

หมวด	3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
แผนที่	10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการที่	32. โครงการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ
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 กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร 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. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง กระบวนการในการสรรหา จัดสรร กระจายบุคลากร ทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ โดยกำหนดจากความต้องการนำไปสู่การวางแผนการผลิต และพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

4.1 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคน 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
2. การสร้าง ความร่วมมือ ด้านการผลิต และพัฒนา กำลังคน	1. ความร่วมมือระหว่าง สถาบันการผลิตและ พัฒนาและเขตสุขภาพ 2. การบูรณาการการใช้ ทรัพยากร (คน เงิน ของ) ร่วมกันของ Stakeholder ในเขต สุขภาพ	มีเอกสาร หลักฐานที่แสดง ถึงการสร้างความ ร่วมมือด้านการ ผลิตและพัฒนา กำลังคนของ สถาบันการผลิต และพัฒนา กำลังคน	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ ประกอบที่ 2 ที่ระดับ คะแนน 3 ^{*2}	^{*2} ระดับคะแนน 3 หมายถึง มี การสร้างความร่วมมือของ สถาบันการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขต สุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 แห่ง ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการ สร้างความร่วมมือของสถาบัน การผลิตและพัฒนากำลังคนที่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการ สร้างความร่วมมือของสถาบัน การผลิตและพัฒนากำลังคนที่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/ จังหวัด ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง
3. การบริหาร งบประมาณ ด้านการ พัฒนา กำลังคน	1. การใช้งบประมาณได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา	การเบิกจ่าย งบประมาณ (งบอุดหนุน Service Plan) ได้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 3 ที่ระดับ คะแนน 3 ^{*3}	^{*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
4. การบริหาร จัดการด้าน การผลิตและ พัฒนา กำลังคน	1. ผลการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา กำลังคน	1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม เป้าหมายของเขต สุขภาพ	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 4 ที่ระดับ คะแนน 3 ^{*4}	^{*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

องค์ประกอบ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมินผล
5. การประเมินผล กระบวนการบริหาร การจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนา แนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนา กำลังคน	มีเอกสารแผนปรับปรุงการบริหารจัดการ ระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพครอบคลุม ทั้ง 4 องค์ประกอบ	ผ่านเกณฑ์ใน องค์ประกอบ ที่ 5 ที่ระดับ คะแนน 3 ⁵	⁵ ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการจัดทำแผนปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด ครบถ้วนตามที่กำหนด ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการจัดทำรายงานผลการประเมินผล กระบวนการ ประเมินผล กระบวนการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระบบการประเมินผล กระบวนการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ/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
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 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. นางศรีนวล ศิริคะรินทร์		นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : -		โทรศัพท์มือถือ : 081-6962801		
	โทรสาร : -		E-mail : srinuans711@gmail.com		
	2. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริภาพรณ บัวแย้ม		นักทรัพยากรบุคคล		
	โทรศัพท์ที่ทำงาน : -		โทรศัพท์มือถือ : 083-7519384		
	โทรสาร : -		E-mail : army24hr@gmail.com		