

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

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้ 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