

People Excellence

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์กระทรวง	๓. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)		
แผนงานกระทรวง	๑๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ		
โครงการกระทรวง	๓๗. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ		
ตัวชี้วัดกระทรวง	๗๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด		
เป้าประสงค์ สสจ.บุรีรัมย์	๙. บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรสุขภาพทั้งใน และนอกระบบสาธารณสุข มีคุณภาพ มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน		
กลยุทธ์ สสจ.บุรีรัมย์	๑๕. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับรองรับการพัฒนาสุขภาพ ตามมาตรฐานแผนบริการ และความจำเป็นของจังหวัด		
นโยบาย นพ.สสจ.บุรีรัมย์	๑๐. พัฒนา Competency บุคลากรในจุดบริการที่ความเสี่ยง (ER/OR/LR)		
ชื่อตัวชี้วัด	๕๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด		
เกณฑ์เป้าหมาย ปี ๒๕๖๐	ร้อยละ ๘๐	หน่วยวัด	ร้อยละ
น้ำหนัก	ร้อยละ ๓.๐๐๐๐	ประเภท KPI	<input checked="" type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Monitoring
หน่วยรับประเมิน	<input checked="" type="checkbox"/> คปสอ.	<input type="checkbox"/> รพช.	<input type="checkbox"/> สสอ.

คำอธิบาย

ตามเกณฑ์การพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้ ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยวางแผนบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมกิจกรรม ดังนี้
 - ๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๒ พัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร
 - ๑.๓ บริหารบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงในสายงานหลัก
 - ๑.๔ การสร้าง/พัฒนาข้าราชการเพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร
 - ๑.๕ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร
 - ๑.๖ การจัดระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ ๒ รูปแบบ คือ แบบที่เป็นทางการ เช่น การบรรยาย การฝึกอบรม เป็นต้น และแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสอนแนะ (Coaching) และการสอนงานอย่างใกล้ชิด

บุคลากร หมายถึง บุคลากร ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. บุคลากรวิชาชีพ (Health professionals) มี ๖ สายงาน ได้แก่ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และ นักวิชาการสาธารณสุข
๒. บุคลากรสหวิชาชีพ (Allied Health professionals) ได้แก่
 - ๒.๑ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ ๗ สายงาน ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก นักฟิสิกส์รังสี และนักการแพทย์แผนไทย
 - ๒.๒ บุคลากรอื่น มี ๗ สายงาน ได้แก่ นักวิชาการทันตสาธารณสุข นักโภชนาการ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการศึกษาพิเศษ นักกายอุปกรณ์ นักวิชาการอาหารและยา
๓. บุคลากรสนับสนุน (Associates Health personal) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเวชสถิติ และเจ้าหน้าที่งานรังสีการแพทย์

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๔. บุคลากรสายสนับสนุน (Back office) ประกอบด้วย ชุรการ การเงิน พัสดุ นิติกร ฯลฯ

๕. บุคลากรผู้ทำหน้าที่บริหารงาน ประกอบด้วย ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น

ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรทั้ง ๕ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑ และ รอบที่ ๒.

กิจกรรมดำเนินงาน	น้ำหนัก (Wi)	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนนที่ได้ (Ci)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (Wi x Ci)
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. ร้อยละของบุคลากรใน (ER/OR/LR) ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ (รพช.)	๒.๐๐	<๒๐	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	C๑	W๑x C๑
๒. ร้อยละของบุคลากรใน ๕ กลุ่ม ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ (รพช./สสอ.)	๑.๐๐	<๒๐	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	C๒	W๒x C๒
รวม	๓.๐๐						Σ(Wi x Ci)	

สูตรคำนวณ

๑. ร้อยละของบุคลากรใน (ER/OR/LR) ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ (รพช.)

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากร(ER/OR/LR) ที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์}}{\text{จำนวนบุคลากรในจุดบริการ(ER/OR/LR) ที่แสดงความจำเป็นพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$$

๒. ร้อยละของบุคลากรใน ๕ กลุ่ม ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ (รพช./สสอ.)

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากรใน ๕ กลุ่ม ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์}}{\text{จำนวนบุคลากรใน ๕ กลุ่ม ที่แสดงความจำเป็นในการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$$

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑. ร้อยละของบุคลากรใน (ER/OR/LR) ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ (รพช.)	ร้อยละ	NA	NA	NA
๒. ร้อยละของบุคลากรใน ๕ กลุ่ม ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์	ร้อยละ	NA	NA	NA

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๑. แผนการพัฒนาบุคลากร

๒. รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

นางสาวจิรพร สร้อยสุวรรณ

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๗

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๑-๙๖๗๒๒๙๒

ผู้จัดเก็บข้อมูล

นางสาวชนมณีภา แป้นทอง

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๗

นางสุธาสินี คิตรีมย์

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๗

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๔-๔๘๐๐๔๔๒

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๔-๔๘๐๐๔๔๒

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์กระทรวง	๓. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)		
แผนงานกระทรวง	๑๑.การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ		
โครงการกระทรวง	๓๘. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคน		
ตัวชี้วัดกระทรวง	๗๔. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life index) และ Core value “MOPH” ไปใช้		
เป้าประสงค์ สสจ.บุรีรัมย์	๙. บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรสุขภาพทั้งใน และนอกระบบสาธารณสุข มีคุณภาพ มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน		
กลยุทธ์ สสจ.บุรีรัมย์	๑๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสาธารณสุข และเครือข่ายสุขภาพประชาชนให้มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน		
นโยบาย นพ.สสจ.บุรีรัมย์			
ชื่อตัวชี้วัด	๕๘. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life index) และ Core value “MOPH” ไปใช้		
เกณฑ์เป้าหมาย ปี ๒๕๖๐	ร้อยละ ๕๐ (ระดับที่ ๓ ขึ้นไป)	หน่วยวัด	ร้อยละ
น้ำหนัก	ร้อยละ ๑.๐๐	ประเภท KPI	<input checked="" type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Monitoring
หน่วยรับประเมิน	<input checked="" type="checkbox"/> คปสอ.	<input type="checkbox"/> รพช.	<input type="checkbox"/> สสอ.

คำอธิบาย

หน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ที่มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life index) รายบุคคลโดยผ่านระบบ Online-based หรือ Mobile App-based และมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน หรือ เป็นหน่วยงานที่มีระดับความสำเร็จ ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป จาก ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ ๑ ชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้
- ระดับที่ ๒ มีการสำรวจข้อมูล
- ระดับที่ ๓ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล
- ระดับที่ ๔ มีการทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน
- ระดับที่ ๕ มีการใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑

ขั้นตอนที่	เกณฑ์การให้คะแนน				
๑	การชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้				
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน			
		๐.๐๐	๑.๐๐	๒.๐๐	๓.๐๐
มีการชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้	ไม่มี	มี			
๒-๓	การสำรวจข้อมูล				
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน			
		๐.๔๐	๐.๘๐	๑.๒๐	๑.๖๐
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินดัชนีความสุข	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ขั้นตอนที่	เกณฑ์การให้คะแนน					
๔-๕	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๔๐	๐.๘๐	๑.๒๐	๑.๖๐	๒.๐๐
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ดัชนีความสุขของคนทำงาน		๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒

ขั้นตอนที่	เกณฑ์การให้คะแนน					
๑	การชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๐๐	๑.๐๐			
มีการชี้แจงแนวทางการวัดดัชนีความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุข ของคนทำงานไปใช้		ไม่มี	มี			
๒	การสำรวจข้อมูล					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๒๐	๐.๔๐	๐.๖๐	๐.๘๐	๑.๐
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินดัชนีความสุข		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐
๓	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๒๐	๐.๔๐	๐.๖๐	๐.๘๐	๑.๐
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ดัชนีความสุขของคนทำงาน		๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐
๔	มีการทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๐๐	๑.๐๐			
มีการทำแผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน		ไม่มี	มี			
๕	การใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน					
	กิจกรรมดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๐.๐๐	๑.๐๐			
๕.มีการใช้แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน		ไม่มี	มี			

สูตรคำนวณ

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินดัชนีความสุข

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินดัชนีความสุข}}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด}} \times 100$$

ร้อยละหน่วยงานที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลดัชนีวัดความสุขของคนทำงาน

$$= \frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลดัชนีวัดความสุขของคนทำงาน}}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}} \times 100$$

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๕๘. ร้อยละหน่วยงานที่มีการนำดัชนีวัดความสุขของ คนทำงานและ Core value “MOPH” ไปใช้	ร้อยละ	NA	NA	NA

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๑. แบบสำรวจดัชนีความสุข
๒. การรายงานผล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

นางสาวจิรพร สร้อยสุวรรณ

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๙

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๑-๙๖๗๒๒๙๒

ผู้จัดเก็บ

นางสาริกา เชื้อสิงห์

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๙

นายภาณุพงษ์ ฉายไสว

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๔๔-๖๑๑๕๖๒ ต่อ ๑๓๖,๑๓๙

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๙๖-๙๖๘๙๘๐๘

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.บุรีรัมย์

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๗-๐๗๘๑๕๖๕

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์กระทรวง (๔E)	๑. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)		
แผนงานกระทรวง	๑๑. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ		
โครงการกระทรวง	๔. การพัฒนาเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ		
ตัวชี้วัดกระทรวง	๗๘. ร้อยละครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด		
เป้าประสงค์ สสจ.บุรีรัมย์	๙. บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรสุขภาพทั้งใน และนอกระบบสาธารณสุข มีคุณภาพ มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน		
กลยุทธ์ สสจ.บุรีรัมย์	๑๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรการสาธารณสุข และเครือข่ายสุขภาพประชาชนให้มีความสุข ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพเพื่อประชาชน		
นโยบาย นพ.สสจ.บุรีรัมย์	-		
ชื่อตัวชี้วัด	๕๙. ร้อยละครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด		
เกณฑ์เป้าหมาย ปี ๒๕๖๐	ร้อยละ ๔๓	หน่วยวัด	ร้อยละ
น้ำหนัก	ร้อยละ ๑.๐๐๐๐	ประเภท KPI	<input checked="" type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Monitoring
หน่วยรับประเมิน	<input checked="" type="checkbox"/> คปสอ.	<input type="checkbox"/> รพช.	<input type="checkbox"/> สสอ.

คำอธิบาย

ครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง ครอบครัวที่มี อสค. ทำหน้าที่ดูแลสุขภาพ และสมาชิกในครอบครัวในการดูแลสุขภาพของตนเอง โดย

๑. อสค.แสดงบทบาทได้แก่ (๑) เป็นแกนนำปฏิบัติตนด้านสุขภาพที่มีพฤติกรรม เป็นแบบอย่างให้ครอบครัว และเป็นผู้ดูแลสุขภาพของคนในครอบครัวตนเอง (๒) ถ่ายทอดความรู้ให้คนในครอบครัวตนเองและช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง (๓) ประสานงานพัฒนาสุขภาพครอบครัวและเป็นเครือข่ายกับ อสม. โดยไม่ซ้ำซ้อนบทบาทกัน

๒. สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพตนเอง ได้แก่ (๑) คุมอาหารอย่างเป็นรูปธรรม คือ กินแบบลดหวาน ลดมัน ลดเค็ม ดื่มน้ำเปล่า (๒) ดูแลการกินยาให้ตรงเวลาและไปพบแพทย์ตามนัด (๓) ออกกำลังกายเช่น ออกกำลังกายด้วยยางยืด และ(๔) บำรุงรักษาจิตใจ

อาสาสมัครประจำครอบครัว หรือ อสค. หมายถึง สมาชิกคนใดคนหนึ่งของแต่ละครอบครัว ที่ได้รับการคัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร อสค. ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อทำหน้าที่ดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัวตนเอง

กรณีครอบครัวนั้นอยู่คนเดียวหรืออยู่ในภาวะพึ่งพิง อาจคัดเลือกเพื่อนบ้านให้เข้ารับการอบรมและทำหน้าที่ อสค. ให้ครอบครัวนั้นได้

อสค. มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านร่วมกัน ดูแลประชาชนครอบครัวที่มีผู้ป่วยโรคไตเรื้อรัง ผู้สูงอายุติดเตียง และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เป็นต้น

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๑. การขึ้นทะเบียน อสค. และการประเมินผลศักยภาพครอบครัว โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่
๒. รายงานตามฐานข้อมูล โปรแกรมบนเว็บไซต์กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน www.thaiphc.net

วิธีการประเมิน เชิงคุณภาพ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมกับ อสค. ประเมินศักยภาพครอบครัวของ อสค. ทุกคน พร้อมทั้งนำข้อมูลเข้าระบบรายงานการดำเนินงาน อสค. ผ่าน www.thaiphc.net

คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด

การปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

เป้าหมายการพัฒนา

๓๘๖,๑๗๕ หลังคาเรือน	รอบ ๓ เดือน	รอบ ๖ เดือน	รอบ ๙ เดือน	รอบ ๑๒ เดือน
อสม. (คน)	๒๘,๐๓๐	-	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐
อสค. (คน)	๙๔๕	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐
รวม (คน)	๒๘,๙๗๕	๕๗,๐๖๕	๑๑๓,๐๖๕	๑๖๙,๑๒๕
ร้อยละ	๗.๕๐	๑๔.๗๖	๒๙.๒๗	๔๓.๗๙

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๒

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔๑	๔๒	๔๓	๔๔	๔๕

สูตรการคำนวณ

$$= \frac{\text{จำนวนครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด}}{\text{จำนวนครอบครัวทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๕๙. ร้อยละครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	n/a	n/a	n/a

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

นางปาริชาติ เตียวพานิช

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐ ๔๕๖๑ ๑๕๖๒ ต่อ ๑๒๔, ๑๒๕

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ

โทรศัพท์มือถือ ๐๘ ๑๙๖๖ ๕๐๔๗

ผู้จัดเก็บข้อมูล

นางสาวเบญญา ลวกไธสง

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐ ๔๕๖๑ ๑๕๖๒ ต่อ ๑๒๔, ๑๒๕

นายชนะชน แสนแก้ว

โทรศัพท์ที่ทำงาน ๐ ๔๕๖๑ ๑๕๖๒ ต่อ ๑๒๔, ๑๒๕

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ

โทรศัพท์มือถือ ๐๘ ๑๘๗๖ ๔๙๘๐

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ

โทรศัพท์มือถือ ๐๘ ๖๒๔๙ ๒๔๖๖