

หมวด	3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการที่	32. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ
ระดับการแสดงผล	จังหวัด/เขตสุขภาพ/ประเทศ
ชื่อตัวชี้วัด	57. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์
คำนิยาม	<p>เขตสุขภาพ หมายถึง กลุ่มจังหวัดที่มีประชากรประมาณ 3-6 ล้านคนต่อเขตสุขภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ โดยมีโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพดำเนินงานที่ชัดเจน</p> <p>การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง เขตสุขภาพมีกระบวนการในการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรด้านสุขภาพทั้งปริมาณและศักยภาพที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับสถานบริการ ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกสิทธิ โดยดำเนินงานภายใต้งบประมาณงบบุคลากรพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับ Service Plan ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน 5 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>1. การพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง กระบวนการวางแผนพัฒนากำลังคน ทั้งจำนวนและศักยภาพภายใต้แผนกำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี ครอบคลุมบุคลากรสาธารณสุข 19 สายวิชาชีพ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 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/โภชนาการ 14) ช่างทันตกรรม 15) นักกิจกรรมบำบัด/นักอาชีพบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด 16) นักจิตวิทยา/จิตวิทยาคลินิก 17) นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 18) นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย 19) นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน <p>2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพให้บริการแก่ประชาชนในเขตสุขภาพ</p>

3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดสรร/การใช้/ติดตามการใช้งบประมาณ ที่สนับสนุนความต้องการกำลังคนทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ ภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์เขตสุขภาพ/กระทรวง/ประเทศ โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายความต้องการพัฒนาคน ผลการพัฒนา และร้อยละการใช้งบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด

4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคน หมายถึง กระบวนการในการสรรหา จัดสรร กระจายบุคลากร ทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ โดยกำหนดจากความต้องการนำไปสู่การวางแผนการผลิต และพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

4.1 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาากำลังคน หมายถึง ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ

5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง กระบวนการติดตามและวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเขตสุขภาพ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร/การคัดสรร/การจัดบริการ เป็นต้น โดยต้องประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง ความคุ้มค่า และข้อขัดแย้ง/ความสมดุลทางวิชาชีพ จนเกิดผลเสียในภาพรวม โดยวัดจากสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน

เกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้คะแนนรวม ≥ 12 คะแนน ตามรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด				
องค์ประกอบ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมินผล
1. การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ	1.กระบวนการจัดทำแผน 1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (4 Excellence ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี)	1. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 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
<p>2. การสร้าง ความร่วมมือ ด้านการผลิต และพัฒนา กำลังคน</p>	<p>1. ความร่วมมือระหว่าง สถาบันการผลิตและ พัฒนาและเขตสุขภาพ 2. การบูรณาการการใช้ ทรัพยากร (คน เงิน ของ) ร่วมกันของ Stakeholder ในเขต สุขภาพ</p>	<p>มีเอกสาร หลักฐานที่แสดง ถึงการสร้างความ ร่วมมือด้านการ ผลิตและพัฒนา กำลังคนของ สถาบันการผลิต และพัฒนา กำลังคน</p>	<p>ผ่านเกณฑ์ใน องค์ ประกอบที่ 2 ที่ระดับ คะแนน 3^{*2}</p>	<p>^{*2} ระดับคะแนน 3 หมายถึง มี การสร้างความร่วมมือของ สถาบันการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขต สุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 แห่ง ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการ สร้างความร่วมมือของสถาบัน การผลิตและพัฒนากำลังคน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการ สร้างความร่วมมือของสถาบัน การผลิตและพัฒนา กำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p>
<p>3. การบริหาร งบประมาณ ด้านการ พัฒนา กำลังคน</p>	<p>1. การใช้งบประมาณได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา</p>	<p>การเบิกจ่าย งบประมาณ (งบอุดหนุน Service Plan) ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด</p>	<p>ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 3 ที่ระดับ คะแนน 3^{*3}</p>	<p>^{*3} ระดับคะแนน 3 หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็น ร้อยละ 86 - 100 ตามแผน ระดับคะแนน 2 หมายถึง การ เบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อย ละ 70 - 85 ตามแผน ระดับคะแนน 1 หมายถึง การ เบิกจ่ายงบประมาณน้อยกว่า ร้อยละ 70 ตามแผน</p>
<p>4. การบริหาร จัดการด้าน การผลิตและ พัฒนา กำลังคน</p>	<p>1. ผลการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา กำลังคน</p>	<p>1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม เป้าหมายของเขต สุขภาพ</p>	<p>ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 4 ที่ระดับ คะแนน 3^{*4}</p>	<p>^{*4} ระดับคะแนน 3 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม ความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 86 - 100 ของ เป้าหมาย ระดับคะแนน 2 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม ความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 70 - 85 ของเป้าหมาย ระดับคะแนน 1 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม ความต้องการของเขตสุขภาพ น้อยกว่าร้อยละ 70 ของ เป้าหมาย</p>

องค์ประกอบ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมินผล
5. การประเมินผล กระบวนการ การบริหาร จัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของ เขตสุขภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนา แนวทางการบริหาร จัดการ เพื่อให้ระบบ การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาการ ผลิตและพัฒนา กำลังคน	มีเอกสารแผน ปรับปรุงการ บริหารจัดการ ระบบการผลิต และพัฒนา กำลังคนของเขต สุขภาพครอบคลุม ทั้ง 4 องค์ประกอบ	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 5 ที่ระดับ คะแนน 3 ⁵	⁵ ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการจัดทำแผน ปรับปรุง/พัฒนาระบบการ บริหารจัดการการผลิตและ พัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ครบถ้วนตามที่กำหนด ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการจัดทำรายงานผล การประเมินผลกระตบฯ เสนอ ผู้บริหาร ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระบบการ ประเมินผลกระตบระบบการ บริหารจัดการการผลิตและ พัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/ จังหวัด

เกณฑ์เป้าหมาย:

ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
คะแนน ≥ 12 คะแนน (≥ 6 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (≥ 8 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (≥ 10 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (12 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (12 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)

วัตถุประสงค์	เพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประชากร กลุ่มเป้าหมาย	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 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (≥ 8 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (≥ 10 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (12 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)	คะแนน ≥ 12 คะแนน (12 เขตสุขภาพผ่าน เกณฑ์)

วิธีการประเมินผล:	วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนด
เอกสารสนับสนุน:	นโยบาย/แผนกำลังคนของเขตสุขภาพ แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2561	2562	2563
	เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด	ระดับความสำเร็จ	-	-	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		
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)	กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข				
	1. นางมาลีรัตน์ อ้าทอง		นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : -		โทรศัพท์มือถือ : 063-1895856		
	โทรสาร : -		E-mail : malerat@hotmail.com		
	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข				
	2. นางจิตติภรณ์ จันทร์สูตร		นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1348		โทรศัพท์มือถือ : 091-8864662		
	โทรสาร : 0 2590 1344		E-mail : hrmd.strategy@gmail.com		
ผู้รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงาน	กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข				
	1. นางศรินทร์วาล ศิริคะรินทร์		นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : -		โทรศัพท์มือถือ : 081-6962801		
	โทรสาร : -		E-mail : srinuans711@gmail.com		
	2. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริภาพรรณ บัวแย้ม นักทรัพยากรบุคคล				
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : -		โทรศัพท์มือถือ : 083-7519384		
	โทรสาร : -		E-mail : army24hr@gmail.com		