

หมวด	ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการที่	31. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ
ระดับการแสดงผล	จังหวัด/เขตสุขภาพ/ประเทศ
ชื่อตัวชี้วัด	52. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคนได้ตามเกณฑ์
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 โดยมี 5 องค์ประกอบดังนี้</p> <p>1. การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน ครอบคลุม 2 ประเด็น คือ</p> <p>1.1 การวางแผนการผลิต หมายถึง การวางแผนความต้องการบุคลากรในสายงานที่มีความขาดแคลนของเขตสุขภาพ</p> <p>1.2 การพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งจำนวนและศักยภาพภายใต้แผนความต้องการอัตรากำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี ครอบคลุมบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มสายวิชาชีพ 3 กลุ่มวิชาชีพ ดังนี้</p> <p>1.2.1 สายวิชาชีพหลัก มี 9 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 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</p> <p>1.2.2 สายวิชาชีพเฉพาะมี 4 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 1) นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์ 2) แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) 3) นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ 4) นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนาการ</p> <p>1.2.3 สายสหวิชาชีพ มี 6 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 1) ช่างทันตกรรม 2) นักกิจกรรมบำบัด/นักอาชีพบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีพบำบัด 3) นักจิตวิทยา/จิตวิทยาคลินิก 4)</p>

นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 5) นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย 6) นักปฏิบัติงานฉุกเฉิน การแพทย์/เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน (ยกเว้นสายงานที่ไม่ผลิตในทุกสถาบันหลัก และ/หรือไม่มีในหน่วยงาน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ช่างภาพการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล)

2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพให้บริการแก่ประชาชนในเขตสุขภาพ

3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดสรร/การใช้/ติดตามการใช้งบประมาณ ที่สนับสนุนความต้องการกำลังคนทั้งด้านจำนวนและศักยภาพภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์เขตสุขภาพ/กระทรวง/ประเทศ โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายความต้องการกำลังคนและพัฒนาคน ผลการพัฒนาและร้อยละการใช้งบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด

4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการในการสรรหา จัดสรร กระจาย บุคลากร ทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ โดยกำหนดจากความต้องการนำไปสู่การวางแผนการผลิตและพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

4.1 ผลการดำเนินการตามแผนความต้องการบุคลากร หมายถึง ร้อยละของบุคลากรที่ได้ตามแผนความต้องการกำลังคน

4.2 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาคน หมายถึง ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ

5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง กระบวนการติดตามและวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเขตสุขภาพ ด้านการวางแผนความต้องการและพัฒนาศักยภาพ/การสรรหา/การคัดสรร/การจัดบริการ เป็นต้น โดยต้องประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง ความคุ้มทุน และข้อขัดแย้ง/ความสมดุลทางวิชาชีพ จนเกิดผลเสียในภาพรวม โดยวัดจากสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน

เกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบ ตามรายละเอียดที่กำหนด ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด				
องค์ประกอบ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมินผล
1. การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ	1. กระบวนการจัดทำแผน 1.1 แผนความต้องการกำลังคน (จำนวนที่สอดคล้องกับแผนกำลังคนของเขต) โดยมี ความครอบคลุม บุคลากร สาธารณสุขกลุ่ม สายวิชาชีพ 1.2 แผนพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพและ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ (4 Excellence ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี)	1. มีแผนความต้องการกำลังคน ในสายงานที่มีความขาดแคลนของเขตสุขภาพ 2. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence	ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 1 ที่ระดับคะแนน 3 ^{*1}	^{*1} <u>ระดับคะแนน 3</u> หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนา กำลังคน (ทั้งจำนวนและ ศักยภาพ) เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ 4 Excellence และ ครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มสาขา <u>ระดับคะแนน 2</u> หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนา กำลังคน เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ 4 Excellence ครอบคลุม 2 กลุ่มสาขา <u>ระดับคะแนน 1</u> หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนา กำลังคน เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ 4 Excellence ครอบคลุม 1 กลุ่มสาขา
2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคน	1. ความร่วมมือระหว่างสถาบัน การผลิตและ พัฒนาและเขตสุขภาพ 2. การบูรณาการ การใช้ทรัพยากร (คน เงิน ของ) ร่วมกันของ Stakeholder ใน เขตสุขภาพ	มีเอกสารหลักฐาน ที่แสดงถึงการ สร้างความร่วมมือ ด้านการผลิตและ พัฒนากำลังคน ของสถาบันการ ผลิตและพัฒนา กำลังคน	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบที่ 2 ที่ระดับ คะแนน 3 ^{*2}	^{*2} <u>ระดับคะแนน 3</u> หมายถึง มีการสร้าง ความร่วมมือของ สถาบันการผลิตและ พัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 แห่ง <u>ระดับคะแนน 2</u> หมายถึง มีการสร้าง ความร่วมมือของ สถาบันการผลิตและ

					พัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง <u>ระดับคะแนน 1</u> หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง
	3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน	1. การใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา	การเบิกจ่ายงบประมาณ (งบอุดหนุน Service Plan) ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 3 ที่ระดับคะแนน 3 ^{*3}	^{*3} <u>ระดับคะแนน 3</u> หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 100 ตามแผน <u>ระดับคะแนน 2</u> หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 75 ตามแผน <u>ระดับคะแนน 1</u> หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณต่ำกว่าร้อยละ 50 ตามแผน
	4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน	1. ผลการดำเนินการตามแผนความต้องการและแผนพัฒนากำลังคน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ตามแผนความต้องการกำลังคนของเขตสุขภาพ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ	ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 4 ที่ระดับคะแนน 3 ^{*4}	^{*4} <u>ระดับคะแนน 3</u> หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 100 ของเป้าหมาย <u>ระดับคะแนน 2</u> หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 75 ของเป้าหมาย

					ระดับคะแนน 1 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพต่ำกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย
	5. การประเมินผล กระบวนการ การบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนา กำลังคน	มีเอกสารแผนปรับปรุงการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพครอบคลุม ทั้ง 4 องค์ประกอบ	ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 5 ที่ระดับคะแนน 3 ^{*5}	*5 <u>ระดับคะแนน 3</u> หมายถึง มีการจัดทำแผนปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด ครบถ้วนตามที่กำหนด
<u>ระดับคะแนน 2</u> หมายถึง มีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด					
<u>ระดับคะแนน 1</u> หมายถึง มีระบบการประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด					
เกณฑ์เป้าหมาย: เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามเกณฑ์เป้าหมายขององค์ประกอบที่ 1 - 5 ที่ระดับคะแนน 3					
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	เขตสุขภาพ 12 เขต				
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	การสำรวจจากเขตสุขภาพการรวบรวม/วิเคราะห์/สรุปผลรายงานรอบ 6 เดือน (ไตรมาสที่ 2) / รอบ 12 เดือน (ไตรมาสที่ 4)				
แหล่งข้อมูล	จังหวัด/เขตสุขภาพ				

รายการข้อมูล 1	A = จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด								
รายการข้อมูล 2	-								
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	A								
ระยะเวลาประเมินผล	2 ครั้ง								
เกณฑ์การประเมิน : ปี 2563 – 2565									
ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์									
รอบ 6 เดือน*			รอบ 12 เดือน*						
<p>จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 2 ที่ระดับคะแนน 1 ขึ้นไป^{*6} (*6 โปรดอ่านคำอธิบายในตารางที่ 1)</p> <p>โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด ณ รอบ 6 เดือน ตามตารางที่ 2 ดังนี้</p>			<p>จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 5 ที่ระดับคะแนน 3^{*7} (*7 โปรดอ่านคำอธิบายในตารางที่ 1)</p> <p>โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด ณ รอบ 12 เดือน ตามตารางที่ 3 ดังนี้</p>						
<p>ตารางที่ 2 ค่าคะแนนที่ได้ รอบ 6 เดือน (จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 2 ที่ระดับคะแนน 1 ขึ้นไป)</p>			<p>ตารางที่ 3 ค่าคะแนนที่ได้ รอบ 12 เดือน (จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 5 ที่ระดับคะแนน 3)</p>						
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5 คะแนน
คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน
≥ 4 เขตสุขภาพ	≥ 6 เขตสุขภาพ	≥ 8 เขตสุขภาพ	≥ 10 เขตสุขภาพ	12 เขตสุขภาพ	≥ 2 เขตสุขภาพ	≥ 4 เขตสุขภาพ	≥ 6 เขตสุขภาพ	≥ 8 เขตสุขภาพ	≥ 10 เขตสุขภาพ
วิธีประเมินผล:	วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนด								
เอกสารสนับสนุน:	<p>นโยบาย/แผนกำลังคนของเขตสุขภาพ</p> <p>แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)</p> <p>ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี</p>								
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.						
			2560	2561	2562				
	เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด	ระดับความสำเร็จ	-	-	-				

<p>ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /ผู้ประสานงานตัวชี้วัด</p>	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 1. นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : - โทรสาร : 0 2590 1421 E-mail : sansernx@gmail.com</p>
<p>หน่วยงานประเมินผล และจัดทำข้อมูล (ระดับส่วนกลาง)</p>	<p>กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 1. นางมาลีรัตน์ อ่ำทอง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 063-1895856 โทรสาร : E-mail : malerat@hotmail.com</p>
<p>ผู้รับผิดชอบ การรายงานผล การดำเนินงาน</p>	<p>กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 1. นางศรีนวล ศิริคะรินทร์ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 081-6962801 โทรสาร : - E-mail : srinuans711@gmail.com</p>