แผนปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ 2566
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

People Excellence

บุคลากรเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3	**People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)**
แผนงานที่ 10	**การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ**
โครงการที่ 1	**โครงการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ**
ลักษณะ	**ประเมินกระบวนงานและผลลัพธ์**
ชื่อตัวชี้วัด (R 50)	**ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ (ความสำเร็จระดับ 5)**
ค่าถ่วงน้ำหนักคะแนน	**1 คะแนน**
คำนิยามตัวชี้วัด	**แผนกำลังคนด้านสุขภาพ หมายถึง** แผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการสาธารณสุข แต่ละหน่วยที่ได้ดำเนินการกำหนดแผนอัตรากำลัง แผนการพัฒนากำลังคน และแผนบริหารกำลังคนของหน่วยบริการไว้ **หน่วยบริการ หมายถึง** หน่วยบริการสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดอุบลราชธานี (จำนวน รพ.ทั่วไป 3 แห่ง, รพ.ชุมชน 22 แห่ง และสาธารณสุขอำเภอพร้อมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 25 อำเภอ รวม 50 แห่ง) **อัตรากำลัง หมายถึง** จำนวนและประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงอยู่ที่หน่วยบริการสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งได้จากระบบข้อมูล HROPS **เกณฑ์การประเมิน** ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี **ระดับที่ 1** หน่วยบริการมีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ครบถ้วน > 90% **ระดับที่ 2** มีการวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มกำลังคนด้านสุขภาพ ในแต่ละหน่วยบริการไม่น้อยกว่าประเด็นที่กำหนด ได้แก่ จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร ช่วงอายุของบุคลากร ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการสูญเสียของบุคลากร อัตรากำลังแต่ละวิชาชีพต่อประชากร และความต้องการอัตรากำลังตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan & Excellence center) **ระดับที่ 3** มีการวางแผนการกระจายกำลังคน และจัดทำแผนการแก้ไขปัญหากำลังคนของหน่วยบริการ สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan &Excellence center) อัตราส่วนบุคลากรต่อประชากร และ/หรือ การกระจายเตียงต่อประชากร **ระดับที่ 4** มีการวางแผนการผลิต สรรหาและพัฒนากำลังคนของหน่วยบริการ **ระดับที่ 5** มีการสรุปผลการดำเนินงานและประเมินผล แผนกำลังคนของหน่วยบริการ

เกณฑ์เป้าหมาย (สะสม)

ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
จำนวนหน่วยบริการ ร้อยละ70 มีการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพระดับ 5	จำนวนหน่วยบริการ ร้อยละ 80 มีการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพระดับ 5	จำนวนหน่วยบริการ ร้อยละ90 มีการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพระดับ 5

วัตถุประสงค์	1.เพื่อให้หน่วยบริการมีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ครบถ้วน > 90% 2.เพื่อให้หน่วยบริการมีการวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มกำลังคนด้านสุขภาพ 3.เพื่อให้หน่วยบริการมีการวางแผนการกระจายกำลังคน และแผนการแก้ไขปัญหากำลังคน 4.เพื่อให้หน่วยบริการมีการวางแผนการผลิต สรรหาและพัฒนากำลังคน 5.เพื่อให้หน่วยบริการมีการกำหนดรูปแบบการติดตามและประเมินผลแผนกำลังคนของสุขภาพ
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	เครือข่ายบริการสุขภาพ (รพช./สสอ.) จำนวน 25 อำเภอ รวมเป้าหมายโรงพยาบาล 25 แห่ง , สนง.สสอ.จำนวน 25 แห่ง
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	1. วิเคราะห์จากระบบข้อมูล HROPS 2. สำรวจจากแบบประเมินความสำเร็จการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ 3. ประเมินจากเอกสารแผนกำลังคนของหน่วยบริการ
แหล่งข้อมูล	1. ข้อมูลอัตรากำลัง ใช้ข้อมูลจากระบบข้อมูล HROPS ของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี 2. รายงานแบบประเมินความสำเร็จการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการ 3. เอกสารแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการ
แหล่งข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ระยะเวลาประเมินผล	ประเมิน 2 รอบ /ปี ครั้งที่ 1 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 2 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

เกณฑ์การประเมิน Ranking ปีงบประมาณ 2566

รอบที่ 1 (1 ตค. 2565 – 31 มีค. 2566)

รอบที่ 2 (1 เมย. 2566- 31 สค. 2566)

เกณฑ์การประเมิน: ปี 2566

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
-	หน่วยบริการอย่างน้อย 35 แห่ง มีการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพระดับ 3		หน่วยบริการอย่างน้อย 35 แห่ง มีการดำเนินการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพระดับ 5

เกณฑ์การประเมิน Ranking ปี2566

ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ระดับที่ 1 หน่วยบริการมีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ HROPS ครบถ้วน > 90%

ระดับที่ 2 มีการวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มกำลังคนด้านสุขภาพ ในแต่ละหน่วยบริการ ไม่น้อยกว่าประเด็นที่กำหนด ได้แก่ จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร ช่วงอายุของบุคลากร ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการสูญเสียของบุคลากร อัตรากำลังแต่ละวิชาชีพต่อประชากร และความต้องการอัตรากำลังตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan & Excellence center)

ระดับที่ 3 มีการวางแผนการกระจายกำลังคน และแผนการแก้ไขปัญหากำลังคนของหน่วยบริการ สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan &Excellence center) อัตราส่วนบุคลากรต่อประชากร และ/หรือ การกระจายเตียงต่อประชากร

ระดับที่ 4 มีการวางแผนการผลิต สรรหาและพัฒนากำลังคน ของหน่วยบริการ

ระดับที่ 5 มีการกำหนดรูปแบบการติดตามและประเมินผล แผนกำลังคนของหน่วยบริการ

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1 คะแนน	มีข้อมูลระดับที่ 1 ครบถ้วนสมบูรณ์
2 คะแนน	มีข้อมูลระดับที่ 1-2 ครบถ้วนสมบูรณ์
3 คะแนน	มีข้อมูลระดับที่ 1-3 ครบถ้วนสมบูรณ์
4 คะแนน	มีข้อมูลระดับที่ 1-4 ครบถ้วนสมบูรณ์
5 คะแนน	มีข้อมูลระดับที่ 1-5 ครบถ้วนสมบูรณ์

วิธีการประเมินผล	การติดตามจากการส่งรายงาน และนิเทศติดตามงาน 1. ข้อมูล HROPS ของแต่ละหน่วยบริการ 2. แบบประเมินความสำเร็จการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพของแต่ละหน่วยบริการ 3. เอกสารแผนกำลังคนของหน่วยบริการ และระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของหน่วยบริการสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ระดับที่ 1 - 5
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	**หัวหน้ากลุ่มงาน** นางธิดารัตน์ บุญทรง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E mail thidarat.b@hotmail.co.th
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ผู้รายงานผลการดำเนินงาน	**ผู้รับผิดชอบประเมินตัวชี้วัด** 1 : นางเกตุศิรินทร์ ฉิมพลี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เบอร์โทรศัพท์มือถือ: 081-966-6632 E mail Ketsirind@hotmail.com

	2 : นางธิดารัตน์ บุญทรง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E mail thidarat.b@hotmail.co.th กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ 3	**People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)**
แผนงานที่ 10	**การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ**
โครงการที่ 2	**โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข**
ลักษณะ	**ประเมินกระบวนงานและผลลัพธ์**
ชื่อตัวชี้วัด (R 51)	**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) หน่วยงานระดับอำเภอ (ความสำเร็จระดับ 5)**
ค่าถ่วงน้ำหนักคะแนน	**1 คะแนน**
คำนิยามตัวชี้วัด	**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) จังหวัดอุบลราชธานี** ปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วย 1. ข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) อยู่ในระบบ HROPS ครบทุกราย (100%) 2. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ทุกราย (100%) เข้าถึงข้อมูลในระบบ HROPS ผ่านระบบ Non-HRพิมพ์ ก.พ.7 และสามารถตรวจสอบข้อมูลของตนที่อยู่ในระบบได้ 3. ข้อมูล (ใบประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา ข้อมูลการอบรม/วุฒิบัตร การปฏิบัติราชการวันลา และประวัติส่วนตัว) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)ที่อยู่ในระบบHROPS มีความถูกต้อง สมบูรณ์ (100%) และทันเวลา 4. ข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ในระบบ HROPSมีรายงานสถานการณ์กำลังคน ถูกต้องตรงกับการปฏิบัติงานจริง **ความสำเร็จระดับ 5** ปีงบประมาณ 2566มีข้อมูลบุคลากรทั้ง 5 ประเภท ในระบบ HROPS ครบทุกราย 100% และมีความถูกต้อง 100% ในประเด็นที่

	กำหนด (ใบประกอบวิชาชีพวุฒิการศึกษา ข้อมูลการอบรม/วุฒิบัตร เงินเดือน การปฏิบัติราชการวันลาและประวัติส่วนตัว**ลำดับในกระทรวงแจ้ง**

เกณฑ์เป้าหมาย

ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันเวลา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และบุคลากรทุกรายเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบ Non-HR
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	เครือข่ายบริการสุขภาพ (รพช./สสอ.) จำนวน 25 อำเภอ
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การตรวจสอบข้อมูลจากระบบและการนำไปใช้ประโยชน์
แหล่งข้อมูล	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)
ระยะเวลาประเมินผล	ประเมิน 2 รอบ /ปี ครั้งที่ 1 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 2 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

เกณฑ์การประเมิน Ranking ปีงบประมาณ 2566

รอบที่ 1 (1 ตค. 2565 – 31 มีค. 2566)

รอบที่ 2 (1 เมย. 2566- 31 สค. 2566)

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1 คะแนน	- รายงานสถานการณ์กำลังคนตามปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 - มีรหัสผู้ใช้ระบบ HROPS ของหน่วยงาน เป็นปัจจุบัน
1 คะแนน	-บุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) สมัครเข้าใช้ระบบ Non-Hr ครบทุกราย (100%)
1 คะแนน	บุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) เข้าถึงข้อมูลและพิมพ์ ก.พ.7 ได้จากระบบ Non-Hrครบทุกราย (100%) พร้อมทั้งลงนามรับรองข้อมูลของตนเอง
1 คะแนน	- รายงานสถานการณ์กำลังคนตามปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 - ปรับปรุงข้อมูล ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา ข้อมูลการอบรม/วุฒิบัตรการปฏิบัติราชการและประวัติส่วนตัว ของบุคลากรทุกประเภท ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ได้ถูกต้อง สมบูรณ์ครบทุกราย
1 คะแนน	- บันทึกข้อมูลวันลา ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) 1 ต.ค.65 – 31 มีนาคม 2566 และ 1 เม.ย 66– 30 ก.ย. 2566 ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

นำคะแนนแต่ละข้อรวมกัน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)

วิธีการประเมิน	ประเมินโดยตรวจสอบระบบข้อมูล HROPS
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	**หัวหน้ากลุ่มงาน** นางธิดารัตน์ บุญทรง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E mail thidarat.b@hotmail.co.th
หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ผู้รายงานผลการดำเนินงาน	**ผู้รับผิดชอบประเมินตัวชี้วัด** 1.นางธิดารัตน์ บุญทรง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 2.นางสาวชรินรัตน์ โทนะพันธ์ ตำแหน่งวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ โทรศัพท์มือถือ : 081-999-5512 E-mail : charinrat.ssjubn@gmail.com 3.นางสาวพลอยนลิน ค่ำคูณ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทรศัพท์มือถือ: 088 581-1198 E-mail : nuvareka@gmail.com กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ 3	**People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)**
แผนงานที่ 10	**การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ**
โครงการที่ 2	**โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข**
ลักษณะ	**ประเมินกระบวนงานและผลลัพธ์**
ชื่อตัวชี้วัด (R 52)	**ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ (ระดับอำเภอ) (ความสำเร็จระดับ 5)**
ค่าถ่วงน้ำหนักคะแนน	**1 คะแนน**
คำนิยามตัวชี้วัด	**องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ได้แก่ สสจ. รพศ.รพท. รพช. และ สสอ. (รพ.สต. นับรวมกับ สสอ.) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ **1 คะแนนรายละเอียด คือ** 1. มีการมอบหมายตัวชี้วัด ระบุผู้รับผิดชอบชัดเจนจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานด้านดัชนีความสุขของบุคลากร (Happinometer) และความสุขขององค์กร (Happy Public Organization : HPI) 2. มีการประเมินความสุขของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ(Happinometer) และผู้บริหารประเมินความสุขขององค์กรโดยใช้เครื่องมือ(Happy Public

	Organization : HPI) โดยมีกลุ่มเป้าหมายตอบแบบประเมิน มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป **2 คะแนน รายละเอียด คือ** 1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขระดับอำเภอ มีรายงานการประชุมกรรมการ 2. มีการวิเคราะห์ผล และแปลผลความสุขของบุคลากร (Happinometer) และความสุขขององค์กร (Happy Public Organization : HPI) **3 คะแนน รายละเอียด คือ** 1. นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข(HPI) และพัฒนาความสุขของบุคลากร (Happinometer) รายมิติในด้านที่บกพร่อง 2.มีการดำเนินงานตามแผน โดยกำหนดวิธีการดำเนินงานในการประเมินผลความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ชัดเจน **4 คะแนน รายละเอียด คือ** 1. มีการสรุปความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ 2. มีการรายงานผลความสำเร็จของโครงการ ปัญหา อุปสรรค และถอดบทเรียนในแต่ละกิจกรรมตามแผนที่ดำเนินการ และจัดทำเป็นรูปแบบวิชาการ KM ได้แก่ Success story telling, Bright spot, World Café Methodเป็นต้น **5 คะแนน รายละเอียด คือ** 1. เป็นองค์กรที่มีค่าคะแนนในระดับยอดเยี่ยม เป็นองค์กรแห่งความสุขตามเกณฑ์ HPIมีการคัดเลือกผลงานหรือโครงการที่ดำเนินการ เป็นวิชาการ 1 เรื่อง ในรูปแบบ KM ได้แก่ Success story telling, Bright spot เพื่อเตรียมส่งผลงานวิชาการเข้าประกวดเวทีวิชาการทุกประเภท

เกณฑ์เป้าหมาย

ตัวชี้วัดสำคัญ	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ (ระดับอำเภอ)	ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5

วัตถุประสงค์	1. เพื่อนำผลการประเมินHPI และ Happinometer มาใช้พัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร การบริหารงานและส่งเสริมความสุขบุคลากร 2. เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามเกณฑ์มาตรฐาน
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขดังรายละเอียดต่อไปนี้ **1. การบันทึกแบบประเมิน Happinometer :** บุคลากรทุกคนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานกระทรวง, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว (ไม่รวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา) **โดย**นับจำนวนบุคลากรที่เข้าไปบันทึกแบบประเมิน Happinometer ของกระทรวงฯที่จัดทำขึ้น มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป

	2. การบันทึกแบบประเมิน HPI : ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน เข้าไปบันทึกแบบประเมิน HPI ของกระทรวงฯ **<u>การนับหน่วยงานองค์กรความสุข (HPI)</u>** 1. นับหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรความสุข (HPI) : ซึ่งหน่วยงานที่นับจำนวน มีดังนี้ 1.1 สสจ.อบ./รพศ./รพท./รพช. รวมจำนวน 27 หน่วยงาน 1.2 สสอ. จำนวน 25 หน่วยงาน รวมหน่วยงานทั้งหมดในจังหวัดอุบลฯ ที่ต้องดำเนินการ HPI คือ 52 หน่วยงาน
วิธีการจัดเก็บข้อมูล	เก็บข้อมูลจากการกรอกแบบสอบถามผ่าน Online base หรือ Mobile App based ของกระทรวงสาธารณสุข
แหล่งข้อมูล	ข้อมูลจากการกรอกโปรแกรมแบบสอบถามของกระทรวงสาธารณสุข
รายการข้อมูลที่ 1	A : จำนวนบุคลากรที่กรอกแบบประเมิน ประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)
รายการข้อมูลที่ 2	B :จำนวนบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
สูตรคำนวณ	**ร้อยละการตอบแบบประเมิน Happinometer** = (A/B) X 100
รายการข้อมูลที่ 3	C=นับจำนวน ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน เข้าไปกรอกแบบประเมิน HPI ของกระทรวงฯ
รายการข้อมูลที่ 4	D=จำนวนผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ทั้งหมดของหน่วยงาน
สูตรคำนวณ	**ร้อยละการตอบแบบประเมิน HPI =** (C/D) X 100
รายการข้อมูลที่ 5	E=จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุข
รายการข้อมูลที่ 6	F=จำนวนหน่วยงานทั้งหมด
สูตรคำนวณ	**ร้อยละองค์กรแห่งความสุข** =(E/F) X 100
แหล่งข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ระยะเวลาประเมินผล	ประเมิน 2 รอบ /ปี ครั้งที่ 1 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 2 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

เกณฑ์การประเมิน Ranking ปีงบประมาณ 2566

รอบที่ 1 (1 ตค. 2565 – 31 มีค. 2566)

รอบที่ 2 (1 เมย. 2566- 31 สค. 2566)

เป้าหมายการกรอกข้อมูลตามเครื่องมือ ปี 2566

หน่วยงาน	เกณฑ์เป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย HPI และ Happinometer		
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
สสจ.	90%	80	85	90
โรงพยาบาลศูนย์	90%	80	85	90
โรงพยาบาลทั่วไป	90%	80	85	90

โรงพยาบาลชุมชน	90%	80	85	90
สสอ.	90%	80	85	90
รพ.สต.	90%	80	85	90

1 คะแนน รายละเอียด คือ

1. มีการมอบหมายตัวชี้วัด ระบุผู้รับผิดชอบชัดเจนจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานด้านดัชนีความสุขของบุคลากร (Happinometer) และความสุขขององค์กร (Happy Public Organization : HPI)

2. มีการประเมินความสุขของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ(Happinometer) และผู้บริหารประเมินความสุขขององค์กรโดยใช้เครื่องมือ(Happy Public Organization : HPI) โดยมีกลุ่มเป้าหมายตอบแบบประเมิน มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป

2 คะแนน รายละเอียด คือ

1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขระดับอำเภอ มีรายงานการประชุมกรรมการ

2. มีการวิเคราะห์ผล และแปลผลความสุขของบุคลากร(Happinometer) และความสุขขององค์กร (Happy Public Organization : HPI)

3 คะแนน รายละเอียด คือ

1. นำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข(HPI) และพัฒนาความสุขของบุคลากร (Happinometer) รายมิติในด้านที่บกพร่อง

2. มีการดำเนินงานตามแผน โดยกำหนดวิธีการดำเนินงานในการประเมินผลความสำเร็จของแผนงานโครงการที่ชัดเจน

4 คะแนน รายละเอียด คือ

1. มีการสรุปความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ

2. มีการรายงานผลความสำเร็จของโครงการ ปัญหา อุปสรรค และถอดบทเรียนในแต่ละกิจกรรมตามแผนที่ดำเนินการและจัดทำเป็นรูปแบบวิชาการ KM ได้แก่ Success story telling, Bright spot, World Café Methodเป็นต้น

5 คะแนน รายละเอียด คือ

1. เป็นองค์กรที่มีค่าคะแนนในระดับยอดเยี่ยม เป็นองค์กรแห่งความสุขตามเกณฑ์ HPIมีการคัดเลือกผลงานหรือโครงการที่ดำเนินการ เป็นวิชาการ 1 เรื่อง ในรูปแบบ KM ได้แก่ Success story telling, Bright spot เพื่อเตรียมส่งผลงานวิชาการเข้าประกวดเวทีวิชาการทุกประเภท

ค่าคะแนน	เกณฑ์ประเมิน
1 คะแนน	ผ่านระดับที่ 1
2 คะแนน	ผ่านระดับที่ 1-2
3 คะแนน	ผ่านระดับที่ 1-3
4 คะแนน	ผ่านระดับที่ 1-4
5 คะแนน	ผ่านระดับที่ 1-5

เอกสารสนับสนุน	เอกสารอ้างอิงรายละเอียด HPI และ Happinometer ของ สสจ. และกระทรวงสาธารณสุข
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	**หัวหน้ากลุ่มงาน** นางธิดารัตน์ บุญทรง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E mail thidarat.b@hotmail.co.th

หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ผู้รายงานผลการดำเนินงาน	**ผู้รับผิดชอบประเมินตัวชี้วัด** 1 : นางเกตุศิรินทร์ ฉิมพลี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 081-966-6632 E mail Ketsirind@hotmail.com 2 : นางธิดารัตน์ บุญทรง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เบอร์โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E mail thidarat.b@hotmail.co.th กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์ที่ 4	**Governance Excellence (บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล)**
แผนงานที่ 14	**การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ**
โครงการที่ 1	**โครงการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์**
ลักษณะ	**ประเมินกระบวนงานและผลลัพธ์**
ชื่อตัวชี้วัด (R 64)	**ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด หน่วยงานระดับอำเภอ (ความสำเร็จระดับ 5)**
ค่าถ่วงน้ำหนักคะแนน	**1 คะแนน**
คำนิยามตัวชี้วัด	**องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์** หมายถึง ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถเผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และให้บริการด้านสาธารณสุขได้ **การพัฒนาต่อยอด** หมายถึง การนำนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือเทคโนโลยีสุขภาพที่เคยมีการศึกษา วิจัยประดิษฐ์ คิดค้นขึ้นที่สำเร็จแล้ว นำมาพัฒนาต่อยอด ให้เกิดประโยชน์เพิ่มเติมจากเดิม **นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์** หมายถึง ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด ผ่านกระบวนการวิจัย พัฒนาหรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ หรือบริการเดิมด้วยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีส่วนร่วม ทั้งนี้ ต้องมีการทดสอบและผ่านการรับรองตามกระบวนการที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์กำหนด ซึ่งมีการใช้ประโยชน์ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์หรือสาธารณสุขเรียบร้อยแล้ว จำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมไปถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น ชุดทดสอบ ชุดเครื่องมือ ผลิตภัณฑ์รักษาโรค ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น 2) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น Test Service การทดสอบความชำนาญ OECD GLP ขอการรับรองตามมาตรฐานระดับประเทศและสากล ระบบบริการ Online บริการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นต้น 3) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี กระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น เช่น กระบวนการออกแบบและพัฒนา กระบวนการจัดการนวัตกรรม เป็นต้น

4) นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) เป็นการใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น Model Development การใช้ระบบ QR Code การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

เทคโนโลยีทางสุขภาพ หมายถึง การรวบรวมความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างเป็นระบบซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแล การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันรักษาโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย เพื่อให้บุคคลหรือชุมชนมีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิต ทั้งนี้หมายรวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ (เทคโนโลยีเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง อาหาร ยา เครื่องมือแพทย์ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือสุขภาพ) และบริการสุขภาพ (เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการตรวจโรค การรักษาโรค การป้องกันโรค และการสร้างเสริมสุขภาพ)

การผลิต หมายถึง การนำเอาปัจจัยการผลิตมาผ่านกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้เทคโนโลยีระดับหนึ่งผสมผสานกันเพื่อให้เกิดสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ หรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ หมายถึง การมีหลักฐานที่แสดงว่าได้มีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ได้จากการศึกษา วิจัย ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาสาธารณสุขตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยประเภทของการใช้ประโยชน์ มีดังนี้

1) การใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ คือ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์หรือพัฒนาในทางการแพทย์หรือสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค รักษาโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพ เช่น การนำไปประยุกต์ใช้ทางห้องปฏิบัติการ การตรวจชันสูตร การใช้อ้างอิงทางวิชาการ การใช้ประโยชน์ในการต่อยอดการวิจัยทางการแพทย์หรือสาธารณสุข เป็นต้น
2) การใช้ประโยชน์ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การจัดการปัญหาผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ไม่ปลอดภัย การสื่อสารแจ้งเตือนภัยสุขภาพ การตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์สุขภาพหรือที่เกี่ยวกับอาหาร ยา ยาเสพติด วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท สารระเหยเครื่องสำอาง เครื่องมือแพทย์ รังสี และวัตถุอันตรายทางสาธารณสุข ชีววัตถุ สมุนไพร และการชันสูตรโรค เป็นต้น
3) การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เช่น การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมนั้น ๆ การถ่ายทอดเทคโนโลยีของนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ กระบวนการนำไปสู่มาตรการสนับสนุนทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

ฐานข้อมูลนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ หมายถึง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องเชื่อถือได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ผู้ใช้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบงานต่าง ๆ ร่วมกันได้ โดยไม่เกิดความซ้ำซ้อน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งของข้อมูล รวมทั้งมีระบบความปลอดภัยของข้อมูล

เกณฑ์เป้าหมาย

ตัวชี้วัดสำคัญ	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด หน่วยงานระดับอำเภอ	ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5	ความสำเร็จระดับ 5

ค่าเป้าหมายรายไตรมาส ปี 2566

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
-	-	-	อย่างน้อยอำเภอละ 5 เรื่อง

วัตถุประสงค์	เพื่อให้หน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี มีผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่ หรือที่พัฒนาต่อยอดด้านสุขภาพในหน่วยงาน
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขใน กลุ่มงาน/งาน/ศูนย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, โรงพยาบาลทั่วไป, โรงพยาบาลชุมชน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สสช./ศสม./PCC/PCU ในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 25 อำเภอ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

1. แจงนับผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม ด้านสุขภาพที่ผลิตโดย

1.1 สถานบริการสุขภาพทุกระดับที่ส่งผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม เข้ารับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยงานในเขตสุขภาพ

1.2 สถานบริการสุขภาพทุกระดับที่ส่งผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม เข้ารับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการสาธารณสุขทางเว็บไซต์ของสำนักวิชาการสาธารณสุข และวารสารวิชาการสาธารณสุขอุบลราชธานี

1.3 สถานบริการสุขภาพทุกระดับที่ส่งผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพ ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมนำเสนองานวิชาการระดับจังหวัด เขต และกระทรวง

1.4 ผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม ด้านสุขภาพที่ผ่านการอ่านทบทวนจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และบรรณาธิการวารสารวิชาการต่างๆ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

แหล่งข้อมูล	1. สรุปผลงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีประจำปี 2565 2. สรุปผลการดำเนินงานสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับประจำปี 2565

หน่วยงานที่ให้ข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ระยะเวลาประเมินผล	ประเมิน 2 รอบ /ปี ครั้งที่ 1 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 2 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

เกณฑ์การประเมิน / วิธีการวัด ปี 2566 :

รอบ 3 เดือน	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
- มีการวางแผนการจัดทำนวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ -ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสุขภาพ - มีการคัดเลือกการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย (1 เรื่อง) - มีแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 - มีแผนงบประมาณในการทำนวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ	- มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม/การวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - รูปภาพกิจกรรม	- มีการควบคุมกำกับติดตามงาน -รายงานความก้าวหน้าการจัดทำนวัตกรรม/การวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - มีเอกสารติดตามผลการดำเนินงาน - มีสรุปประเมินผลแต่ละกิจกรรม	- มีการรายงานผลการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย (1 เรื่อง) - มีรายงานผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพ ประจำปี อย่างน้อยอำเภอละ 5 เรื่อง - มีการเผยแพร่องค์ความรู้ http://www.kmmoph.com / www.ubonhealthnews.com - มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนวัตกรรม/การวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับจังหวัดขึ้นไป

เกณฑ์การประเมิน Ranking ปีงบประมาณ 2566

รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

รอบที่ 2 (1 เมษายน 2566 – 31 สิงหาคม 2566)

คะแนน/ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การประเมิน
ขั้นที่ 1	- มีการวางแผนนวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสุขภาพ - มีการคัดเลือกการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย (อย่างน้อย 1 เรื่อง) - มีแผนปฏิบัติการประจำปี - มีแผนงบประมาณในการทำนวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ
ขั้นที่ 2	- มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม
ขั้นที่ 3	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ (ระดับอำเภอ) - มีรูปภาพ กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบ (หลักฐานการจัดกิจกรรม)
ขั้นที่ 4	- มีการควบคุมกำกับ ติดตามงาน - มีรายงานความก้าวหน้าการจัดทำนวัตกรรม/การวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - มีเอกสารติดตามผลการดำเนินงาน - มีสรุปประเมินผลแต่ละกิจกรรม

ขั้นที่ 5	- มีการรายงานผลการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัย (อย่างน้อย 1 เรื่อง) - มีรายงานผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพ ประจำปี อย่างน้อยอำเภอละ 5เรื่อง - มีการเผยแพร่องค์ความรู้ http://www.kmmoph.com / www.ubonhealthnews.com - มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานการคิดค้นนวัตกรรม/วิจัย/R2R ด้านสุขภาพ - เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับจังหวัดขึ้นไป อย่างน้อยอำเภอละ 5 เรื่อง

การประเมินแบบ Milestone 5 ขั้นตอน

คะแนน	ขั้นที่ 1	ขั้นที่ 2	ขั้นที่ 3	ขั้นที่ 4	ขั้นที่ 5
1 คะแนน	ผ่าน				
2 คะแนน	ผ่าน	ผ่าน			
3 คะแนน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน		
4 คะแนน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	
5 คะแนน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

วิธีการประเมิน	ประเมินแบบ Milestone ตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน
เอกสารสนับสนุน	1. เว็ปไซต์ http://www.thailand.digitaljournals.org ในกรณีที่ผลงานนวัตกรรม/วิจัย/R2R ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการสาธารณสุข / เว็ปไซต์กลุ่มงานสนับสนุนบริการสุขภาพ http://www.ubonhealthnews.com 2. ผลงานที่เป็นต้นฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการพิจารณาว่าเหมาะสมจากบรรณาธิการ ซึ่งพร้อมที่จะเผยแพร่ 3. เอกสารนิพนธ์ต้นฉบับ (Original Article) ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ในระดับชาติหรือนานาชาติ 4. บทคัดย่อผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับจังหวัด / เขต / กระทรวงสาธารณสุขประจำปี

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

Baseline data	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.				
		2561	2562	2563	2564	2565
ผลงานวิจัย/R2Rด้านสุขภาพได้รับการพัฒนาและนำไปถ่ายทอดเผยแพร่	ผลงาน (เรื่อง)	214	234	215	234	183

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด	**หัวหน้ากลุ่มงาน** นางธิดารัตน์ บุญทรง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) โทรศัพท์ที่ทำงาน : 045-242225 ต่อ 122 โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E-mail : thidarat.b@hotmail.co.th

หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ผู้รายงานผลการดำเนินงาน	**ผู้รับผิดชอบประเมินตัวชี้วัด** 1.นางเกตุศิรินทร์ ฉิมพลี (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) โทรศัพท์ที่ทำงาน : 045-242225 ต่อ 122 โทรศัพท์มือถือ : 081-966-6632 E-mail : ketsirind@hotmail.com 2.นางธิดารัตน์ บุญทรง (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ) โทรศัพท์ที่ทำงาน : 045-242225 ต่อ 122 โทรศัพท์มือถือ : 089-626-9853 E-mail : thidarat.b@hotmail.co.th