

หมวด	3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการ	31. โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา
คำนิยาม	<p>1. ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ทางการบริหาร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) รองผู้อำนวยการ</li> <li>2) หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์</li> <li>3) หัวหน้าพยาบาล</li> <li>4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน</li> <li>5) สาธารณสุขอำเภอ</li> <li>6) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ</li> <li>7) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ</li> </ol> <p>2. ตำแหน่งว่าง หมายถึง ตำแหน่งว่างตามข้อ 1 จากการเกษียณอายุราชการในงบประมาณถัดไป โดยไม่รวมตำแหน่งว่างระหว่างป เช่น เสียชีวิต ลาออก และตำแหน่งว่างจากสาเหตุการโอนไปสวนราชการอื่น ฯลฯ</p> <p>3. บุคลากรที่มีความพร้อม หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการที่มีคุณสมบัติ และ/หรือมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4. สมรรถนะตามตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) สภาวะผู้นำ (Leadership)</li> <li>2) วิสัยทัศน์ (Visioning)</li> <li>3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)</li> <li>4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)</li> <li>5) การควบคุมตนเอง (Self-Control)</li> <li>6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)</li> </ol> <p>5. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารที่ ก.พ. กำหนด เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การอบรม/สัมมนา โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>2) การจัดส่งบุคลากร ไปอบรม/สัมมนา/ศึกษาต่อ กับหน่วยงานภายนอก</li> <li>3) การฝึกอบรมโดยผ่านระบบ E-learning ฯลฯ เป็นต้น</li> </ol> <p>6. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนด เช่น การฝึก/อบรมครบตามหลักสูตร การสอบผ่านเกณฑ์ การได้รับใบประกาศนียบัตร ฯลฯ เป็นต้น</p>

	<p>7. จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรสองเท่าของตำแหน่งวางตามขอ 2</p> <p>8. รอยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น เทียบกับจำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา</p>
--	--

เกณฑ์เป้าหมาย :

ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568	ปีงบประมาณ 2569
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่มีความพร้อมรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>2. เพื่อให้ความต่อเนื่องทางการบริหารและมีการสืบทอดตำแหน่งอย่าง เป็นระบบ</li> </ol>
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรที่มีคุณสมบัติ/ความพร้อมเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>2. กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</li> </ol>
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (HROPS)</li> <li>2. เอกสารแผนการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ol>
แหล่งข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระบบ HROPS</li> <li>2. กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ยกเว้นหน่วยงานในกำกับ)</li> </ol>
รายการข้อมูล 1	A = จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ วันที่รายงานผล
รายการข้อมูล 2	B = จำนวนของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา ณ วันที่รายงานผล
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$(A/B) \times 100$
ระยะเวลาประเมินผล	ทุกไตรมาส

เกณฑ์การประเมิน :

ป 2565:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งวางตามตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา</li> </ul>	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ป 2566:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งวางตามตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>- มีการคำนวณจำนวน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ul>	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสูตำแหน่งที่สูงขึ้น

บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา		ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
------------------------------	------------------------------	--	----------------------

ป 2567:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ป 2568:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

ป 2569:

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น - มีการคำนวณจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา	บุคลากรผ่านการพัฒนาเพื่อรองรับการเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

วิธีการประเมินผล	- วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ HROPS - วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรายงานผลการดำเนินงาน
------------------	--

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วย วัด	ผลการดำเนินงานในรอบงบประมาณ พ.ศ.		
			ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
	รายละเอียดของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเขาสู่อำนาจหมายที่กำหนด	ร้อยละ	n/a	n/a	46.43
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	นางสาวศลิภรณ์ มาตะภาพ				
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์				

หมวด	3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการ	31. โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข
ชื่อตัวชี้วัด	องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ 1) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer) 2) ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ระดับจังหวัด
คำนิยาม	<b>องค์กรแห่งความสุข</b> หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กร

กรณีมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน้อย และชุมชนสมานฉันท์

**องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกระดับ (หน่วยงานสวนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ. สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพเป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่าง ยั่งยืน

เกณฑ์เป้าหมาย :

ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567
1. ร้อยละ 70 ของบุคลากรใน หน่วยงานมีการประเมิน ความสุขบุคลากร กระทรวง สาธารณสุข (Happinometer)	มีองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ ร้อยละ 25	1. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ในหน่วยงานมีการประเมิน ดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
2. มีองค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ ร้อยละ 20		2. มีองค์กรแห่งความสุขที่มี คุณภาพ ร้อยละ 30

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ทั้งสวนกลางและสวนภูมิภาค) สามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1. การทำแบบประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) : บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 3) พนักงานราชการ
- 4) ลูกจ้างประจำ
- 5) ลูกจ้างชั่วคราว

2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับจังหวัด ได้แก่ สสจ. รพศ. รพท. รพช. และสสอ. (รวม รพ.สต.)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขาทำแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ผ่านทางเว็บไซต์ Happy MOPH
2. หน่วยงานจัดส่งผลการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (ที่ผ่านการคัดเลือกองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ จากคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระดับหน่วยงาน) มายังกอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com

แหล่งข้อมูล

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

รายการข้อมูล 1

A1 = จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ทำการประเมินความสุขครบถ้วน

B1 = จำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน

สูตรคำนวณตัวชี้วัด	(A1/B1) × 100			
ระยะเวลาประเมินผล	ไตรมาส 2			
รายการข้อมูล 2	A2 = จำนวนจังหวัดที่มีการดำเนินงานตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ			
	B2 = จำนวนหน่วยงานทั้งหมด (25 หน่วยงาน)			
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	(A2/B2) × 100			
ระยะเวลาประเมินผล	ไตรมาส 4			
เกณฑ์การประเมิน :				
ป 2565:				
	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	-	ร้อยละ 70 ของบุคลากร ในหน่วยงานมีการ ประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)	-	มีองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ ร้อยละ 20
ป 2566:				
	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	-	-	-	มีองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ ร้อยละ 25
ป 2567:				
	รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
	-	ร้อยละ 70 ของบุคลากร ในหน่วยงานมีการ ประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)	-	มีองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ ร้อยละ 30
วิธีการประเมินผล	1. การประเมินความสุขบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) 2. คณะกรรมการ/คณะทำงาน ในระดับกรมและระดับจังหวัด พิจารณาคัดเลือกองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ			
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วย	ผลการดำเนินงานในรอบงบประมาณ พ.ศ.	
		วัด	ปี 2562	ปี 2563
		ร้อยละ		ปี 2564
				68.0
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	นางศลิษาภรณ์ มาตะภาพ			
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์			

