

**ตัวชี้วัดที่ 24. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
ที่มีระบบการพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด**

1. เป้าประสงค์ บุคลากรด้านสุขภาพเป็นคณเก่ง คนดี มีความสุข มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาศักยภาพกำลังคน สู่วุฒิป็นมืออาชีพ (HRH Professional)

2. คำนินยาม

กำลังคน หมายถึง บุคลากร 5 กลุ่ม ดังนี้

1. บุคลากรวิชาชีพ (Health professionals) มี 7 สายงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และ นักวิชาการสาธารณสุข

2. บุคลากรสหวิชาชีพ (Allied Health professionals) ได้แก่

2.1 บุคลากรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ 7 สายงาน ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก/นักจิตวิทยา นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักฟิสิกส์รังสี และแพทย์แผนไทย

2.2 บุคลากรอื่น มี 7 สายงาน ได้แก่ นักวิชาการทันตสาธารณสุข นักโภชนาการ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการศึกษาพิเศษ

นักกายอุปกรณ์นักวิชาการอาหารและยา

3. บุคลากรสนับสนุน (Associates Health personal) ประกอบด้วย เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานเวชสถิติเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์

4. บุคลากรสายสนับสนุน (Back office) ประกอบด้วย นักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการ/เจ้าพนักงานพัสดุ นิติกร นักสถิติ นักวิชาการ/เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการ/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานธุรการ

5. บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหารงาน ประกอบด้วย ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น

การพัฒนากำลังคน หมายถึง บุคลากรทั้ง 5 กลุ่ม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีกระบวนการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งยึดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและสภาวะการณ์ ด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร 2 รูปแบบ ได้แก่

1) การพัฒนาบุคลากรแบบเป็นทางการ (การอบรม, ติวงาน, สัมมนา, ประชุมวิชาการ)

2) การพัฒนาบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ (Coaching, Mentoring, OJT, Job Enrichment, Job Enlargement, Etc.)

การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้ง/ คน/ ปี

เกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินการพัฒนากำลังคน ส่งผลสู่การจัดทำผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพที่หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ และการนำองค์ความรู้จากการจัดทำผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร (Knowledge Management Assessment: KMA)

3. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ดังนี้

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ จำนวน 1 แห่ง
2. โรงพยาบาล จำนวน 7 แห่ง
3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 8 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 119 แห่ง

4. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2559	2560	2561
HRD.	ร้อยละ	N/A	81.10	96

Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2559	2560	2561
Research	ร้อยละ	N/A	79.69	85

5. วิธีการจัดเก็บข้อมูล

- 1.รายงานผลการพัฒนาบุคลากร
- 2.รายงานการพัฒนางานวิจัย
- 3.Menu script

6. สูตรการคำนวณ = $(A/B) \times 100$

A = จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีที่วัดผล

B = จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่กำหนด

7. รอบการประเมิน

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
-	มี.ค.	-	ก.ค.

8. วิธีการประเมิน

1. รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. รายงานผลการพัฒนาบุคลากร
3. รายงานผลการนำผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพที่หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์

9. เกณฑ์ตามตัวชี้วัดผลสำเร็จ/การให้คะแนน

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ร้อยละ 100 ของ หน่วยงานมี แผนพัฒนา บุคลากรและ บุคลากรใน หน่วยงาน ได้รับการพัฒนา 1 ครั้ง/คน/ปี คิด เป็นร้อยละ 85 - 89	บุคลากรใน หน่วยงาน ได้รับการพัฒนา 1 ครั้ง/คน/ปี คิดเป็นร้อยละ 90 - 95	บุคลากรใน หน่วยงาน ได้รับการพัฒนา 1 ครั้ง/คน/ปี คิดเป็นร้อยละ 96 - 100	ร้อยละ 50 ของ หน่วยงานที่มีการ นำผลงานวิจัย/R2R/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์อย่างน้อย 10 เรื่อง	ร้อยละ 70 ของ หน่วยงานที่มีการ นำผลงานวิจัย/R2R/ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์อย่างน้อย 10 เรื่อง
คะแนนจากการประเมิน รอบ 6 เดือน		คะแนนจากการประเมิน รอบ 12 เดือน		
ระดับ 1	1 คะแนน	ระดับ 1	1 คะแนน	
ระดับ 2	2 คะแนน	ระดับ 2	2 คะแนน	
ระดับ 3	3 คะแนน	ระดับ 3	3 คะแนน	
ระดับ 4	4 คะแนน	ระดับ 4	4 คะแนน	
ระดับ 5	5 คะแนน	ระดับ 5	5 คะแนน	
คะแนนเต็ม	5 คะแนน	คะแนนเต็ม	5 คะแนน	

10. แหล่งข้อมูล/หลักฐานประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาบุคลากร
2. แบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากร
3. Menu script

11. เอกสารสนับสนุน

1. ฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน
2. แผนพัฒนาบุคลากร
3. Menu script
4. ฐานข้อมูลผลงานวิจัยที่ส่งประกวดเวทีระดับจังหวัด

12. ผู้ประสานงานตัวชี้วัด

- กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
นายเฉลิมทิพย์ ปวงขจร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวศุภาสินี โกกนท ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 5451 1145 ต่อ 208 โทรสาร : 0 5452 3313