|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **32. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ** |
| **ระดับการแสดงผล** | **จังหวัด/เขตสุขภาพ/ประเทศ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **57. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้**  **ตามเกณฑ์** |
| **คำนิยาม** | **เขตสุขภาพ หมายถึง** กลุ่มจังหวัดที่มีประชากรประมาณ 3-6 ล้านคนต่อเขตสุขภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพ โดยมีโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพดำเนินงานที่ชัดเจน  **การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** เขตสุขภาพมีกระบวนการในการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรด้านสุขภาพทั้งปริมาณและศักยภาพที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับสถานบริการ ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกสิทธิ โดยดำเนินงานภายใต้งบประมาณงบอุดหนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service Plan ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน 5 องค์ประกอบ ดังนี้  **1. การพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง** กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งจำนวนและศักยภาพภายใต้แผนกำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี ครอบคลุมบุคลากรสาธารณสุข 19 สายวิชาชีพ ดังนี้   |  |  | | --- | --- | | 1) | แพทย์ | | 2) | ทันตแพทย์/นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข | | 3) | เภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม | | 4) | พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค | | 5) | นักกายภาพบำบัด | | 6) | นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ | | 7) | นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ | | 8) | นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา/เซลล์วิทยา) | | 9) | นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข | | 10) | นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์ | | 11) | แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) | | 12) | นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ | | 13) | นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร | | 14) | ช่างทันตกรรม | | 15) | นักกิจกรรมบำบัด/นักอาชีวบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด | | 16) | นักจิตวิทยา/จิตวิทยาคลินิก | | 17) | นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก | | 18) | นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย | | 19) | นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน |   **2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพให้บริการแก่ประชาชนในเขตสุขภาพ  **3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการวางแผนการจัดสรร/การใช้/ติดตามการใช้งบประมาณ ที่สนับสนุนความต้องการกำลังคนทั้งด้านจำนวนและศักยภาพภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์เขตสุขภาพ/กระทรวง/ประเทศ โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายความต้องการพัฒนาคน ผลการพัฒนา และร้อยละการใช้งบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด  **4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการในการสรรหา จัดสรร กระจายบุคลากร ทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ โดยกำหนดจากความต้องการนำไปสู่การวางแผนการผลิต และพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข  **4.1 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคน หมายถึง** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ  **5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง** กระบวนการติดตามและวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเขตสุขภาพ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร/การคัดสรร/การจัดบริการ เป็นต้น โดยต้องประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง ความคุ้มทุน และข้อขัดแย้ง/ความสมดุลทางวิชาชีพ จนเกิดผลเสียในภาพรวม โดยวัดจากสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน  **เกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง** ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้คะแนนรวม ≥12 คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ตารางที่ 1 รายละเอียดเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด** | | | | | | **องค์ประกอบ** | **วัตถุประสงค์** | **เกณฑ์เป้าหมาย** | **ค่าเป้าหมาย** | **เกณฑ์การประเมินผล** | | **1. การวางแผน การผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ** | 1.กระบวนการจัดทำแผน  1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (4 Excellence ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี) | 1. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์  4 Excellence /นโยบายกระทรวงสาธารณสุข | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 1 ที่ระดับคะแนน 3\*1 | \*1 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง  แผนพัฒนากำลังคน (ทั้งจำนวนและศักยภาพ) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence และครอบคลุมไม่น้อยกว่า 9 สายวิชาชีพ  ระดับคะแนน 2 หมายถึง  แผนพัฒนากำลังคน (ทั้งจำนวนและศักยภาพ) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence และครอบคลุมไม่น้อยกว่า 6 สายวิชาชีพ  ระดับคะแนน 1 หมายถึง  แผนพัฒนากำลังคน (ทั้งจำนวนและศักยภาพ) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence และครอบคลุมไม่น้อยกว่า 3 สายวิชาชีพ | | **องค์ประกอบ** | **วัตถุประสงค์** | **เกณฑ์เป้าหมาย** | **ค่าเป้าหมาย** | **เกณฑ์การประเมินผล** | | **2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน** | 1. ความร่วมมือระหว่างสถาบันการผลิตและพัฒนาและเขตสุขภาพ  2. การบูรณาการการใช้ทรัพยากร (คน เงิน ของ) ร่วมกันของ Stakeholder ในเขตสุขภาพ | มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคน | ผ่านเกณฑ์ในองค์ ประกอบที่ 2 ที่ระดับคะแนน 3\*2 | \*2 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 แห่ง  ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง  ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง | | **3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน** | 1. การใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา | การเบิกจ่ายงบประมาณ(งบอุดหนุน Service Plan) ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 3 ที่ระดับคะแนน 3\*3 | \*3 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 86 - 100 ตามแผน  ระดับคะแนน 2 หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 70 – 85 ตามแผน  ระดับคะแนน 1 หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณน้อยกว่าร้อยละ 70 ตามแผน | | **4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน** | 1. ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคน | 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 4 ที่ระดับคะแนน 3\*4 | \*4 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 86 - 100 ของเป้าหมาย  ระดับคะแนน 2 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 70 – 85 ของเป้าหมาย  ระดับคะแนน 1 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมาย | | **องค์ประกอบ** | **วัตถุประสงค์** | **เกณฑ์เป้าหมาย** | **ค่าเป้าหมาย** | **เกณฑ์การประเมินผล** | | **5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ** | 1. ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ  ในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคน | มีเอกสารแผนปรับปรุงการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 5 ที่ระดับคะแนน 3\*5 | \*5 **ระดับคะแนน 3**  หมายถึง มีการจัดทำแผนปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด ครบถ้วนตามที่กำหนด  ระดับคะแนน 2  หมายถึง มีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลกระทบฯ เสนอผู้บริหาร  ระดับคะแนน 1  หมายถึง มีระบบการประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด | |
| **เกณฑ์เป้าหมาย**:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ปี 2564** | **ปี 2565** | **ปี 2566** | **ปี 2567** | **ปี 2568** | | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 6 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 8 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน ( 12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน ( 12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | | |
| **วัตถุประสงค์** | เพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| **ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** | เขตสุขภาพ 12 เขต |
| **วิธีการจัดเก็บข้อมูล** | การสำรวจจากเขตสุขภาพการรวบรวม/วิเคราะห์/สรุปผลรายงาน รอบ 12 เดือน (ไตรมาสที่ 4) |
| **แหล่งข้อมูล** | จังหวัด/เขตสุขภาพ |
| **รายการข้อมูล 1** | A = ระดับคะแนนตามองค์ประกอบ 12 คะแนน |
| **รายการข้อมูล 2** |  |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด** | A |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | 1 ครั้ง (ไตรมาสที่ 4) |
| **เกณฑ์การประเมิน :**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ปี 2564** | **ปี 2565** | **ปี 2566** | **ปี 2567** | **ปี 2568** | | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 6 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 8 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน (≥ 10 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน ( 12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | คะแนน ≥12 คะแนน ( 12 เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์) | | |
| **วิธีการประเมินผล:** | วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนด |
| **เอกสารสนับสนุน:** | นโยบาย/แผนกำลังคนของเขตสุขภาพ  แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)  ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** | | | | **2561** | **2562** | **2563** | | เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด | ระดับ ความสำเร็จ | - | - | ผ่าน 1 เขตสุขภาพ | |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /**  **ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : 0 2590 1421 E-mail : [sansernx@gmail.com](mailto:sansernx@gmail.com) |
| **หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล**  **(ระดับส่วนกลาง)** | **กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล  สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางมาลีรัตน์ อ่ำทอง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 063-1895856  โทรสาร : E-mail : malerat@hotmail.com  **กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล  สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  2. นางฐิตาภรณ์ จันทร์สูตร นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1348 โทรศัพท์มือถือ : 091-8864662  โทรสาร : 0 2590 1344 E-mail : hrmd.strategy@gmail.com |
| **ผู้รับผิดชอบ การรายงานผล การดำเนินงาน** | **กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล  สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางศรีนวล ศิริคะรินทร์ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 081-6962801  โทรสาร : - E-mail : srinuans711@gmail.com  2. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิราพรรณ บัวแย้ม นักทรัพยากรบุคคล  โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 083-7519384  โทรสาร : - E-mail : army24hr@gmail.com |