

41. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

องค์ประกอบ	วัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดผล	เกณฑ์เป้าหมาย
1.การวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคน ของเขตสุขภาพ	1.กระบวนการจัดทำแผน 1.1. แผนความต้องการกำลังคน(จำนวนที่สอดคล้องกับแผนกำลังคนของเขต) โดยมีความครอบคลุมกลุ่มสาขา/วิชาชีพ 5 กลุ่มเป้าหมาย 1.2. แผนพัฒนาบุคลากร ของเขตที่และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (4 Excellence ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี)	1. .แผนความต้องการกำลังคน(จำนวนที่ สอดคล้องกับแผนกำลังคนของเขต) 2. แผนพัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence
2.การสร้างร่วมมือด้านการ ผลิตและพัฒนากำลังคน	1. ความร่วมมือระหว่างสถาบันการผลิตและพัฒนาและเขตสุขภาพ 2. การบูรณาการทรัพยากรในการใช้(คน เงิน ของ) ร่วมกัน Stakeholder ในเขตสุขภาพ	มีการสร้างร่วมมือของสถาบันการผลิต และพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขต สุขภาพ ครอบคลุมตามเกณฑ์ที่กำหนด
3.การบริหารงบประมาณด้านการ ผลิตและพัฒนากำลังคน	1.การใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา	การเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
4.การบริหารจัดการด้านการผลิต และพัฒนากำลังคน	1.การจัดสรร/การกระจาย/กลุ่มเป้าหมายของบุคลากรอย่างเหมาะสม(ทั้งด้าน จำนวน และศักยภาพ) ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของเขต	มีจำนวนความต้องการ/การพัฒนากำลังคนได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด
5.การประเมินผลกระทบระบบการ บริหารจัดการการผลิตและพัฒนา กำลังคนของเขตสุขภาพ	1. ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคน 2. การลดข้อร้องเรียนและ การต่อรองทางวิชาชีพที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายใน ระดับเขต/ประเทศ	1. จำนวนการขาดแคลนบุคลากร ในระดับเขต ลดลง 2. จำนวนข้อร้องเรียน/อัตราการย้าย ลาออก ลดลง

การดำเนินการ
อยู่ระหว่างรอ
แผนพัฒนาบุคลากร
ของเขตสุขภาพ
อนุมัติการจัดสรร
งบประมาณในการ
พัฒนาบุคลากร ปี
2562

42. ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง เขตสุขภาพที่ได้รับคะแนนตามประเด็นการดำเนินการด้านบริหารจัดการกำลังคนที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดครบ 4 ประเด็น โดยได้รับคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ทั้งนี้ ประเด็นการดำเนินการ 4 ประเด็น ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| 1. มีข้อมูล | คะแนนเต็ม 25 คะแนน |
| 2. มีแผนบริหารตำแหน่ง | คะแนนเต็ม 25 คะแนน |
| 3. มีการดำเนินงานตามแผน | คะแนนเต็ม 25 คะแนน |
| 4. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 | |

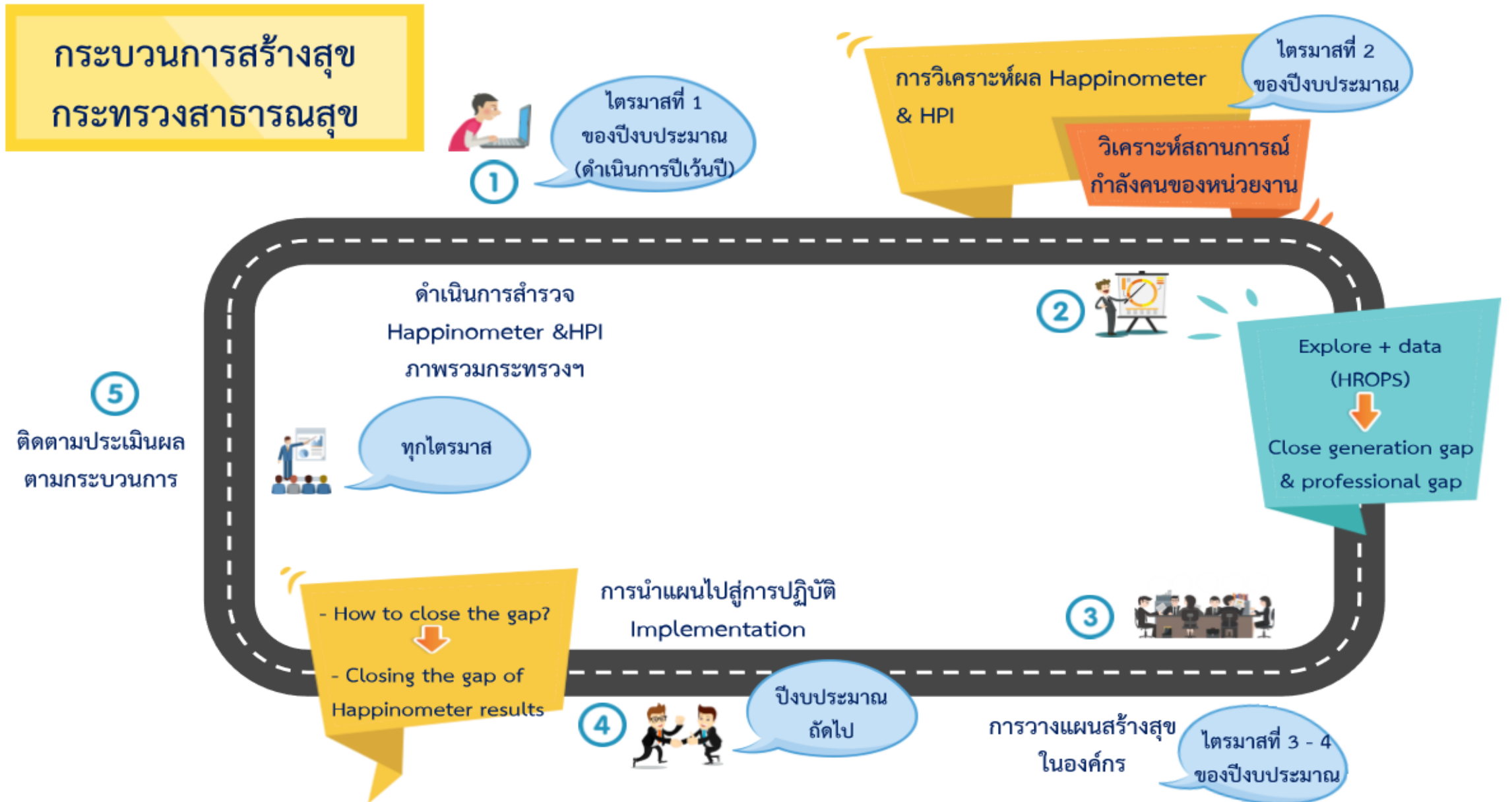
คะแนนเต็ม 25 คะแนน

รวม 100 คะแนน

การดำเนินการ

1. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ HROPS
2. ส่งรายงานการใช้ตำแหน่งว่างให้เขตสุขภาพ เพื่อเตรียมจัดทำแผนบริหารตำแหน่งว่างของเขตสุขภาพ

43. จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)



แผนการดำเนินงาน: จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) (ตัวชี้วัดที่ 43)

รอบ 3 เดือน

ร้อยละ 70 ของบุคลากร/
หน่วยงาน

มีการประเมินความสุข
บุคลากร
(Happinometer) และ
สุขภาวะองค์กร (HPI)

รอบ 6 เดือน

ร้อยละ 70 ของหน่วยงาน

มีการวิเคราะห์/แปลผล
Happinometer/HPI
รวมทั้งมีการจัดทำแผน
ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง
ความสุข

รอบ 9 เดือน

ร้อยละ 70 ของหน่วยงาน

หน่วยงานในจังหวัด/กรม
มีการดำเนินงาน
ตามแผนฯ อย่างเป็น
รูปธรรม

รอบ 12 เดือน

จังหวัด/กรมละ 1 หน่วยงาน

มี success story หรือ
bright spot
จากการขับเคลื่อน
องค์กรแห่งความสุข

คำนิยาม

1. การทำงาน Happinometer/HPI แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- ระดับที่ 1 การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)
- ระดับที่ 2 การวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)
- ระดับที่ 3 การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
- ระดับที่ 4 การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
- ระดับที่ 5 มีความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

2. การทำแบบประเมิน Happinometer :

- บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกคน
- 1) ข้าราชการ
 - 2) พนักงานราชการ
 - 3) ลูกจ้างประจำ
 - 4) พนักงานราชการ
 - 5) ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา)

3. การทำแบบประเมิน HPI : บุคลากรระดับหัวหน้างาน
ของหน่วยงานขึ้นไปทุกคน โดยหน่วยงานประกอบด้วย

- 1) หน่วยงานส่วนกลาง
- 2) เขตสุขภาพ
- 3) สสจ.
- 4) รพศ. / รพท. / รพช.
- 5) สสอ. (รพ.สต.นับรวมกับ สสอ.)



การดำเนินการ

1. แจ้งทุกหน่วยงานประเมิน Happinometer และ HPI ติดตามทุกสัปดาห์
2. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานแล้ว เป็นหนังสือราชการ
และงาน Shop & Share
3. แผนจัดอบรมนักสร้างสุข และชี้แจงรายละเอียดตัวชี้วัดและแบบรายงาน
ในเดือน ธ.ค. 61