หมดอายุ			
1. นายแพทย์	329	301	28		22	323	98.30
2. ทันตแพทย์	77	69	8		6	75	97.92
3. เภสัชกร	118	103	15		12	115	97.46
4. พยาบาลวิชาชีพ	1,621	1,059	399	163	319	1,541	95.08
5. นักเทคนิคการแพทย์	62	57	5		4	61	98.39
6. นักกายภาพบำบัด	50	34	10	6	8	48	96.00
7. แพทย์แผนไทย	23	22		1	0	23	100.00
8. นักรังสีการแพทย์	17	17			0	17	100.00
9. นักจิตวิทยาคลินิก	4	1	3		2	3	85.00
10. นักกิจกรรมบำบัด	5	4	1		1	5	96.00
11. นักกายอุปกรณ์	1		1		1	1	80.00
12. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	4	4			0	4	100.00
13. นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย	1	1			0	1	100.00
รวม	2,312	1,672	470	170	376	2,218	95.93

**1.1 มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน ได้คะแนน 7 คะแนน**

**1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ**  
4 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน ใบประกอบวิชาชีพ	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ร้อยละ	≤ 89.99	90 – 94.99	95 – 99.99	100

ดังนั้น : ร้อยละ 95.93 ได้คะแนน 3 คะแนน

**1.1.2 วุฒิการศึกษา**  
3 คะแนน

2. วุฒิการศึกษา	จำนวนบุคลากร* (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีวุฒิในตำแหน่งไม่เป็นปัจจุบัน (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน (คน)	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการแก้ไขวุฒิในตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน
1. ข้าราชการ	2846	249	240	96.39
2. พนักงานราชการ	196	23	20	86.96
รวม	3042	272	260	95.59

เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1 :  
ให้มีการรายงานผลการแก้ไขวุฒิในตำแหน่ง (3 คะแนน)

ดังนั้น : มีการรายงานผลฯ ได้คะแนน 3 คะแนน

**1.1.3 หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน**  
3 คะแนน

3. หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเงินเดือน	บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS แล้ว (3 คะแนน)	ยังไม่ได้บันทึกคำสั่งเงินเดือนในระบบ HROPS	
		อยู่ระหว่างการเสนอผู้ว่าราชการการจังหวัด (2 คะแนน)	อยู่ระหว่างการบริหารการเงิน (1 คะแนน)
จังหวัด A			
- รพศ.			1
- รพท.			1
- สสจ.			1

จำนวนคะแนนที่ได้ (3 คะแนน) = จำนวนหน่วยงาน (3 หน่วยงาน) = **1 คะแนน**



1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน

1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน  
ได้คะแนน 5 คะแนน

1.2.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง

1 คะแนน

ประเภทหน่วยงาน	จำนวนหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง (คน)					
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
โรงพยาบาลศูนย์	1	1,184	77	561	142	206	2,170
โรงพยาบาลทั่วไป	1	436	48	109	126	89	808
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	1	70	13	8	5	6	102
โรงพยาบาลชุมชน	10	798	33	410	88	117	1,446
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	13	44	0	0	0	4	48
รพ.สต./สอ.	126	239	0	27	0	120	386
<b>รวม</b>	<b>152</b>	<b>2,771</b>	<b>171</b>	<b>1,115</b>	<b>361</b>	<b>542</b>	<b>4,960</b>

มีรายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง  
ได้คะแนน 1 คะแนน

1.2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนการสูญเสียบุคลากร (คน)	สาเหตุการสูญเสีย (คน)				
			ลาออกนอกสังกัด สป.	โอนไปนอกสังกัด สป.	การถูกให้ออกโดยมีความผิด		
					ให้ออก	ปลดออก	ไล่ออก
1	ข้าราชการ	12	10	2	0	0	0
2	พนักงานราชการ						
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข						
4	ลูกจ้างประจำ						
5	ลูกจ้างชั่วคราว						
	<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>2</b>			

มีรายงานข้อมูลสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข  
ได้คะแนน 1 คะแนน

1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน

คะแนนเต็ม 5 คะแนน (ต่อ)

1.2.3 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข

1 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมดของบุคลากร (ตน.)
1	ข้าราชการ	3,043
2	พนักงานราชการ	256
3	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1,144
4	ลูกจ้างประจำ	347
5	ลูกจ้างชั่วคราว	545
รวม		5,335

มีรายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข ได้คะแนน 1 คะแนน

1.2.4 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข

2 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร (ตน.)	จำนวนตำแหน่งว่างที่ใช้ไป (ตน.)	จำนวนตำแหน่งว่างใหม่หลัง 1 พ.ย. 61 ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ (ตน.)
1	ข้าราชการ	89	5	0
2	พนักงานราชการ	26	2	0
รวม		115	7	0

มีรายงานการใช้ตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข ได้คะแนน 2 คะแนน

1.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

ได้คะแนน 10 คะแนน

1.3 มีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ลำดับ	รายการ	คะแนน	มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากร		เอกสาร/หลักฐาน*
			มี	ไม่มี	
1	การบริหารตำแหน่ง	2.5	✓		1. รายงานสรุปข้อมูลกำลังคนที่เกี่ยวกับ การบริหารตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์ภาระงาน 2. มีการนำเสนอข้อมูลกำลังคนในที่ประชุมผู้บริหาร (เอกสาร PPT ที่นำเสนอ) 3. ทำหนังสือเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลกำลังคน
2	การวางแผนกำลังคน	2.5	✓		
3	การวิเคราะห์ภาระงาน	2.5	✓		
4	สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	2.5	✓		
รวม		10			

มีรายงานการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข และมีหลักฐานเอกสารประกอบ ได้คะแนน 10 คะแนน

**ประเด็นที่ 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง  
ได้คะแนน 25 คะแนน**

“หน่วยงานต้องมีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคนด้านอื่นๆ เช่น แผนสรรหาเชิงรุก แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ)”

ลำดับ	แผน/กิจกรรม	คะแนนเต็ม	ผลการดำเนินงาน		เอกสาร/หลักฐาน
			มี	ไม่มี	
1	มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5	√		- หนังสือเชิญประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน (สร 0208.05/ว .....ลงวันที่ .....) -สรุปรายงานการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมฯ
2	จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10	√		เอกสารแผนกำลังคน/แผนบริหารตำแหน่ง ที่ระบุรายละเอียดแผนงาน/ กิจกรรม/ขั้นตอน/ระยะเวลาดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ (แนบเอกสารแผนกำลังคน)
3	มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ (โปรดระบุชื่อแผน) 1. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. แผนสรรหาเชิงรุก 3. แผนพัฒนาบุคลากร	5	√		เอกสารแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสรรหาเชิงรุก แผนพัฒนาบุคลากร (แนบเอกสารแผน)
4	มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพและหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ (หนังสือเวียน/ประกาศ)	5	√		- หนังสือเวียนแผนบริหารตำแหน่งในหน่วยงานในสังกัด (สร 0208.05/ว .....ลงวันที่ .....) - เผยแพร่บนเว็บไซต์ <a href="https://hr.moph.go.th/hrss">https://hr.moph.go.th/hrss</a>
รวมคะแนน		25	25		

ประเด็นที่ 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง  
ได้คะแนน 25 คะแนน

“หน่วยงานต้องมีแผนบริหารตำแหน่ง (และแผนกำลังคนด้านอื่นๆ เช่น แผนสรรหาเชิงรุก แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ)

ลำดับ	แผน/กิจกรรม	คะแนนเต็ม	ผลการดำเนินงาน		เอกสาร/หลักฐาน
			มี	ไม่มี	
1	มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5	√		- หนังสือเชิญประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน (สร 0208.05/ว .....ลงวันที่ .....) -สรุปรายงานการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมฯ
2	จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10	√		เอกสารแผนกำลังคน/แผนบริหารตำแหน่ง ที่ระบุรายละเอียด แผนงาน/ กิจกรรม/ขั้นตอน/ระยะเวลาดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ (แนบเอกสารแผนกำลังคน)
3	มีแผนกำลังคนด้านอื่นๆ (โปรดระบุชื่อแผน) 1. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. แผนสรรหาเชิงรุก 3. แผนพัฒนาบุคลากร	5	√		เอกสารแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสรรหาเชิงรุก แผนพัฒนาบุคลากร (แนบเอกสารแผน)
4	มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพและหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ (หนังสือเวียน/ประกาศ)	5	√		- หนังสือเวียนแผนบริหารตำแหน่งในหน่วยงานในสังกัด (สร 0208.05/ว .....ลงวันที่ .....) - เผยแพร่บนเว็บไซต์ <a href="https://hr.moph.go.th/hrss">https://hr.moph.go.th/hrss</a>
84	รวมคะแนน	25	25		

“ ตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด  
(ตำแหน่งว่างลดลงคงเหลือไม่เกินร้อยละ 5 ในไตรมาสที่ 2)

ประเด็นที่ 3 มีการดำเนินงานตามแผน  
ได้คะแนน 25 คะแนน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด ของบุคลากร (คน) [A]	จำนวนตำแหน่งว่าง ของบุคลากร (คน) [B]	ร้อยละตำแหน่งว่าง คงเหลือ [C = (B/A)*100]
1	ข้าราชการ	3,043	198	6.5
2	พนักงานราชการ	256	49	19.14
รวม		3,299	247	7.48

มีรายงานผลตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด ได้คะแนน 25 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 2	ร้อยละ 8	ร้อยละ 7	ร้อยละ 6	ร้อยละ 5

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1: ให้มีการรายงานผลการใช้ตำแหน่งว่าง (25 คะแนน)

บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

**ประเด็นที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ  
ได้คะแนน 25 คะแนน**

ลำดับ	สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด ในระดับหน่วยงาน [A]	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทาง การแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง [B]	ร้อยละบุคลากรสาธารณสุข เพียงพอ ( $\geq$ ร้อยละ 71) [C = (B/A)*100]
1	นายแพทย์	424	336	79.33
2	ทันตแพทย์	89	78	87.78
3	เภสัชกร	187	117	62.59
4	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	2,501	1,520	60.78
5	จพ.ทันตสาธารณสุข	128	80	62.50
6	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	139	59	42.52
7	ช่างทันตกรรม	2	1	50.00
8	นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข	856	446	52.10
9	แพทย์แผนไทย	57	23	40.35
10	นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทย์	141	108	76.69
รวม		4,523	2,768	61.20

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้คะแนนรอบที่ 1:

ให้มีการรายงานผลบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (25 คะแนน)

มีรายงานการคำนวณผลบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอได้คะแนน 25 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน	20 คะแนน	25 คะแนน
ไตรมาส 4	ร้อยละ 68	ร้อยละ 69	ร้อยละ 70	ร้อยละ 71

ประเด็น	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ		
	1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน		
	1.1.1 ใบประกอบวิชาชีพ	4 คะแนน	3
	1.1.2 วุฒิการศึกษา	3 คะแนน	3
	1.1.3 หน่วยงานที่บันทึกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	3 คะแนน	1
	รวม	10 คะแนน	7
	1.2 มีการรายงานสถิติกำลังคน		
	2.1 รายงานข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติอยู่จริง	1 คะแนน	1
	2.2 รายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุข	1 คะแนน	1
	2.3 รายงานตำแหน่งว่างบุคลากรสาธารณสุข	2 คะแนน	2
	2.4 รายงานตำแหน่งทั้งหมดบุคลากรสาธารณสุข	1 คะแนน	1
	รวม	5 คะแนน	5
	1.3 มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข		
	3.1 การบริหารตำแหน่ง	2.5 คะแนน	2.5
	3.2 การวางแผนกำลังคน	2.5 คะแนน	2.5
	3.3 การวิเคราะห์ภาระงาน	2.5 คะแนน	2.5
	3.4 สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	2.5 คะแนน	2.5
	รวม	10 คะแนน	10
	รวมคะแนนประเด็นที่ 1 มีข้อมูล	25 คะแนน	22

2	มีแผนการบริหารตำแหน่ง	คะแนน	
	2.1 มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน	5 คะแนน	5
	2.2 จัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง	10 คะแนน	10
	2.3 มีแผนกำลังคน ด้านอื่นๆ (เช่น แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ, แผนสรรหาเชิงรุก, แผนพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ)	5 คะแนน	5
	2.4 มีการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ แผนบริหารตำแหน่งภายในเขตสุขภาพและหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพทราบ	5 คะแนน	5
	รวมคะแนนประเด็นที่ 2 มีข้อมูลมีแผนการบริหารตำแหน่ง	25 คะแนน	25
3	มีการดำเนินการตามแผน		
	ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลงตามเป้าหมายที่กำหนด		
	เกณฑ์การให้คะแนน	1) ร้อยละ 8 = 10 คะแนน	
		2) ร้อยละ 7 = 15 คะแนน	
		3) ร้อยละ 6 = 20 คะแนน	
		4) ร้อยละ 5 = 25 คะแนน	
	รวมคะแนนประเด็นที่ 3 มีการดำเนินการตามแผน	25 คะแนน	25
4	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ		
	เกณฑ์การให้คะแนน	1) ร้อยละ 68 = 10 คะแนน	
		2) ร้อยละ 69 = 15 คะแนน	
		3) ร้อยละ 70 = 20 คะแนน	
		4) ร้อยละ 71 = 25 คะแนน	
	รวมคะแนนประเด็นที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ	25 คะแนน	25
	รวมคะแนนการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	100 คะแนน	97

จังหวัด A มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ได้คะแนน 97 คะแนน

# สรุปผลการตรวจราชการและนิเทศงาน เขตสุขภาพ(จังหวัด)ที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

## จังหวัด **A** เขตสุขภาพที่ **14**



การตรวจราชการ รอบที่ 1/2562

คณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

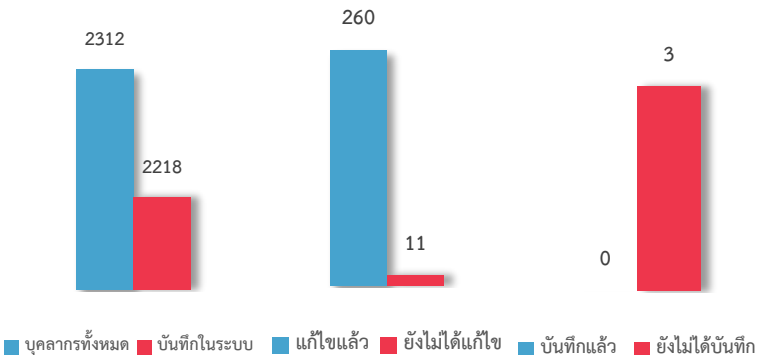


# การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

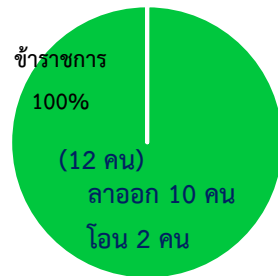
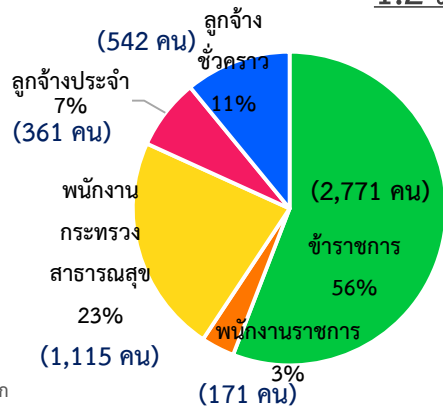
จังหวัด A

## 1 มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.1 ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบัน



### 1.2 มีรายงานสถิติกำลังคน



## ตัวอย่าง

### 1.3 มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลฯ

- ✓ การบริหารตำแหน่ง
- ✓ การวางแผนกำลังคน
- ✓ การวิเคราะห์ภาระงาน
- ✓ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

(1) จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง รวม 4,960 คน

(2) จำนวนการสูญเสียบุคลากรรวมรวม 12 คน

(3) ข้อมูลตำแหน่งว่าง 115 คน.

ใบประกอบวิชาชีพ    วุฒิการศึกษา    คำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อมูล ณ วันที่.....

ข้อมูล ณ วันที่.....

## ผลการประเมิน

ในเบื้องต้น >70คะแนน

\*ทั้งนี้ ผลการประเมิน ณ วันที่เข้ารับการตรวจราชการ ผลการประเมิน จะต้องผ่านการตรวจสอบและกลั่นกรองตามขั้นตอนการดำเนินงานของคณะตรวจราชการกอง บ.ค.ฯ ก่อนและจะแจ้งผลให้ทราบต่อไป

ให้รายงานเพิ่มเติม

## 4 บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ

$$\frac{\text{บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ}}{\text{บุคลากรทั้งหมด}} \times 100 = \frac{2,768}{4,523} \times 100 = 61.20\%$$

## 3 มีการดำเนินการตามแผน

ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลง

$$\frac{\text{ตำแหน่งว่างคงเหลือ}}{\text{ตำแหน่งว่างทั้งหมด}} \times 100 = \frac{247}{3,299} \times 100 = 7.48\%$$

ที่มา: .....

## 2 มีแผนบริหารตำแหน่ง

1. แผนบริหารตำแหน่ง
  2. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
  3. แผนสรรหาเชิงรุก
  4. แผนพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูล ณ วันที่ .....

# การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

## ประเด็น ปัญหา อุปสรรค

- ★ จังหวัด ไม่ได้รายงานผลในภาพรวม (สสจ. + รพท.)
- ★ บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย / แนวทางการบริหารตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง (นโยบาย/แนวทาง ไม่ชัดเจน)
- ★ การจัดสรรตำแหน่งว่างจากส่วนกลาง ล่าช้า

## ข้อเสนอแนะ

- ★ จังหวัด ประมวลผล/รายงานผลในภาพรวม และควรนำเสนอรายงานสถิติกำลังคนเพิ่มเติม เช่น ข้อมูลตำแหน่งทั้งหมด ข้อมูลการสูญเสีย ฯลฯ
- ★ ส่วนกลาง เร่งกระบวนการการบริหารจัดการ ตำแหน่งให้เร็วขึ้น
- ★ ส่วนกลาง พัฒนาวิธีการ/แนวทางในการสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย/แนวทางการบริหาร ตำแหน่ง ให้แก่เขตและจังหวัด

## ตัวอย่าง

นวัตกรรม/  
Best Practice

**โปรแกรม** บันทึกผลการบริหารตำแหน่งว่างของจังหวัด.....

ที่มา: .....ข้อมูล ณ วันที่ .....

ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2562

จังหวัด	การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของ เขตสุขภาพที่ 14						
	มีข้อมูล (25 คะแนน)	มีแผนบริหาร ตำแหน่ง (25 คะแนน)	มีการดำเนินงาน ตามแผน (25 คะแนน)	บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ≥71 % (25 คะแนน)	รวม (100 คะแนน)	ผ่าน ( / ) (≥ 70 คะแนน)	ไม่ผ่าน ( X ) ( < คะแนน)
A	22	25	25	25	97	/	
B	20	25	25	25	95	/	
C	20	20	25	25	90	/	
D	24	25	25	25	99	/	
E	15	15	25	25	80	/	
F	15	10	25	25	75	/	
G	10	25	25	0	60		X
H	10	5	25	25	65		X

# ผลการตรวจราชการ รอบที่ 1/2562



พัฒนาผลการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เร่งพัฒนาผลการดำเนินการในประเด็นที่ไม่ผ่าน และพัฒนาผลการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

# เข้ารับการตรวจราชการ รอบ 2/2562



# 8. คำถามที่พบบ่อย

---

# คำถามที่พบบ่อย



การคำนวณเรื่องบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ นับจำนวนบุคลากรสายงานใดบ้าง



การคำนวณเรื่องบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ นับเฉพาะ จำนวนบุคลากรสายงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้น สายงานที่มีความขาดแคลนสูง) 10 สาย ดังนี้ 1) นายแพทย์ 2) ทันตแพทย์ 3) เภสัชกร 4) พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค 5) จพ.ทันตสาธารณสุข 6) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 7) ช่างทันตกรรม 8) นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข 9) แพทย์แผนไทย 10) นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/จพ.วิทย์ ที่มีอยู่จริง

## - คำถามที่พบบ่อย -



จากแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน  
ใบประกอบวิชาชีพ และวุฒิการศึกษา จังหวัดจะต้องดึงข้อมูลจากระบบ HROPS  
เองใช้หรือไม่ อย่างไร



ให้จังหวัดใช้ข้อมูลที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.สธ. ส่งให้เขตสุขภาพ  
ทั้งนี้ จังหวัดสามารถข้อมูลวุฒิการศึกษาจากระบบ HROPS ได้

- คำถามที่พบบ่อย -



จากแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนบุคลากร  
ที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด หมายความว่าอย่างไร



จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด หมายถึง จำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด  
5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว  
(รายเดือน) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ หน่วยงานในสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข (นับรวมผู้ที่มาช่วยราชการด้วย)



## - คำถามที่พบบ่อย -



กรณีบุคลากรลาออก/โอนไปบรรจุในหน่วยงานใหม่ภายในจังหวัดเดิม  
ถือเป็นการสูญเสียหรือไม่



กรณีที่ 1 ภาพรวมระดับจังหวัด : บุคลากรลาออก/โอน/ย้าย เพื่อไปบรรจุในหน่วยงานใหม่ (สังกัด สป.สร.) ภายในจังหวัดเดิม ไม่นับเป็นการสูญเสียของจังหวัด (รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงประเภทการจ้าง)

กรณีที่ 2 ภาพรวมระดับเขตฯ : บุคลากรลาออก /โอน/ย้าย เพื่อไปบรรจุในหน่วยงานใหม่ (สังกัด สป.สร.) ในจังหวัดที่อยู่ภายในเขตสุขภาพเดิม ไม่นับเป็นการสูญเสียของเขตสุขภาพ (รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงประเภทการจ้างงาน)

- คำถามที่พบบ่อย -



การคำนวณเรื่องบุคลากรเพียงพอกำหนดให้ใช้กรอบอัตรากำลัง 80 หรือ 100



ใช้กรอบอัตรากำลัง 100

## - คำถามที่พบบ่อย -



จากแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่าง  
ของบุคลากรสาธารณสุข ใช้ข้อมูลจากแหล่งใด



ตารางที่ 5 ใช้ข้อมูลจำนวนตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่ง  
ข้อมูลให้เขตสุขภาพ  
(พนักงานราชการแจกตำแหน่ง ณ พ.ย. 61 และข้าราชการแจกตำแหน่ง ณ ธ.ค. 61  
ในการประชุม HR เขตฯ ณ รร.เอเชียแอร์พอร์ท )

# 9. คณะตรวจราชการและนิเทศงาน ของกองการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่  
1492/2561  
ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2561  
เรื่อง แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ตรวจราชการ  
และนิเทศงาน  
ประจำเขตสุขภาพที่ 1-12 ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2562

## สำเนาฉบับ

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๑๔๙๒/๒๕๖๑

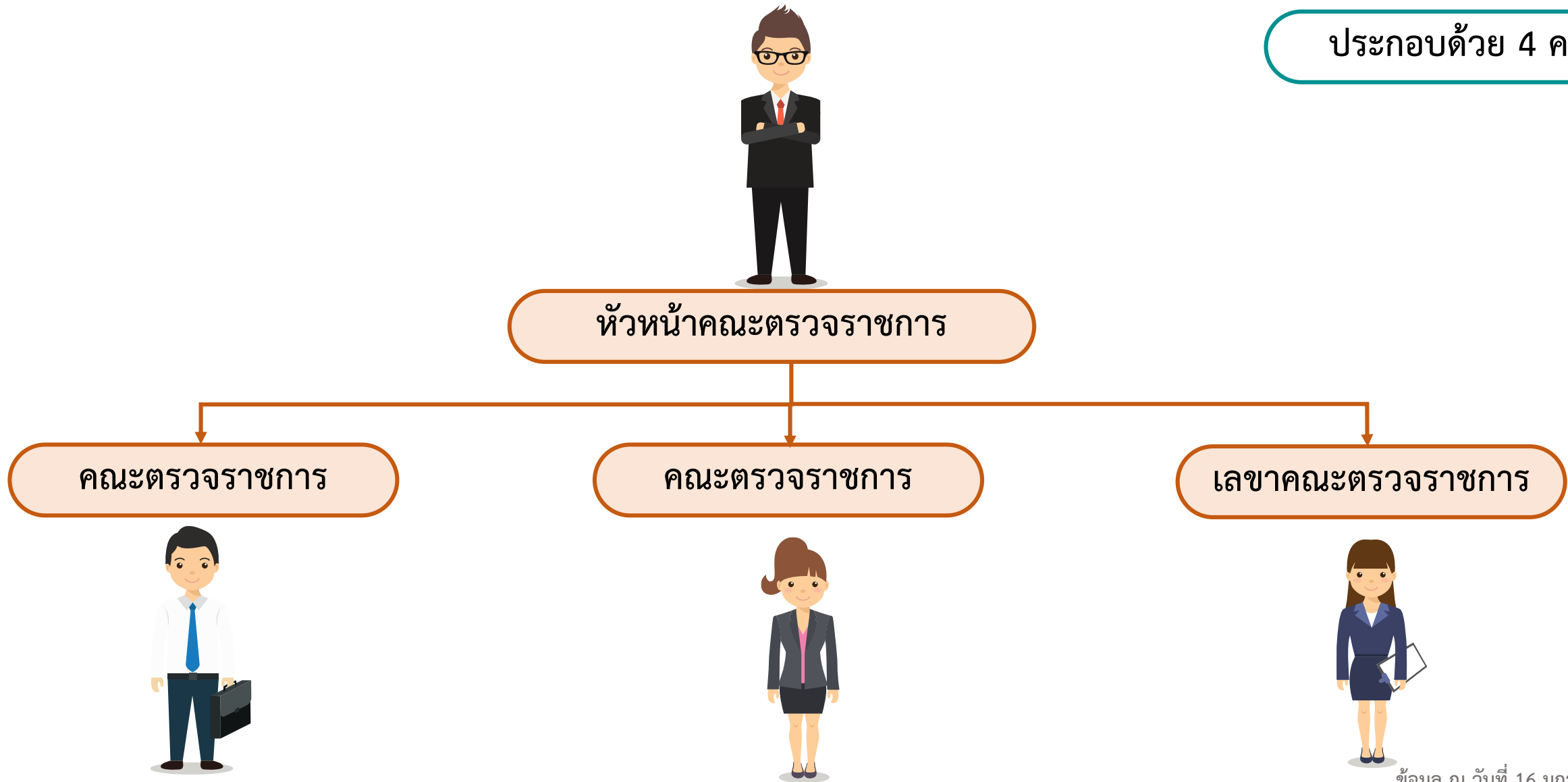
เรื่อง แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ตรวจราชการและนิเทศงาน ประจำเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยการตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุขดำเนินภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ.๒๕๔๘ มุ่งเน้นให้การปฏิบัติราชการและการจัดทำภารกิจของหน่วยงานของรัฐ เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดการตรวจราชการที่สอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ๔ Excellence

เพื่อให้เกิดความสะดวก คล่องตัว ในการกำกับ ติดตาม ขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของกระทรวง และสามารถแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน จึงแต่งตั้งบุคคลดัง มีรายชื่อตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้ เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจราชการและนิเทศงาน ประจำเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘
๒. ติดตามข้อมูลผลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง หรือประเด็นสำคัญที่ควรกำกับ ติดตาม ก่อนลงตรวจราชการในพื้นที่
๓. ร่วมตรวจราชการกับผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ได้รับมอบหมายตามที่มีกรณี จำเป็น โดยเน้นพื้นที่ที่มีประเด็นปัญหาหรือมีความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมายที่จำเป็นต่อพื้นที่ ติดตาม ในพื้นที่
๔. กำกับ ติดตาม นิเทศงาน และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจตามขอบเขต ภารกิจของกรม/สำนัก และตามแผนการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๕. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ดำเนินงานในพื้นที่ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางาน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย
๖. รายงานผลการตรวจราชการต่อผู้ตรวจราชการกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ภายหลังจากเสร็จสิ้นการตรวจราชการในแต่ละรอบ หากกรณีพบปัญหาสำคัญเร่งด่วนให้รายงานทันที เพื่อเป็น การป้องกัน แก้ไขปัญหา หรือให้การสนับสนุนอย่างทันท่วงที
๗. ประสานการดำเนินการระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถสนับสนุนการ แก้ไขปัญหาและพัฒนางานในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

# โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



# หัวหน้าคณะ ตรวจราชการและนิเทศงาน ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เขตสุขภาพที่ 1-12 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เขต	ชื่อ-สกุล	เขต	ชื่อ-สกุล
เขต 1	นายสรเสริญ นามพรหม	เขต 7	นายสรเสริญ นามพรหม
เขต 2	นางสาวเสาวลักษณ์ ฉิมจาด	เขต 8	นางสาวอุจณีย์ พรชัยสุขศิริ
เขต 3	นางสาวฉวีวรรณ สำเภา	เขต 9	นางสาวเกศรินทร์ ชี้แจ่ง
เขต 4	นางมัธยัสต์ เหล่าสุรสุนทร	เขต 10	นางสาววิไลวรรณ ประโยชน์
เขต 5	นางสาวผุสดี พิษยวิกรัย	เขต 11	จำเอกพรชัย ปอสูงเนิน
เขต 6	นางชญานิศ ศรีวิชัย	เขต 12	นางจิตาภรณ์ จันทร์สูตร

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 1  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นายสรเสริญ นามพรหม (ผอ.เอ็กซ์)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นายเจริญ เบ้านาวา (แม็ก)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1459

มือถือ 094-426-4525

อีเมลpakduk\_ls@hotmail.com



นางสวณันทพร ชวนชอบ (อุ่ม )  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1448

มือถือ 086-536-5097

อีเมลmdtheeda@hotmail.com



นางสาวปีตมา ไชยเวช (ปีท)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1341

อีเมล teamhr\_teamhr@hotmail.com



โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 2  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาวเสาวลักษณ์ จิมจาด (แอน)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นางสาวอรพิน ทองสมนึก (นก)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1455

มือถือ 083-0737413

อีเมล nok\_orapin@hotmail.co.th



นายศุภชัย บุญผสม (ชัย)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1349-50

มือถือ 089-439-7691

อีเมล supphachai188@gmail.com



นางอชิรญา กองแก้ว (ดา)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1447

มือถือ 086-815-6668

อีเมล achiraya-k@hotmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 3  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาวฉวีวรรณ สำเภา (ตุน)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นางสาวกุลวดี โดดำ (ตัก)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-2081-2  
มือถือ 084-355-7614  
อีเมล tak\_kapook@hotmail.com



นางสาวปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ (ปู)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1459 มือถือ 087-6951809  
อีเมล pattama\_k29@hotmail.com



นางสาวชุลีกร สีชาแอน (หญิง)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1344  
มือถือ 081-371-4719  
อีเมล hrmd.strategy@gmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 4  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางมัยยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร (มัย)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นางสาวชุลิดา เผ่าพนัส (เปา)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1346  
มือถือ 086-667-2385  
อีเมล chulida.p@hotmail.com



นายดิลก โรจน์ทองคำ (โอ)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1356



นางสาวกนกกาญจน์ ฤทธิ์เลิศ (เก๋)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1344  
มือถือ 086-0181350  
อีเมล hrmd.strategy@gmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 5  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาวผุสดี พิชยวิกรัย (ผุส)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1458  
มือถือ 089-056-5349  
อีเมล pussadee1@hotmail.com



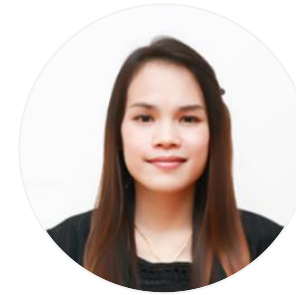
นางสาวเปรมฤทัย เครือเรือน (ทราย)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1344  
มือถือ 085-325-2098  
อีเมล hrmd.strategy@gmail.com



นายบุญนำ ลองกระโทก (นำ)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1349-50



นางสาวจิราภรณ์ ศรีทอง (ปอ)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1341

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 6  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางชยานิศ ศรีวิชัย (กบ)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1322  
มือถือ 086-6030314  
อีเมล y-anis@windowlive.com



นางสาวศุภกษร รักสัตย์ (ต้อย)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1356  
มือถือ 085-3856284  
อีเมล toyky\_md@hotmail.com



นางเพชรพิกุล เหลลาทอง (เอ๊ะ)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1675  
มือถือ 089-803-1403  
อีเมล na.c.l@hotmail.com



นางสาวจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (มีว)  
เลขากรรมการ

โทร 02-590-1344  
มือถือ 090-970-9190  
อีเมล hrmd.strategy@gmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 7  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นายสรเสริญ นามพรหม (ผอ.เอ็กซ์)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นายธนรัตน์ ชุสม (นำ)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1858

มือถือ 061-969-0444

อีเมล chusom@yahoo.com



นายสาธิต พนมแก่น (แจ๊ค)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1410



นายทองพูน พลทัพ (ชาย)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-2081-2

มือถือ 087-0778403

อีเมล chaymoph@hotmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 8  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาวอุจनीย์ พรชัยสุขศิริ (เลี้ยง)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1449

มือถือ 089-4415527

อีเมล [ujanee.p@moph.mail.go.th](mailto:ujanee.p@moph.mail.go.th)



นางสาวเบญญาภา สายเทพ (หยก)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1448

มือถือ 089-9256662

อีเมล [benyapa\\_s@health.moph.go.th](mailto:benyapa_s@health.moph.go.th)



นางมนสิณี สีลาขจรกิจ (ปู)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-591-8553



นางสุภาภรณ์ ลวกิตติไชยยันต์ (เหมา)  
เลขาคณะกรรมการ

โทร 02-590-1423

มือถือ 081-4136520

อีเมล [supapornmao@gmail.com](mailto:supapornmao@gmail.com)

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 9  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาวเกศรินทร์ ชี้แจง (เกศ )  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นางสาวณัฐยานันกร เดชา (พิงค์)  
คณะกรรมการ

โทร 02-591-8553  
มือถือ 081-7322812  
อีเมล pink1327@hotmail.com



นางปัทมา ใจกุล (แอ้ว)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1418  
มือถือ 086-8941540  
อีเมล wincho2002@hotmail.com



นายปรีชา บุญญากิติสิทธิ์โสภา (แป๊ะ)  
เลขากรรมการ

โทร 02-590-1349-50  
มือถือ 087-9956590  
อีเมล dark\_berg@hotmail.com



โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 10  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นางสาววิไลวรรณ ประโยชน์ (แดง)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1411

มือถือ 085-3856284

อีเมล vilavan.p@hotmail.com



นางสาววิรัชดา สมุทรศรี (เมย์)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1453

มือถือ 087-7950041

อีเมล imayriny@gmail.com



นายวิฑูรย์ หอมดวง (ฑูรย์)  
เลขาคณะกรรมาธิการ

โทร 02-590-1341

มือถือ 061-296-5254

อีเมล nonglom@hotmail.com



นางสาวนิตยา แต่งนิ่ม (นิต)  
เลขาคณะกรรมาธิการ

โทร 02-590-1451

มือถือ 090-9819563

อีเมล nittaya.ta@moph.mail.go.th

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 11  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



จำเอกพรชัย ปอสูงเนิน (ปอ)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1857

มือถือ 064-930-1597

อีเมล por-earth@hotmail.com



สิบเอกประสิทธิ์ ชุ่มพงษ์ (ประสิทธิ์)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1453

มือถือ 085-938-9988

อีเมล sith9988@Gmail.com



นางสาวอารมณ บุนอรอต (รmony)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1349-50

มือถือ 094-557-3608

อีเมล arrom100@hotmail.com



นายวรารุฒิ ปลับศิริ (รัญ)  
เลขาธิการคณะกรรมการ

โทร 02-590-1344

มือถือ 064-647-6547

อีเมล hrmd.strategy@gmail.com

โครงสร้างคณะกรรมการและนิเทศงาน เขตสุขภาพที่ 12  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



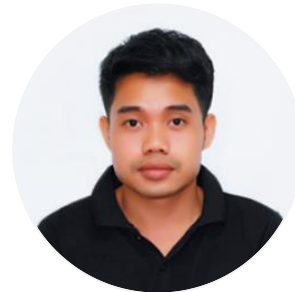
นางฐิตาภรณ์ จันทรสูตร (จิม)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1348  
มือถือ 081-637-7701  
อีเมล hrmd.strategy@gmail.com



นายเกียรติศักดิ์ พวงกระจาย (ออด)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1447  
มือถือ 083-0330678  
อีเมล bigaod@hotmail.com



นายอัน ท่วมบำรุง (อัน)  
คณะกรรมการ

โทร 02-591-8553  
มือถือ 087-340-8734  
อีเมล v3.manpower@gmail.com



นางสาวชิตชนก ราชฤทธิ์ภักดี (เต้)  
เลขากรรมการ

โทร 02-590-1675  
มือถือ 082-552-8646  
อีเมล chitchanok86rpd@gmail.com

# ระบบ HROPS ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุข



จำเอกพรชัย ปอสูงเนิน (ปอ)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1857

มือถือ 064-930-1597

อีเมล por-earth@hotmail.com



นายธนรัตน์ ชุสม (นำ)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1858

มือถือ 061-969-0444

อีเมล chusom@yahoo.com

กลุ่มกลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. 0 2590 1857, 1858

# แผนบริหารตำแหน่ง/ บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ กรอบอัตรากำลัง/โครงสร้าง



นางสาวเสาวลักษณ์ จิมจาด (แอน)  
หัวหน้าคณะกรรมการ



นางสาวณัฐรยานกร เดชา (พิงค์)  
คณะกรรมการ

โทร 02-591-8553  
มือถือ 081-7322812  
อีเมล pink1327@hotmail.com



นายวิฑูรย์ หอมดวง (จุง)  
เลขาธิการคณะกรรมการ

โทร 02-590-1341  
มือถือ 061-296-5254  
อีเมล nonglom@hotmail.com

กลุ่มงานอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. 0 2590 1341, 1354, 1356

# การดำเนินงานตามตัวชี้วัด: ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ



นางฐิตาภรณ์ จันทรสูตร (จิม)  
หัวหน้าคณะกรรมการ

โทร 02-590-1348

มือถือ 081-637-7701

อีเมล [hrmd.strategy@gmail.com](mailto:hrmd.strategy@gmail.com)



นางสาวเปรมฤทัย เครือเรือน (ทราย)  
คณะกรรมการ

โทร 02-590-1344

มือถือ 085-325-2098

อีเมล [hrmd.strategy@gmail.com](mailto:hrmd.strategy@gmail.com)



นางสาวกนกกาญจน์ ฤทธิ์เลิศ (เก่ง)  
เลขาคณะตรวจราชการ

โทร 02-590-1344

มือถือ 086-0181350

อีเมล [hrmd.strategy@gmail.com](mailto:hrmd.strategy@gmail.com)



นางสาวจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (มิว)  
เลขาคณะตรวจราชการ

โทร 02-590-1344

มือถือ 090-970-9190

อีเมล [hrmd.strategy@gmail.com](mailto:hrmd.strategy@gmail.com)

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. 0 2590 1344, 1348 email: [hrmd.strategy@gmail.com](mailto:hrmd.strategy@gmail.com)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

# ขอบคุณค่ะ/ครับ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. 0 2590 1344, 1348 email: hrmd.strategy@gmail.com

แนวทางรายงานผลการดำเนินงาน  
KPI Template

กลุ่มงานอัตรากำลัง

โทร. 0 2590 1341, 1354, 1356

แผนบริหารตำแหน่ง/ บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ  
กรอบอัตรากำลัง/โครงสร้าง

กลุ่มงาน PMS & IT

โทร. 0 2590 1857, 1858

ระบบ HROPS  
ข้อมูลบุคลากร