**แบบฟอร์ม 5ข.** **การสรุปจุดแข็งและจุดอ่อน พร้อมคะแนน**

**หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** | |  |  |  |  |  |
| 1.1 การนำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ | **3.๒๐** | ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และ  พันธกิจ | 1 | วิสัยทัศน์และค่านิยม | มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน/หลายช่องทางและมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง | 1. ยังไม่มีการประเมินผลการรับรู้ใน”วิสัยทัศน์และค่านิยม” ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ  2. ยังไม่มีการกำหนดรูปแบบการประเมิน “การนำค่านิยมไปปฏิบัติจริง” |
| 2 | การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม | - เป็นนโยบายของชาติเรื่องการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหาร มีความตื่นตัว และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจผู้ปฏิบัติย่อมปฏิบัติได้ดี  - มีการดำเนินงานจริงจัง และต่อเนื่อง | ผู้บริหารระดับสูงมีการโยกย้ายบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานต้องเริ่มต้นใหม่ และขาดความต่อเนื่อง |
| 3 | การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน | **1** ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน  2. ด้านการสร้างวัฒนธรรม มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง  3. ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดแผนงานโครงการ และมีแนวทางชัดเจน รวมทั้งการบูรณาการแผนงานโครงการที่เป็นปัญหาร่วมกันในระดับจังหวัดและในระดับพื้นที่ | 1. ด้านการสร้างนวัตกรรม  บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ความชำนาญด้านการเขียนงานวิจัยและการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ ยังไม่เป็นระบบชัดเจน  2. ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้ ขาดการดำเนินการประเมินผลการรับรู้ ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ และความมีประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** | |  |  |  |  |  |
| 1.1 การนำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ | **3.๒๐** | ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ | 4 | การสื่อสาร | นพ.สสจ.ตราด มีการสื่อสารการนำองค์กรด้วยการสื่อสารด้วยตนเองถึงผู้ปฏิบัติในสถานบริการทุกระดับ (Walk around) ทุกแห่ง/ทุกระดับ ทำให้ผู้ปฏิบัติได้สัมผัสผู้บริหารใกล้ชิด ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่สำคัญให้สำเร็จ | 1. ยังไม่มีระบบประเมินการรับรู้จากการสื่อสารขององค์กร  2. การสื่อสารบางช่องทางไม่ต่อเนื่อง |
| 5 | การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง | มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นรูปแบบเดียวกัน และแนวทางการดำเนินงานเป็นทิศทางเดียวกัน | การกำหนดรูปแบบการติดตามผลการดำเนินงานจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร และนำผลการติดตามมาปรับปรุงให้เกิดผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติการขององค์กร เช่นตัวชี้วัด PA |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม |  | ก. การกำกับดูแลองค์การ | 6 | ระบบการกำกับดูแลองค์การ | เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำความดี | 1.ยังไม่ได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์ในการกำกับดูแลองค์การที่ดี และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) ที่ชัดเจนของสำนักงานสาธารณสุข เพื่อประกาศให้บุคลากรถือปฏิบัติ  2. ภารกิจงานที่ค่อนข้างมีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ได้เท่าที่ควร |
| 7 | การประเมินผลการดำเนินการ | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของจนท.ผู้บริหารทุกระดับ  ผู้บริหารได้รับการประเมินผลการปฏิบัติ | การออกแบบประเมินยังไม่ชัดเจน ทำให้การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินไม่ตรงประเด็น และไม่เป็นแนวทางเดียวกัน |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** |  |  |  |  |  |  |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม | **3.๒๐** | ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม | 8 | การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ | ๑. มีการกำหนดให้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องการประเมิน ของการปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง  ๒. มีระบบการติดตามและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนการไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของหน่วยงาน | ๑. การทำความเข้าใจในกฎหมายและกฎระเบียบราชการอย่างถ่องแท้ได้ลำบาก และยากต่อการถ่ายทอดต่อยังบุคลากรอื่นเพื่อให้ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของหน่วยงาน  2. ปลูกจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง  3. อบรมประชุมให้ความรู้กฎระเบียบใหม่ๆ และการกระทำผิดที่ซ้ำๆ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้ความรู้แก่เจ้าพนักงานขับรถยนต์ทางราชการ |
| 9 | การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม | บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับในจังหวัดตราด เป็นบุคลากรที่มีความประพฤติที่ดีและปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ ได้รับรางวัลตากผลการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมในระดับจังหวัด เขตสุขภาพที่ 6 และระดับประเทศ | การกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ระยะเวลาที่จะให้หน่วยงานสรรหาและนำเสนอคนดีที่มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับหน่วยงานและมาคัดเลือกระดับจังหวัด |
| 10 | ความผาสุกของสังคม | 1. นโยบายที่ชัดเจน  2. บุคลากรตระหนักและให้ความร่วมมือ | บุคลากรยังให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรม 5 ส.ไม่ครอบคลุมทุกคนของกลุ่มงานในสังกัด สสจ.ตราด |
| 11 | การสนับสนุนชุมชน | การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วง  เทศกาลปีใหม่เป็นนโยบายระดับระดับประเทศและจังหวัดที่ทุกภาค  ส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน | เจ้าหน้าที่ประจำจุดตรวจและด่านชุมชนขาดการเข้มงวด  ในการเรียกตรวจผู้ใช้รถใช้ถนน |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  |
| **5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | **3.17** | | ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | 1 | ขีดความสามารถและอัตรากำลัง | มีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรอง ทั้งระดับอำเภอ/จังหวัด/เขต | ไม่มีแผนการประชุมของคณะกรรมการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด(CHO) ที่แน่นอน ทำให้เกิดล่าช้าไม่ทันตามความต้องการของหน่วยงาน |
| 2 | บุคลากรใหม่ | บุคลากรใหม่ให้ความสำคัญที่จะเรียนรู้งานด้านสาธารณสุขและปฏิบัติงานได้ค่อนข้างดี | บุคลากรใหม่ที่เป็นอัตราจ้างรายคาบเมื่อมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพและมีทางเลือกที่จะทำงานในสถานบริการสุขภาพของเอกชนส่วนใหญ่จะลาออกก่อนครบสัญญาจ้าง |
| 3 | การทำงานให้บรรลุผล | มีโครงสร้างการบริหารบุคลากร  โดยสอดคล้องกับกรอบโครงสร้างของกระทรวง และสอดคล้องตาม  บริบทและภารกิจของหน่วยงาน  มีโครงสร้างการประสาน ตาม  กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สป.มีการจัดเครือข่ายวิชาชีพ เช่น วิชาชีพพยาบาล | 1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานบางแห่ง ยังไม่เพียงพอตามโครงสร้าง  2.ยังไม่มีการทบทวนและประเมินผลการนำโครงสร้าง ดังกล่าวไปปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมหรือทำให้การจัดบริการดีขึ้น เกิดนวัตกรรม และผลลัพธ์การดำเนินงานดีขึ้นอย่างไร |
| 4 | การจัดการการเปลี่ยนแปลง  ด้านบุคลากร | มีระบบการจัดการสรรหาบุคลากร  และสอบคัดเลือกขึ้นบัญชีไว้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรจะ  สามารถใช้บัญชีที่สอบคัดเลือกไว้เรียกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ทันท่วงที | กระทรวงสาธารณสุขกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะบรรจุบุคลากรในวิชาชีพต่างๆ เป็นข้าราชการไม่เพียงพอต่ออัตรากำลังที่ต้องปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆเมื่อสอบคัดเลือกได้ในหน่วยงานอื่นๆ และถูกเรียกไปบรรจุรับราชการจะตัดสินใจไปทำงานหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมากเพราะมีความมั่นคงและก้าวหน้ากว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  |
| **5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | **3.17** | | ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | 5 | สภาพแวดล้อมการทำงาน | ๑.นโยบายที่ชัดเจน  ๒.บุคลากรตระหนักและให้ความร่วมมือ | กิจกรรมขาดความต่อเนื่อง เช่น การออกกำลังกาย  ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม (ไม่มีสถานที่  วางเครื่องออกกำลังกายที่เหมาะสม) |
| 6 | นโยบายและสวัสดิการ | ๑. เจ้าหน้าที่ใน สสจ.ตราด ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลืออย่างครบถ้วนตามนโยบาย  ๒. กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สามารถเป็นต้นแบบในการให้สมาชิกรู้จักการออมเงินได้  ๓. การจัดสรรรถยนต์สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการของบุคลากรที่ขอใช้ | 1. หน่วยงานไม่มีกระบวนการให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดสวัสดิการเพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร  2. ควรมีการกำหนดสวัสดิการจากผู้บริหารเพื่อเยี่ยมเยียนเจ้าหน้าที่ตั้งแต่การคลอดบุตร/เจ็บป่วย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  |
| **5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | **2.75** | | ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | 7 | องค์ประกอบของความผูกพัน | 1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและเครือข่ายฯ ได้รับการประเมินความผาสุกตามโปรแกรม Happinometer ร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด  2. การนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านความผาสุก | การเข้าถึงระบบการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาสร้างความผาสุก |
| 8 | วัฒนธรรมส่วนราชการ | บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานตามค่านิยม HI TRAT และค่านิยม MOPH จนเกิดวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพที่มีการ ให้บริการแบบ Service Mind ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย | บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุขและไม่สามารถนำมาเทียบกับการปฏิบัติตนที่ดีที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำที่สอดคล้องกับค่านิยม MOPH |
| ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร | 9 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ชัดเจนเอื้อให้เกิดความง่ายต่อการปฏิบัติงานตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด | ๑. การบริหารค่าตอบแทนการให้รางวัลการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ  ๒. ผู้ประเมินมีความเข้าใจ แตกต่างกัน และเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน  การตีความของตัวชี้วัดระดับบุคคล  3. การจัดเก็บผลงานระดับบุคคลเพื่อประกอบผลการประเมิน |
| 10 | การประเมินความผูกพัน | มีเครื่องมือเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารให้ความสำคัญ | ระดับจังหวัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามที่ต้องการทุกเรื่อง เพราะเกินอำนาจของจังหวัด เช่น ความก้าวหน้าของตำแหน่ง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  |
| **5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | **2.75** | | ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | 11 | ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ | กระตุ้นให้ทุกหน่วยบริการเกิดการแข่งขันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ | หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินพิเศษระดับพื้นที่ยังไม่ชัดเจน/ ฉ 11 ไม่ครอบคลุม ทุกวิชาชีพ |
| 12 | ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา | มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกกลุ่มอาชีพ ชัดเจน | การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ทุกวิชาชีพเข้ารับการอบรม สัมมนาและประชุมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองปีละ 22 ครั้งนอกเหนือจากที่หน่วยงานจัด พบว่า บุคลากรสายการสนับสนุนยังเข้ารับการพัฒนาตามข้อกำหนดได้ไม่ครอบคลุม ทุกวิชาชีพและทุกคน |
| 13 | ประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา | หน่วยงานได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติที่ไปในแนวทางเดียวกัน  สามารถสร้างแรงจูงใจทำให้บุคคลากรพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ได้จริง | ยังมีวิธีการประเมินบางวิธีที่ยังไม่สามารถประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพ หรือวัดผลได้ตรงตามความเป็นจริง เช่น การประเมินก่อน-หลังการอบรม อาจจะตอบคำถามได้ในระยะสั้นๆ แต่ควรมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อหาส่วนขาดและพัฒนาเพิ่มเติมต่อไปหรืออาจประเมินจากการปฏิบัติเพื่อประกอบการประเมิน |
| 14 | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนเฉพาะสาธารณสุขอำเภอเท่านั้น | ไม่มีแนวทางสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ |