**แบบฟอร์ม 5ก. การวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน**

**หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด**

**รายงานผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQA รายคำถาม**

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้ผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 1. วิสัยทัศน์และค่านิยม | |
| A : Approach  แนวทาง | - สสจ.ตราดมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ,เป้าประสงค์,ค่านิยมและพันธกิจของหน่วยงานสาธารณสุขทั้งจังหวัดในระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2556-2560) โดยมีการประชุมร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ(สสจ./สสอ.รพท./รพช./รพ.สต.) เพื่อกำหนดร่างวิสัยทัศน์,เป้าประสงค์,ค่านิยมและพันธกิจ และนำร่างวิสัยทัศน์, เป้าประสงค์,ค่านิยมและพันธกิจเสนอให้กับผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมกันพิจารณา และประกาศใช้ในเป็นนโยบายในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณมีการประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมและปรับทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลาง(กระทรวงสาธารณสุข) และบริบทของพื้นที่(จังหวัดตราด) |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ  - ในเวทีประชุมผู้บริหารระดับจังหวัด (กบ./คปสจ.) และระดับอำเภอ(คปสอ./ประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด)  - มีการประชุมเพื่อชี้แจงเจ้าหน้าที่ทุกคน  - มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โดยผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เช่น อินเตอร์เน็ต/ เว็ปไซต์สำนักงาน/เอกสารเผยแพร่ เพื่อให้เข้าใจตรงกันทั่วถึง  - มีการติดป้ายค่านิยมของหน่วยงานไว้ในห้องประชุม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้เห็นอย่างชัดเจนและเป็นสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนตระหนักและถือปฏิบัติตาม  - ผอ.รพ./สสอ./หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสสจ.ตราดถ่ายทอดนโยบายให้กับบุคลากรในสังกัด |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ฯ รับผิดชอบติดตามและประเมินผลงานทุกเดือนโดยกำหนดเป็นวาระการประชุม ในเวทีประชุมผู้บริหารฯ (คปสจ.)  - นำผลการประเมินที่ดำเนินการไม่ได้ตามแผนฯที่กำหนดไว้ ไปจัดทำแผนพัฒนา/ปรังปรุงและมีการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงาน เพื่อประเมินผลและทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาวและค่านิยมทุกปีงบประมาณตลอดแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี |
| I : Integration  การบูรณาการ | เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับเกิดกระบวนการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายและทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับเกณฑ์ |
| จุดแข็ง | มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน/หลายช่องทางและมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง |
| จุดอ่อน | - ยังไม่มีการประเมินผลการรับรู้ใน”วิสัยทัศน์และค่านิยม” ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ  - ยังไม่มีการกำหนดรูปแบบการประเมิน “การนำค่านิยมไปปฏิบัติจริง” |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้ผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 2. การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม | |
| A : Approach  แนวทาง | 1.ผู้บริหารมีการประกาศเจตนารมณ์ในเรื่องการป้องกันและการต่อต้านการทุจริต โดยมีบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป/ชุมชนและสาธารณสุขอำเภอ ทุกแห่ง รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประชุม คป.สอ.  2.ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดเรื่อง การประกาศเจตจำนงสุจริต ลงเว็บไซด์สำนักงานและทำหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดขอบทุกแห่ง  3.โครงการอบรมประกวดและชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2560 ได้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงาน ปปช. ได้คะแนน ร้อยละ 80.03 อยู่ในระดับสูงมาก  4. ดำเนินการจัดตั้งชมจริยธรรมเครือข่ายชมรมจริยธรรมครบทุกอำเภอ มีกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ระดับ 5  5. ดำเนินการจัดตั้งโรงพยาบาลคุณธรรม ผ่านเกณฑ์ระดับ 3  6. จัดประกวดคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข เรียงความและหน่วยงานดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับจังหวัด และชนะเลิศระดับประเทศ  7. จัดตั้งชมรมจิตอาสา จำนวน 1 แห่ง ชมรมราชประชาสมาลัย  8. มีการรวมกลุ่มจัดตั้งและกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน โดยสอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กร MOPH  9. มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารเวชภัณฑ์ระดับจังหวัดเพื่อกำกับติดตามการจัดซื้อร่วมยาและเวชภัณฑ์ไม่ใช่ยา  10. มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการยา วัสดุการแพทย์ วัสดุวิทยาศาสตร์การแพทย์ และวัสดุ ทันตกรรม |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.แจ้งในคณะ กวป. /คณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด  2.แจ้งเวียนในหนังสือราชการเป็นลายลักษณ์อักษรให้หน่วยงานสังกัดทุกแห่ง  3.แจ้ง จนท.ระดับอำเภอ/ตำบลทราบ ในการตรวจเยี่ยม/นิเทศงาน  4.มีการจัดทำ km ให้เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ/ตำบล เพื่อนำไปปฏิบัติ ทุกงานที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ  5.ประชุมคณะกรรมการบริหารเวชภัณฑ์ระดับจังหวัดเพื่อชี้แจงแนวทางและมอบนโยบายการจัดซื้อร่วมยาและเวชภัณฑ์ไม่ใช่ยา  6.ประชุมคณะอนุกรรมการฯเพื่อดำเนินการจัดซื้อร่วมยาและเวชภัณฑ์ไม่ใช่ยา |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. คณะกรรมที่ได้รับมอบหมายซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการจริยธรรม/ITA/ตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน/บริหารการเงินการคลัง/ยาและเวชภัณฑ์/นิเทศติดตามประเมินผลตามเกณฑ์ทุกแห่งปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบป้องกันการทุจริต และหาหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (ประเมินผลการปฏิบัติราชการ)  2.นำลงเว็บไชต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เช่น ประกาศเจตนารมณ์เรื่องการสุจริต ผลงานการตรวจสอบภายใน  3. มูลค่าการจัดซื้อร่วมยาและเวชภัณฑ์ไม่ใช่ยา คิดเป็นร้อยละ 17.65 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้ผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 2. การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใสและความมีจริยธรรม (ต่อ) | |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล/กระทรวงสาธารณสุข ในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ |
| จุดแข็ง | - เป็นนโยบายของชาติเรื่องการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหาร มีความตื่นตัว และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจผู้ปฏิบัติย่อมปฏิบัติได้ดี  - มีการดำเนินงานจริงจัง และต่อเนื่อง |
| จุดอ่อน | ผู้บริหารระดับสูงมีการโยกย้ายบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานต้องเริ่มต้นใหม่ และขาดความต่อเนื่อง |

|  |  |
| --- | --- |
| Category : หมวดที่ ๑ การนำองค์กร | |
| Item : ๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้บริหารของส่วนราชการ | |
| NO. ก.วิสันทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question ๒. การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใสและความมีจริยธรรม | |
| A : Approach  แนวทาง | ในปีงบประมาณ 2560 สสจ.ตราดจึงกำหนดนโยบายและวางระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ระดับจังหวัดและเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ 7 อำเภอ และสร้างความรู้ของระบบการตรวจสอบภายในให้บุคลากรทุกหน่วยมีความรู้ความเข้าใจในการตามพ.ร.บ.ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่า ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในพ.ศ.๒๕๔๖ โดยมีวัตถุประสงค์     ๑. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี(Good Corporate Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน(Transparency)ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์     ๒. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ(Accountability and Responsibility)ทำให้องค์กรได้ข้อมูล หรือรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)     ๓. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติ(Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กรเนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมินวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลา และค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานงาน และลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย    ๔. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร    ๕. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อ  นำไปปฏิบัติ | ดำเนินจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและขับเคลื่อนให้หน่วยงานรับการตรวจสอบภายใน ๗ อำเภอรับทราบ  ๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน  ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management)  ๓. ลงพื้นที่ตรวจสอบภายในและค้นหาความเสี่ยงแก่หน่วยงานในสังกัด  ๔. สรุปผลการตรวจสอบภายใน ครั้งที่ ๑ สรุปผลการตรวจสอบ/ครั้งที่ ๒ (รายงานเปรียบเทียบผล) |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ผลการดำเนินงานการตรวจสอบภายในของหน่วยรับตรวจทั้ง 7 หน่วยผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ ๖๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจในสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมินระบบการควบคุมภายใน ในระดับดีมาก |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับเป้าหมายของการป้องกันการทุจรติประพฤติมิชอบตามกระบวนการดำเนินงานตัวชี้วัดของ ITA |
| จุดแข็ง | มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานระดับจังหวัดและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญจึงประสบความสำเร็จในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ |
| จุดอ่อน | ๑.กำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติงานระดับจังหวัดและอำเภอ  ๒.ปรับแผนตรวจสอบภายในรอบที่ ๑ เดือน ก.พ.๖1/ติดตาม เดือน มิ.ย.๖1 (สุ่มตรวจสอบภายในหน่วยรับตรวจที่ไม่ผ่านเกณฑ์/เชิญผู้บริหารรับทราบผลการตรวจสอบ)  ๓.พัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงระดับจังหวัด/ระดับอำเภอ (3.1สรุปผลการตรวจสอบภายใน ๕ มิติ แจ้งที่ประชุม/หน่วยรับตรวจรับทราบ/นโยบาย/3.2ติดตามรายงานผลการควบคุมภายใน/รายงานเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยง/3.3 ให้ความรู้แก่หน่วยรับตรวจเรื่องกระบวนงานควบคุมภายใน (ปย.และปอ.)  ๔.พัฒนาคุณภาพงานบัญชี (4.1 ลงพื้นที่หน่วยบริการ ตรวจสอบงานระบบบัญชี/เชิญผู้บริหารรับทราบผลตรวจสอบ/4.2 ประชุมพัฒนาระบบบัญชี หน่วยบริการ/หน่วยบริหาร(สอบทานงบ,ลูกหนี้/เจ้าหนี้) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้ผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 3.**การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน** | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. **ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม**    1. มีการสร้างบรรยากาศในการสนทนา พูดคุยระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง   1.2) มีการสร้างระบบทีมสายงานเพื่อเชื่อมโยงระบบการทำงานแต่ละฝ่ายให้ต่อเนื่อง  1.3) การบูรณาการการทำงานร่วมกันที่สามารถเชื่อมโยงแต่ละงานให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบายกระทรวง  1.4) มีการกำกับ/ติดตาม/เยี่ยมเสริมพลัง/นิเทศงาน โดยทีมนิเทศของสสจ.ตราดและคปสอ.ทุกแห่ง  **2. ด้านการสร้างวัฒนธรรม**  จัดเวทีรางวัล คนเก่ง/คนดี ศรีสาธารณสุข และเวทีบุคลากรทรงคุณค่าสาธารณสุข  (HR Award)  **3. ด้านการสร้างนวัตกรรม**  อบรมให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ การนำงานประจำสู่นวัตกรรมและงานวิจัยจากงานประจำ ด้านบริหารและบริการ  **4. ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**   * 1. มีการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัด/กำหนดแผนประเมินแต่ละกลุ่มงานอย่างมี   ส่วนร่วม   * 1. มีการกำหนดผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน กรณีที่ผู้บริหารไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้   รวมจนถึงระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานทุกระดับ   * 1. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหลัก ผู้รับผิดชอบรอง |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | * 1. **ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม**   1. มีการถ่ายทอดผ่านเวทีการประชุมคปสจ.   * 1. **ด้านการสร้างวัฒนธรรม**   1. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดเลือกคนเก่ง คนดี ศรีสาธารณสุขอย่างชัดเจน   * 1. **ด้านการสร้างนวัตกรรม**   1. จัดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัย เพื่อค้นหาและพัฒนาผู้วิจัยหน้าใหม่ ในปีที่ผ่านมาส่งให้มีนวัติกรรมใหม่ๆที่สามารถปรับใช้ได้จริงกับคนในพื้นที่   * 1. **ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**   1. แต่ละกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ วิชาการ นโยบายลงสู่อำเภอ ตำบล ได้อย่างครอบคลุมตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด |
| L : Learning  การเรียนรู้ | * 1. **ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม**   1. มีการทบทวน แผนงาน/โครงการ ต่างๆ เพื่อเกิดการเรียนรู้ แก้ไข ปรับปรุงร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ง่ายต่อการประสานงาน สะดวกต่อการปฏิบัติ  **1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรม**  1. แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นแต่ละฝ่ายภายในองค์กร เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาให้ตรงจุด  **1.3 ด้านการสร้างนวัตกรรม**  1. มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมของแต่ละพื้นที่ นวัตกรรมเด่นที่ได้รับรางวัลจะ  **1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**  1. มีการจัดการเรียนรู้ ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถ่ายทอดลงสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา และสามารถนำไปปฏิบัติได้ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้ผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 3.**การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน** | |
| I : Integration  การบูรณาการ | * 1. **ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม**   1. การบูรณาการแผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายที่สามารถทำร่วมกันได้ให้อยู่ในแผนงาน โครงการเดียวกัน   * 1. **ด้านการสร้างวัฒนธรรม**   1.การสร้างวัฒนธรรมองค์การภายในอยู่แบบพี่น้อง ปลูกจิตสำนึกให้ที่ทำงานเหมือนบ้านตัวเอง   * 1. **ด้านการสร้างนวัตกรรม**  1. นำนวัตกรรมที่ได้นำไปใช้กับปัญหาให้ตรงตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายกระทรวง    1. **ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**   1. การบูรณาการแผนงาน โครงการ จากกระทรวง ถ่ายทอดลงสู่อำเภอ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด และเป็นปัญหาของพื้นที่ พร้อมทั้งวัดผล ประเมินผลและร่วมหาแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง ต่อยอด |
| จุดแข็ง | **1.1 ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม**  มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน  **1.2ด้านการสร้างวัฒนธรรม**  มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง  **1.3ด้านการสร้างนวัตกรรม -**  **1.4ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**  มีการถ่ายทอดแผนงานโครงการ และมีแนวทางชัดเจน รวมทั้งการบูรณาการแผนงานโครงการ ที่เป็นปัญหาร่วมกันในระดับจังหวัดและในระดับพื้นที่ |
| จุดอ่อน | **1.3 ด้านการสร้างนวัตกรรม**  บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ความชำนาญด้านการเขียนงานวิจัยและการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ ยังไม่เป็นระบบชัดเจน  **1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและถ่ายทอดการเรียนรู้**  ขาดการดำเนินการประเมินผลการรับรู้ ของบุคลากรในระดับต่างๆ รวมถึงการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ และความมีประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง |

|  |  |
| --- | --- |
| Category : หมวด 1 การนำองค์กร | |
| Item : 1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารของส่วนราชการ | |
| No. ก วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | |
| Question 4. การสื่อสาร | |
| A : Approach  แนวทาง | ผู้บริหารกำหนดการสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้วยช่องทางการสื่อสารอย่างต่อเนื่องทุกเดือน หรือเมื่อมีการแจ้งนโยบายใหม่ๆ จากระดับเขต/กระทรวง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับทราบนโยบาย/แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทั่วถึง และนำสู่การปฏิบัติด้วยความเข้าใจตรงกัน โดยมีกระบวนการติดตามผลการรับรู้ ผ่านการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องภายใต้การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดตราดโดยทีมบริหารของจังหวัด |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑. การประชุม คปสจ./ กรรมการบริหาร/ การประชุมภายใน  กลุ่มงาน/การประชุมถ่ายทอดนโยบายทั้งจังหวัด  ๒. Group line กรรมการบริหาร/สสจ.ตราด/คปสจ.ตราด/  ประชาสัมพันธ์จังหวัดตราด  ๓. Teleconference เพื่อลดขั้นตอนการประชุม  ๔. การตรวจเยี่ยมหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ/ทุกแห่งด้วยตนเอง (Walk around)  ๕. หนังสือราชการแจ้งหน่วยงานภายใน/ภายนอก  ๖. การปฐมนิเทศ  ๗. การนิเทศงานโดยมุ่งเน้นหัวหน้าและรองหัวหน้ากลุ่มงานฯ ระดับผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ  ๘. จดหมายข่าว  ๙. Website สสจ.ตราด  ๑๐. สื่อมวลชนทุกแขนงในพื้นที่ ได้แก่ หนังสือพิมพ์,วิทยุ  และวิทยุโทรทัศน์  ๑๑. บอร์ดนิทรรศการและการประชาสัมพันธ์องค์กร  ๑๒. การประชุมหัวหน้าส่วนราชการภายในจังหวัด-อำเภอ/  ผู้นำท้องถิ่น |
| L : Learning (การเรียนรู้) | บุคลากรมีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร แต่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจว่างานส่วนที่รับผิดชอบนั้นเชื่อมโยงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมที่องค์กรวางไว้อย่างไร |
| I : Integration (การบูรณาการ) | สอดคล้องเชื่อมโยงกับ  ๑. PMQA หมวด P ข้อ ๔  ๒. ยุทธศาสตร์สุขภาพของ สสจ.ตราด Road map ที่ ๗.๒  ๓. นโยบายจังหวัดตราด ประเด็น “ผู้ว่าฯพบประชาชน” |
| จุดแข็ง | นพ.สสจ.ตราด มีการสื่อสารการนำองค์กรด้วยการสื่อสารด้วยตนเองถึงผู้ปฏิบัติในสถานบริการทุกระดับ (Walk around) ทุกแห่ง/ทุกระดับ ทำให้ผู้ปฏิบัติได้สัมผัสผู้บริหารใกล้ชิด ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่สำคัญให้สำเร็จ |
| จุดอ่อน | - ยังไม่มีระบบประเมินการรับรู้จากการสื่อสารขององค์กร  - การสื่อสารบางช่องทางไม่ต่อเนื่อง |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | | | | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารของส่วนราชการ** | | | | |
| No. ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขอบองค์การ | | | | |
| Question 5. การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง  - ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการในการทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรลุวิสัยทัศน์  - ในการกำหนดความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ ผู้บริหารของส่วนราชการพิจารณาถึงการสร้างความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ | | | | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. ภายใต้วิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด “องค์การชั้นนำแห่งความเชี่ยวชาญการสร้างสุขภาพและ   บริการสุขภาพมาตรฐานสากล” และร่วมกันกำหนดค่านิยม “HI TRAT” ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยม MOPH ของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดและประกาศใช้ในปีงบประมาณ 2560 ได้แก่ | | | |
| ค่านิยม “ HI TRAT *”* | | | สอดคล้องกับ ค่านิยม MOPH |
| H = Health | เป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ | | M : Mastery เป็นนายตัวเอง |
| I = Innovation | ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สู่สร้างนวัตกรรม | | O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ |
| T = Total Quality Management | การจัดการคุณภาพทั่วทั้งจังหวัด | | O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ |
| R = Responsibility | ความรับผิดชอบต่อสังคม | | P : People-centered approach ใส่ใจประชาชน |
| A = Asean social Culture Community | เตรียมพร้อมเข้าสูประชาคมอาเซียน | | O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ |
| T = Team work | การทำงานเป็นทีม ร่วมกับภาคีเครือข่าย | | H : Huminity ถ่อมตนอ่อนน้อม |
| กำหนดพันธกิจ ประกอบด้วย | | กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย | |
| 1) พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการในระบบบริการสุขภาพแบบบูรณาการและบริหารแผนยุทธศาสตร์ของเครือข่ายสุขภาพอำเภอในรูปแบบ Cup Management  2) วิจัยและพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพการสาธารณสุขเขตพื้นที่พิเศษ  3) พัฒนาคุณภาพบริการเวชศาสตร์ครอบครัวและชุมชนและบริการสุขภาพ  4) พัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลทุกระดับให้ได้มาตรฐานสากล | | 1) ผลลัพธ์จากการจัดบริการสุขภาพแบบบูรณาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง  2) บุคลากรสาธารณสุขมีคุณภาพสูง (Talent) มีคุณค่า  และความหมายต่อเพื่อนร่วมงาน องค์การ ชุมชนและสังคม  (ความรู้๒/ทักษะ๔/สมรรถนะ๕/เฉพาะ8)  3) ลดการเจ็บป่วยรายใหม่ในโรคสำคัญที่ป้องกันได้ในแต่ละพื้นที่  4) ลดการป่วยตายในโรคที่สำคัญ  5) สถานพยาบาลทุกระดับได้รับการรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | |
| 2. มีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมภายใต้ระบบการบริหารแบบบูรณาการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Integration Result Base Management : IRBM) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ระบบ ได้แก่ ระบบแผนบูรณาการ (IRBM1)/ระบบการบริหารแผนแบบบูรณาการ (IRBM 2) /ระบบประเมินผลสัมฤทธิ์ (IRBM 3)  และระบบบริหารผลสัมฤทธิ์ (IRBM 4)  3. มีการตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Roadmap)ในการดำเนินงาน ออกเป็น 5 Roadmap โดยมุ่งหวังให้ประชาชนได้รับบริการในด้านสุขภาพ อย่างมีคุณภาพมาตรฐานและเกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| D : Deployment  การถ่ายทอด  เพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ครอบคลุมแผนงาน/โครงการ 7 ด้าน ในระบบ IRBM ได้แก่  1) ด้านการดูแลผู้ป่วย2)ด้านการมุ่งเน้นผู้ป่วยและผู้รับผลงาน 3) ด้านการเงิน 4) ด้านทรัพยากรบุคคล  5) ด้านกระบวนการ 6) ด้านการนำ และ 7) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ  2. ผู้บริหาร ได้มีการถ่ายทอดแนวทาง/กระบวนการปฏิบัติงาน (การสร้างบรรยากาศที่ดี) ไปปฏิบัติครบทุกหน่วยงานในสังกัด โดยการประชุมชี้แจงในเวทีการประชุมต่างๆ และการประชุมผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (line, website)  3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ทางเอกสาร และทางสื่อออนไลน์  4. เปิดช่องทางการสื่อสาร ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความเข้าใจร่วม ทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลทาง website สสจ.ตราด | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์การ** | |
| **Item: 1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารของส่วนราชการ** | |
| No. ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ | |
| Question 5. การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (ต่อ)  - ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการในการทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรลุวิสัยทัศน์  - ในการกำหนดความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ ผู้บริหารของส่วนราชการพิจารณาถึงการสร้างความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ | |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. มีการพัฒนาระบบนิเทศ และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน โดยแต่งตั้งกรรมการนิเทศงานและประเมินผลการดำเนินงาน ปี 2560 และจัดทำแนวทางการนิเทศแบบบูรณาการ 7 ด้าน ในระบบ IRBM และ สอดคล้องกับนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับ คปสอ.และในระดับรพ.สต.ให้เป็นแนวทางเดียวกัน  2. ประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้นิเทศและพื้นที่ให้เป็นแนวทางเดียวกัน  3. กำหนดระยะเวลาการนิเทศงาน ปีละ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2560 เป็นการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ และกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ 7 ด้าน ในระบบ IRBM ตามแนวทางการนิเทศที่กำหนด และจัดทำเอกสารสรุปผลการนิเทศและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคืนข้อมูลผลการนิเทศให้ระดับอำเภอและตำบลรับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปวางแผนพัฒนาภายหลังการนิเทศ ครั้งที่ 1  สำหรับครั้งที่ 2 เดือน กรกฎาคม 2560 เป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะจากการนิเทศในรอบที่ 1 และประเมินผลการดำเนินงาน (รอบ 9 เดือน) ของ คปสอ.ทั้ง 7 แห่ง |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1. มีการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญ (PA) ผ่านเกณฑ์ประเมิน17 ตัวชี้วัดจกทั้งหมด 28 ตัวชี้วัด  2. มีการนำรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จที่ดีและมี Best practice มาเข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรุ้และถอดบทเรียน โดยผู้ให้บริการ/ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา มาวางแผนพัฒนาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้สัมฤทธิ์ผลและผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด |
| จุดแข็ง | มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นรูปแบบเดียวกัน และแนวทางการดำเนินงานเป็นทิศทางเดียวกัน |
| จุดอ่อน | การกำหนดรูปแบบการติดตามผลการดำเนินงานและจัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร และนำผลการติดตามมาปรับปรุงให้เกิดผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติการขององค์กร เช่น ตัวชี้วัด PA ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ปี 2561 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ก. การกำกับดูแลองค์การ | |
| Question 6. ระบบการกำกับดูแลองค์การ | |
| A : Approach  แนวทาง | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ใช้แนวทางตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) ของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 ด้าน ดังนี้  **1. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม** มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการติดตามกำกับระบบบำบัดน้ำเสียและการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อในโรงพยาบาลทุกแห่ง และการประหยัดพลังงานของทุกหน่วยบริการ และดำเนินโครงการนงานการจัดการคุณภาพน้ำประปาในหมู่บ้านจังหวัดตราดในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล จำนวน 19 แห่ง  **2. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** มีแผนงานสร้างระบบบริหารข้อร้องเรียนกำหนดให้ทุกหน่วยบริการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารระบบร้องเรียนและจัดทำเกณฑ์มาตรฐานระบบร้องเรียน หน่วยบริการ ต้องมีศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพในหน่วยบริการ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงร้องเรียน ร้องทุกข์ ได้อย่างสะดวก รวมถึงช่องทางอื่นๆในการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เช่น ตู้รับจดหมาย,โทรศัพท์,เมล,Line,Facebook เป็นต้น ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด มีศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพในหน่วยบริการและช่องทางต่างๆ เช่นเดียวกัน พัฒนาคุณภาพหน่วยบริการระดับโรงพยาบาลทุกแห่งผ่านมาตรฐาน HA ติดตามและพัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลของทุกระดับตามมาตรฐาน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผ่านเกณฑ์รพ.สต.ติดดาว (5ดาว5ดี) ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศและ ความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ  **3. ด้านองค์การ** มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการติดตามกำกับ ประมวลผลจรรยาบรรณข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุข ITA บริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในตามมาตรฐาน  **4. ด้านผู้ปฏิบัติงาน** มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการติดตามกำกับ ด้านการส่งเสริมความสุขคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มีการประเมินความสุขของบุคลากรด้วยโปรแกรม การวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) มีสถานที่ออกกำลังกาย มุมพักผ่อน สวัสดิการบ้านพัก  มีระบบการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินผลของการปฏิบัติงาน (Performance Mangement System:PMS) ปีละ 2 รอบ และโครงการส่งเสริมและเชิดชูคนดีศรีสาธารณสุข/ข้าราชการพลเรือนดีเด่น |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานทุกระดับทราบ และกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานของหน่วยบริการ ต้องมีการวิเคราะห์เรื่องร้องเรียนและนำไปวางแผน พัฒนา แก้ไข นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการเป็นวาระปกติทุกเดือน ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีการวิเคราะห์เรื่องร้องเรียนและเรื่องที่ขอรับการช่วยเหลือเบื้องต้น ตามมาตรา 41 จะส่งกลับไปให้หน่วยบริการได้นำไปวางแผนพัฒนาแก้ไขต่อไป  - ถ่ายทอดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีทั้ง 4 ประเด็นสู่การปฏิบัติทุกหน่วยบริการในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผ่านเวทีประชุมระดับจังหวัด/อำเภอและตำบล |
| L : Learning  การเรียนรู้ | มีการติดตามประเมินผลในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องเช่นการรายงานผลรับเรื่องร้องเรียนลงในเวบไซค์ของกระทรวงสาธารณสุข/สปสช.เพื่อนำผลมาปรับปรุงและวางมาตรการที่เหมาะสม มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขปัญหา และคืนข้อมูลกลับไปให้หน่วยบริการ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ก. การกำกับดูแลองค์การ | |
| Question 6. ระบบการกำกับดูแลองค์การ (ต่อ) | |
| I : Integration  การบูรณาการ | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีชมรมที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติจริยธรรมที่ดี การครองคน ครองตน ครองงาน ส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามรอยพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ 9 จำนวน 3 ชมรม ได้แก่ 1) ชมรมจิตอาสาราชประชาสมาสัย 2) ชมรมสัจจะสะสมทรัพย์ฯ 3) ชมรมจริยธรรม บูรณาการเป็น “ชมรมราชประชา สัจจะ จริยธรรม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด” มีกิจกรรม ดังนี้ สวดมนต์ถวายเป็นพระราชกุศลให้แก่พระบรมศานุวงศ์ การจัดกิจกรรมประเพณีที่สำคัญๆของไทย การร่วมกันไถ่ชีวิตโค กระบือ การออมทรัพย์และการช่วยปลดชำระหนี้นอกระบบให้แก่สมาชิก เป็นต้น |
| จุดแข็ง | เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำความดี |
| จุดอ่อน | - ยังไม่ได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์ในการกำกับดูแลองค์การที่ดี และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) ที่ชัดเจนของสำนักงานสาธารณสุข เพื่อประกาศให้บุคลากรถือปฏิบัติ  - ภารกิจงานที่ค่อนข้างมีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆได้เท่าที่ควร |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ก. การกำกับดูแลองค์การ | |
| Question 7. การประเมินผลการดำเนินการ  - ส่วนราชการดำเนินการในการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารส่วนราชการ รวมทั้งระบบกำกับดูแลองค์การ  -ผู้บริหารส่วนราชการและระบบกำกับดูแลองค์การใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการข้างต้นไปพัฒนาต่อและปรับปรุงประสิทธิผลของระบบการนำองค์การ | |
| A : Approach  แนวทาง | การประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน (สสจ./คปสอ.7 แห่ง) โดยกำหนดตัวชี้วัดท้าทายที่ใช้ในการประเมินผล ทั้งระดับจังหวัด และระดับ คปสอ โดยบูรณาการตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข/เขตบริการสุขภาพ/แผนปฏิบัติการ ปี 2560 และจัดทำเป็นระบบการประเมินผลที่ครอบคลุมผลลัพธ์ 7 ด้าน ในระบบ IRBM ส่งให้แต่ละ คปสอ.เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามประเมินผลในการนิเทศ ครั้งที่ 2 นำข้อมูลทั้งหมด มาวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของจังหวัด จัดทำเอกสารสรุปผลการดำเนินงาน ปี 2560 และข้อเสนอในการพัฒนา ในปี 2561 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ปี 2561 รวมทั้งนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้ประกอบในการจัดอันดับหน่วยงาน(Ranking Award)  - มีการประชุมเพื่อจัดทำแนวทางการนิเทศงานและประเมินผลการดำเนินงาน  - มีการประชุมเพื่อทบทวน KPI ปีงบประมาณ ๒๕๖0  - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย 4 ระดับ( Road map / Profile / Unit / Individual : RPUI) มาถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคลากร (คนละ 4- 7 ตัวชี้วัด) |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานผ่านเวทีประชุมชี้แจงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2560  2. มีการถ่ายทอดนโยบายโดยผ่านเวทีประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด (คปสจ.) และระดับอำเภอ (คปสอ.)  3. มีการออกติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ปีละ 1 ครั้ง  4. แจ้งโดยหนังสือราชการ  5. ประชุมผ่าน Video Conference |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. มีสรุปผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาต่อยอดจุดอ่อนให้เข้มแข็ง  2. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีการเชื่อมโยงกับเกณฑ์ PMQA หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ และ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร |
| จุดแข็ง | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของจนท.ผู้บริหารทุกระดับ  ผู้บริหาร.ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติ |
| จุดอ่อน | การออกแบบประเมินยังไม่ชัดเจน ทำให้การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินไม่ตรงประเด็น และไม่เป็นแนวทางเดียวกัน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม | |
| Question 8. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ | |
| A : Approach  แนวทาง | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ  การปฏิบัติงาน โดยออกเป็นประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พร้อมประกาศเจตนารมณ์ ในการเป็นองค์กรที่ดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบ และการประชุมประจำเดือนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (คปสจ.) คณะกรรมการบริหารสาธารณสุขจังหวัดตราด และหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงพยาบาล/ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบโดยกำหนดกิจกรรมจำนวน 4 กิจกรรมหลัก   1. มาตรการการใช้รถยนต์ทางราชการ 2. มาตรการการเงินค่าตอบแทน 3. มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนา 4. มาตรากรการจัดหาพัสดุ |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | มีการแจ้งประกาศและแนวทางให้หน่วยงานภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและหน่วยงานระดับอำเภอ ตำบล ทราบ เพื่อให้ยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางที่ประกาศไว้ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1.มีการจัดประชุมโครงการพัฒนาความรู้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และระเบียบพัสดุฯ  2.ลงเวบไชต์เผยแพร่ ให้สาธารณชนทราบ แผนปฏิบัติการพัสดุในปีงบประมาณ 2560  3. ดำเนินการให้ความรู้แก่เจ้าที่ที่จบใหม่ ในการปฐมนิเทศ ในเรื่องจริยธรรมข้าราชการและพรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน  4.จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนในหน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่ง  5.เผยแพร่ระเบียบกฎหมายลงในเวบไชต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย |
| I : Integration  การบูรณาการ | - มีการแก้ปัญหาเรื่องการร้องเรียน ร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่น ศูนย์ดำรงธรรม องค์กรเอกชน และมีการประชุมร่วมในกรณีปัญหาระดับที่มีแนวโน้มจะมีความรุนแรงมากขึ้น เช่น สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมูลฝอย  - เชื่อมโยงต่อหมวด OP ข้อ ๕ ว่าด้วย กฎหมายหรือกฏระเบียบสำคัญต่อการปฏิบัติของหน่วยงาน |
| จุดแข็ง | ๑. มีการกำหนดให้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องการประเมิน ของการปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง  ๒. มีระบบการติดตามและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนการไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของหน่วยงาน |
| จุดอ่อน | ๑. การทำความเข้าใจในกฎหมายและกฎระเบียบราชการอย่างถ่องแท้ได้ลำบาก และยากต่อการถ่ายทอดต่อยังบุคลากรอื่นเพื่อให้ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของหน่วยงาน  2. ปลูกจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง  3. อบรมประชุมให้ความรู้กฎระเบียบใหม่ๆ และการกระทำผิดที่ซ้ำๆ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้ความรู้แก่เจ้าพนักงานขับรถยนต์ทางราชการ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม | |
| Question 9. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม | |
| A : Approach  แนวทาง | ในรอบปีที่ผ่านมามีการดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด จำนวน 4 ราย  เป็นการลงโทษกระทำความผิดไม่ร้ายแรงทั้งหมด และมีการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการรับบริการของสถานบริการทางการแพทย์ จำนวน 81 เรื่อง ได้รับการแก้ไข ร้อยละ 100 ส่วนผู้รับบริการได้รับเงินช่วยเหลือตามมาตรา 41 ของ พรบ.หลักประกันสุขภาพ พ.ศ.2545 มีจำนวน 2 ราย จำนวนการได้รับการไกล่เกลี่ยสำเร็จ จำนวน 3 ราย ชึ่งไม่ต้องถูกฟ้องศาลคดีทางแพ่ง  1. ผู้บริหาร มีแนวทางการดำเนินการจัดตั้งทีมไกล่เกลี่ย ในกรณีการร้องเรียนการบริการทางการแพทย์ อย่างรวดเร็ว ในระดับหน่วยบริการที่อยู่ในความรับผิดชอบ  2. มีการดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดในเรื่องการทุจริต หรือการกระทำที่ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทุกราย  3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามมาตร 41 ในระดับจังหวัด |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ระดับจังหวัด  2. จัดทำการรายงาน ขั้นตอนถึงผู้บริหารระดับสูง กรณีเกิดเหตุเร่งด่วนในเรื่องการบริการทางการแพทย์ที่อาจผิดพลาด หรือการเกิดอุทกภัย ต่างๆ โดยมีการสื่อสารที่รวดเร็วทางเทคโนโลยี่ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1.ประกาศเชิดชูเกียรติ มอบรางวัลคนดี ชมรมจริยธรรมที่ชนะเลิศระดับประเทศ  ปีละ 1 ครั้ง  2.จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/AI/km ปีละ 1 ครั้ง |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1. ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข Governance  2. ค่านิยม MOPH  3. ตัวชี้วัด PA |
| จุดแข็ง | บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับในจังหวัดตราด เป็นบุคลากรที่มีความประพฤติที่ดีและปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ ได้รับรางวัลตากผลการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมในระดับจังหวัด เขตสุขภาพที่ 6 และระดับประเทศ |
| จุดอ่อน | การกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ระยะเวลาที่จะให้หน่วยงานสรรหาและนำเสนอคนดีที่มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับหน่วยงานและมาคัดเลือกระดับจังหวัด |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ | |
| Question **10. ความผาสุกของสังคม** | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. มีการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบข้อมูลด้านสุขภาพด้วยกิจกรรม 5 ส.ในองค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามนโยบายของส่วนกลาง เพื่อให้ทุกกลุ่มงานในองค์กรฯ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้เรื่องกิจกรรม 5 ส. จัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในองค์กรและนอกองค์กรได้ตามมาตรฐานฯ ของ สะสาง, สะดวก, สะอาด, สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เหมาะสมกับการทำงาน  2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ 5 ส.(Green and Clean Office) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โดยมีผู้แทนจากทุกกลุ่มงานเป็นกรรมการ  3. มีการประกาศนโยบาย 5 ส. (Green and Clean Office) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด  โดยกำหนดให้ทุกพื้นที่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เป็น Green and Clean Office มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือว่าการดำเนินงาน 5 ส.เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติจนเป็นนิสัย มีการกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงาน และมีการตรวจติดตามและประเมินมาตรฐานการดำเนินงาน 5 ส.พร้อมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่กลุ่มงานที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. มีการจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร  จัดการระบบข้อมูลด้านสุขภาพด้วยกิจกรรม 5 ส.แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โดยวิทยากรจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ  2. มีการแบ่งพื้นที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดออกเป็นโซนๆ เพื่อให้แต่ละกลุ่มงาน  ดำเนินกิจกรรม 5 ส.และกำหนดเกณฑ์การประเมินทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงาน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. มีการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินการดำเนินกิจกรรม 5 ส.แก่ทุกกลุ่มงาน  2. มีการประเมินการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานโดยคณะกรรมการฯ  ผลการประเมินพบว่าทุกหน่วยงานในเครือข่ายบริการสุขภาพของสสจ.ตราดและทุกกลุ่มงานมีผล  การพัฒนาองค์กรด้วยมาตรฐาน 5 ส อยู่ระดับดี ผลงานเด่นด้านการสะสางและสะอาด ส่วนการสร้างสุขนิสัยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อเนื่องต้องวางแผนพัฒนาต่อไป |
| I : Integration  การบูรณาการ | เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรที่กำหนดไว้ในการใช้มาตรฐาน 5 ส.ในการพัฒนา  องค์กรด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน |
| จุดแข็ง | 1.นโยบายที่ชัดเจน  2.บุคลากรตระหนักและให้ความร่วมมือ |
| จุดอ่อน | บุคลากรยังให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรม 5 ส.ไม่ครอบคลุมทุกคนของกลุ่มงานในสังกัดสสจ.ตราด |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ | |
| Question **10. ความผาสุกของสังคม** | |
| A : Approach  แนวทาง | การจัดการพาหะนำโรคแบบผสมผสาน (Integrated Vector Management : IVM) เพื่อควบคุมโรคไข้เลือดออก  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ อปท. ชุมชนและภาคีเครือข่ายในการป้องกันและควบคุมพาหะนำโรคในพื้นที่  - ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่าน อปท.  - ส่งเสริมการวางแผน ดำเนินการ ติดตามและ ประเมินผลการควบคุมพาหะนําโรค ต่อเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนโดยการใชทั้งข้อบังคับ การปฏิบัติ และการมี ส่วนรวมจากทุก ภาคส่วน เพื่อลดผลกระทบจากการแพรเชื้อ  - ผลักดันการนํามาตรการควบคุมพาหะนําโรค ทุกชนิดที่เหมาะสม ปลอดภัยและเข้ากัน ได้มาผสมผสานใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดพาหะนําโรค  - ติดตาม ประเมินมาตรฐานการดำเนินงาน IVM ระดับตำบล  - ประชาสัมพันธ์สื่อสารความเสี่ยงและสถานการณ์ผ่านสื่อทุกรูปแบบ |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ประชุมชี้แจงแนวทาง และหลักเกณฑ์การดำเนินงาน IVM ให้กับ อปท. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ ตำบลรับทราบ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - อปท. และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน IVM  - อปท. มีการนำกระบวนการ IVM ไปใช้ในการกำเนินงานควบคุมโรคไข้เลือดออกในพื้นที่  - อปท. และสาธารณสุขมีความร่วมมือกันในการควบคุมพาหะนำโรค กำจัดและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายในพื้นที่ |
| I : Integration  การบูรณาการ | - อปท. มีการนำกระบวนการ IVM ไปใช้ในการควบคุมลูกน้ำยุงลาย เต็มรูปแบบ และมีประสิทธิภาพ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อควบคุมโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ร้อยละ 50  - อัตราป่วยโรคไข้เลือดออก ลดลงจากค่ามัธยฐาน 5 ปี ร้อยละ 75.37 |
| จุดแข็ง | เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความพร้อมในการให้ความรู้ และเป็นพี่เลี้ยงในการผลักดันกระบวนการ IVM ให้กับ อปท. |
| จุดอ่อน | อปท. ดำเนินการ IVM ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ 50 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ | |
| Question **10. ความผาสุกของสังคม** | |
| A : Approach  แนวทาง | การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่  1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง  2. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ยานพาหนะ การติดต่อสื่อสารและการประสานงานของหน่วยบริการสาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง  3. ประชาสัมพันธ์สื่อสารความเสี่ยง/รณรงค์และสร้างความตระหนักในการลดอุบัติเหตุทางถนน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.ประชุมชี้แจงและมอบนโยบายการดำเนินงานการป้องกันลดอุบัติเหตุทางถนนแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง  2.ประชาสัมพันธ์ เฝ้าระวัง บังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แก่ร้านจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์  3. ตรวจเยี่ยมจุดตรวจ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ช่วงเทศกาลปีใหม่มีผู้ประสบอุบัติเหตุทางถนนจำนวน 172 ราย เสียชีวิต 8 ราย |
| I : Integration  การบูรณาการ | จำนวนผู้ประสบอุบัติเหตุทางถนนและเสียชีวิตเพิ่มขึ้นจากปี 2559 |
| จุดแข็ง | การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่เป็นนโยบายระดับประเทศและจังหวัด  ที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน |
| จุดอ่อน | เจ้าหน้าที่ประจำจุดตรวจและด่านชุมชนขาดการเข้มงวดในการเรียกตรวจผู้ใช้รถใช้ถนน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การนำองค์กร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ | |
| Question **11. การสนับสนุนชุมชน** | |
| A : Approach  แนวทาง | **เศรษฐกิจ**  **1.งานด้านกำกับผลิตภัณฑ์ก่อนออกสู่ตลาด (Pre-marketing Surveillance)**  1.1การอำนวยความสะดวกและการให้บริการสำหรับการขออนุญาตของสถานประกอบการผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้  -เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องในการขออนุญาต  -เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถผลิตสินค้าป้อนเข้าสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการลดขั้นตอนในการอนุญาต  -เพื่อยกระดับสินค้าให้มีมาตรฐาน เป็นการกระตุ้นยอดขาย  **แนวทางการดำเนินการ**  - จัดประชุมชี้แจงและถ่ายทอดข้อกฎหมาย แนวทางการปฏิบัติ สำหรับการขออนุญาตผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพก่อนออกสู่ตลาดแก่ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  - จัดทำป้ายแสดงขั้นตอนการบริการและกำหนดระยะเวลาแต่ละขั้นตอน  -จัดทำสื่อแผ่นพับ และคู่มือประชาชน  -บริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขออนุญาตต่างๆ ทุกวันในเวลาราชการ  -บริการตรวจแนะนำสถานที่ผลิตก่อนขออนุญาต |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | มีการจัดประชุมชี้แจงและถ่ายทอดข้อกฎหมาย แนวทางการปฏิบัติ สำหรับขออนุญาตผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ประกอบการและพนักงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1.ผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพได้รับการอนุญาตรวดเร็วขึ้น  2.ผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐานทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้น |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1.ระยะเวลาในการขออนุญาตผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพลดลง  2.ยอดขายเพิ่มขึ้นจากผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน |
| จุดแข็ง | 1.บุคลากรสาธารณสุขให้ความร่วมมือ |
| จุดอ่อน | 1.ผู้ประกอบการยังขาดความรู้ ความเข้าใจเนื่องจากมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย  2.ผู้ประกอบการขาดการเข้าถึงข้อมูล |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 1. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. วิเคราะห์ FTE ทุกสายงาน  2. กรณีอัตรากำลังไม่เพียงพอและเป็นปัญหาขององค์กร หน่วยงานต้นสังกัดจะขออนุมัติจ้างด้วยเงิน  บำรุงของหน่วยงาน โดยผ่านคณะกรรมการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กรณี FTEไม่เกิน80%)  /เขต (กรณี FTE >80%-100%).  3.บุคลากรสายสนับสนุน เช่น คนขับรถ คนงาน คนสวน ยาม ฯลฯ หากเกษียณอายุราชการ ใช้การ  จ้างเหมาบริการทดแทน  4.มีการประเมินการบรรจุใหม่(สายงานหลัก) ให้ผ่านหลักสูตรการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่/การ  ปฐมนิเทศระดับเขต/จังหวัด  5.มีแนวทางในการบริหารจัดการ ในกรณีที่มีบางหน่วยงานมีบุคลากรเกินกรอบFTE โดยจะนำเข้าในที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด เพื่อพิจารณากระจายกำลังคนให้เหมาะสม |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ยึดตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข/สำนักงาน ก.พ. ซึ่งนำไปปฏิบัติทุกสายงานในหน่วยงานใน  สังกัด |
| L : Learning  การเรียนรู้ | บุคลากรบรรจุใหม่ ประเมิน 6เดือนแรก ส่วนบุคลากรประจำการ ประเมินทุก 6 เดือนตามรอบการ  ประเมินการปฏิบัติราชการ โดยผ่านคณะกรรมการระดับอำเภอ/จังหวัด |
| I : Integration  การบูรณาการ | แนวทางการดำเนินงานเชื่อมโยงกับโครงสร้างที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด |
| จุดแข็ง | มีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองทั้งระดับอำเภอ/จังหวัด/เขต |
| จุดอ่อน | ไม่มีแผนการประชุมของคณะกรรมการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด(CHO) ที่แน่นอน ทำให้เกิดล่าช้าไม่ทันตามความต้องการของหน่วยงาน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 2.บุคลากรใหม่ สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะว่าจ้าง และตำแหน่งที่จะบรรจุใหม่เป็น 2 กลุ่ม  กลุ่มสายนักเรียนทุน และ กลุ่ม ทั่วไป มีการกำหนด แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้  1. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อพิจารณาคัดเลือก  2. การจัดทำแผนเพื่อสรรหาบุคลากร กำหนดคุณสมบัติ เช่น ระยะเวลาการทำงาน ความสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์กร (4 Excellence) การสื่อสารด้านภาษา IT มนุษยสัมพันธ์ ความเชี่ยวชาญ  3. กำหนดวิธีการและระยะเวลาการคัดเลือก (ข้อเขียน / สัมภาษณ์)  4. ประชาสัมพันธ์การสรรหาผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ติดประกาศ ประชาสัมพันธ์ผ่านสถานีวิทยุ  5. ประกาศผลการสรรหา  6. การทดลองงาน การเวียนงาน ในกลุ่มงาน แผนกงานต่างๆ  7. การทำสัญญาว่าจ้าง  8. กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ จะดำเนินการในทุกหน่วยงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่ง ได้แก่ กิจกรรมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กร กิจรรม รับน้อง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | -ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ติดประกาศ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางสถานีวิทยุ  -ปฐมนิเทศแนวทาง ค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน  -ติดตามนิเทศผลงานอย่างต่อเนื่อง ทุก 6 เดือน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ผู้สมัครกลุ่มทั่วไป  - เกิดการลาออกก่อนกำหนดสัญญาว่าจ้าง  สายนักเรียนทุน  - ลาออกก่อนการบรรจุ เนื่องจาก ตำแหน่งบรรจุ มีน้อย  - ย้ายไปสถานบริการเอกชน  ปรับปรุงโดย  - จัดสวัสดิการ เช่น บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล แก่บุคลากรในครอบครัว เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ  - มีการพัฒนาศักยภาพโดยพี่เลี้ยงในหน่วยงาน(พี่สอนน้อง)  - ปรับค่าตอบแทน แก่ ลูกจ้าง เพื่อดึงดูดการจ้างงาน ในพื้นที่ เช่นค่าเวร ค่า จ้างรายวัน ค่าโอที เป็นต้น |
| I : Integration  การบูรณาการ | คุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องการ และทิศทางการพัฒนาขององค์กร |
| จุดแข็ง |  |
| จุดอ่อน | บุคลากรใหม่ที่เป็นอัตราจ้างรายคาบเมื่อมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพและมีทางเลือกที่จะทำงานในสถานบริการสุขภาพของเอกชนส่วนใหญ่จะลาออกก่อนครบสัญญาจ้าง |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category: หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 3. การทำงานให้บรรลุผล สสจ.ตราด  - ส่วนราชการมีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้  • งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ  • ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักของส่วนราชการ  • ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจ  • มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. สสจ. ตราด และหน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีโครงสร้างการบริหารบุคลากร โดยสอดคล้องกับกรอบโครงสร้างของกระทรวง และสอดคล้องตามบริบทและภารกิจของหน่วยงาน  2. จัดโครงสร้างการประสาน ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สป.  3. มีการจัดเครือข่ายวิชาชีพ เช่น ชมรม ผอ.รพช. ชมรม สสอ. ชมรม นวก.สธ. ชมรม ผช.สสอ. เครือข่ายหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ชมรมพยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน เครือข่าย Lab เอ็กซเรย์ กายภาพบำบัด ชมรมหมออนามัย เครือข่ายแพทย์แผนไทย ฯลฯ  4. สสจ.ตราดกำหนดนโยบายให้บุคลากรไปฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในวิชาชีพของตนเองได้ปีละ 2 ครั้งหลักสูตร/คน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.หน่วยงานทุกระดับในสังกัดนำโครงสร้างที่กำหนดสู่การปฏิบัติ โดยใช้ควบคุมกำกับประเมินผลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ ตามงานที่ได้รับมอบหมาย  (สสจ. รพศ. รพท รพช. สสอ. รพ.สต.)  2. เสนอความก้าวหน้าผลการดำเนินงานจัดบุคลากร ตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง  3. เครือข่ายวิชาชีพ มีการทบทวนปัญหาในแต่ละงานนำสู่การปรับปรุงงานให้ผลงานดีขึ้น |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - การเปรียบเทียบผลงานจากการจัดโครงสร้างยังไม่ครอบคลุมทุกโครงสร้าง ทุกหน่วยงาน เนื่องจาก บางหน่วยงานมีจำนวนบุคลากร ไม่ครบตามโครงสร้างใหม่ อาทิ เช่น ในรพ.สต./ สสอ.พบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ไม่ครบ ตามโครงสร้างใหม่  - ในโรงพยาบาล ที่มีการขยาย หน่วยบริการ เป็นเปิดตึกให้บริการเพิ่ม เปิด หน่วยบริการเพิ่ม ยังมีบุคลากรไม่ครอบคลุมตามโครงสร้าง เช่น หน่วยปลูกถ่ายอวัยวะ ตึกพิเศษ กลุ่มการพยาบาล จึงพยายาม ส่งบุคลากร เรียน ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อลดปัญหาการขาดอัตรากำลังพยาบาล  - ชมรม Lab มีการพัฒนาคุณภาพ Lab การจัดซื้อ Lab ร่วม มีประสิทธิภาพดีขึ้น |
| I : Integration  การบูรณาการ | หมุนเวียน บุคลากร ภายในเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอ ( คปสอ.) เดียวกัน เช้น คปสอ เขาสมิง |
| จุดแข็ง | มีโครงสร้างการบริหารบุคลากร โดยสอดคล้องกับกรอบโครงสร้างของกระทรวง และสอดคล้องตาม  บริบทและภารกิจของหน่วยงาน  มีโครงสร้างการประสาน ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สป.  มีการจัดเครือข่ายวิชาชีพ เช่น วิชาชีพพยาบาล |
| จุดอ่อน | 1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานบางแห่ง ยังไม่เพียงพอตามโครงสร้าง  2.ยังไม่มีการทบทวนและประเมินผลการนำโครงสร้าง ดังกล่าวไปปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมหรือทำให้การจัดบริการดีขึ้น เกิดนวัตกรรม และผลลัพธ์การดำเนินงานดีขึ้นอย่างไร |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 4. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร | |
| A : Approach  แนวทาง | สสจ. ตราด และหน่วยงานในสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรทั้งการโยกย้าย ลาออก อย่างต่อเนื่อง จึงเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะ ที่สามารถทดแทน กันได้ เช่น บุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องมีการถ่ายทอด หรือ สร้างผู้แทน สำหรับการปฏิบัติงานแทนกรณี ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่งบุคลากร ไปอบรม ในสาขาที่จำเป็น เช่น พยาบาลเวชปฏิบัติ ในรพ.สต ต้องมี ทุกแห่ง ๆ ละ 1 คน พยาบาลด้านสุขภาพจิต ใน โรงพยาบาลชุมชน อย่างน้อย 1 คน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. การถ่ายทอด แบบพี่สอนน้อง และ ส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตาม Service Plan และให้ สอดคล้องกับนโยบายสุขภาพระดับจังวัด  2. เสนอความก้าวหน้าผลการดำเนินงานจัดบุคลากร ตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง  3. เครือข่ายวิชาชีพ มีการทบทวนปัญหาในแต่ละงานนำสู่การปรับปรุงงานให้ผลงานดีขึ้น |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ให้แต่ละหน่วยงาน วิเคราะห์ ส่วนขาด ตามสายงาน ที่ต้องการพัฒนา เพิ่มสมรรถนะ ปีละ 1 ครั้ง  เพื่อนำมาสู่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดย ประสานงานกับเขตสุขภาพ เพื่อจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม |
| I : Integration  การบูรณาการ | เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรเช่น ย้าย ลาออกอสสจ.ตราดได้เร่งสรรหาบุคลากรเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงาน |
| จุดแข็ง | มีระบบการจัดการสรรหาบุคลากรและสอบคัดเลือกขึ้นบัญชีไว้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรจะ  สามารถใช้บัญชีที่สอบคัดเลือกไว้เรียกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ทันท่วงที |
| จุดอ่อน | กระทรวงสาธารณสุขกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะบรรจุบุคลากรในวิชาชีพต่างๆ เป็นข้าราชการไม่เพียงพอต่ออัตรากำลังที่ต้องปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆเมื่อสอบคัดเลือกได้ในหน่วยงานอื่นๆ และถูกเรียกไปบรรจุรับราชการจะตัดสินใจไปทำงานหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมากเพราะมีความมั่นคงและก้าวหน้ากว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 1 การมุ่งเน้นบุคลากร** | |
| **Item: 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (๖ กลุ่ม : ขรก./พรก./พกส./ลชค./ลชจ./อสม.)** | |
| No.ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | |
| Question **5.** สภาพแวดล้อมการทำงาน สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | ๑.ด้านสุขภาพ  ๑.๑ ตรวจสุขภาพประจำปี และประเมินสมรรถภาพร่างกาย ปีละ ๑ ครั้ง นำผลการตรวจสุขภาพมาวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพตามปัญหาที่พบรายบุคคล  ๑.๒ ออกกำลังกายทุกวันพุธ  ๒.ด้านสวัสดิภาพ  ๒.๑ โครงการ 5 ส 2.มีการจัดทำถังแยกขยะ 4 ประเภทเพื่อใช้ในองค์กร เพื่อสาธิตตัวอย่างการคัดแยกขยะ  ที่ถูกวิธี  2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมในสถานบริการสาธารณสุขรวมทั้งสำนักงานสาธารณสุขให้ได้ตามมาตรฐาน Green & Clean Hospital  ๒.3 การฉีดวัคซีนป้องกันโรค เมื่อเกิดโรคระบาด เช่น คอตีบ  ๒.4 การวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ทุกปี  2.5 โครงการตรวจมะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก ในสตรี  ๓. ความปลอดภัย  ๓.๑ จัดหาเวรยามรักษาการณ์  ๓.๒ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่อยู่เวรยาม  ๓.๓ ติดตั้งกล้องวงจรปิด  ๓.๔ Preventive Maintenance (ยานพาหนะ/ระบบไฟฟ้า/ระบบป้องกันอัคคีภัย) |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑. ด้านสุขภาพ  ๑.๑ ตรวจสุขภาพประจำปีๆ ละ ๑ ครั้ง ครอบคลุมทุกกลุ่ม  ๑.๒ ประเมินสมรรถภาพร่างกาย ปีละ ๑ ครั้ง ครอบคลุมบุคลากร  ๑.๓ ออกกำลังกายทุกวันพุธ ครอบคลุมบุคลากรทุกคน  ๒. ด้านสวัสดิภาพ  ๒.๑ โครงการ 5 ส ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัด  ๒.๒ การฉีดวัคซีนป้องกันโรค เมื่อเกิดโรคระบาด เช่น คอตีบ ครอบคลุมบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง  ๒.๓ การวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ทุกปี ครอบคลุมบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง  2.4การตรวจหามะเร็งเต้านม และมะเร็งปากมดลูก ในกลุ่ม สตรีเป้าหมาย  ๓.ความปลอดภัย  -มีเวรยามรักษาการณ์/มีเจ้าหน้าที่อยู่เวรยาม/มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด/มีระบบ Preventive Maintenance (ยานพาหนะ/ระบบไฟฟ้า/ระบบป้องกันอัคคีภัย) |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ๑.ด้านสุขภาพ  - ประเมินโดยวัด BMI ดีขึ้นร้อยละ 80 ของปีที่ผ่านมา (ในกลุ่มที่มีปัญหา)  - มีการประกวด ผู้ที่มี BMI ดีขึ้น  - ประเมินโดย จำนวนบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายทุกสัปดาห์  ๒.ด้านสวัสดิภาพ  -ประเมินโดยผ่านเกณฑ์ 5 ส  -กลุ่มเสี่ยงได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรค เมื่อเกิดโรคระบาด/ไข้หวัดใหญ่ ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐  - กลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจหามะเร็งปากมดลูก และมะเร็งเต้านม  ๓.ความปลอดภัย  -ประเมินโดยรายงานผลการเกิดความเสี่ยง/ความเสียหาย (ยานพาหนะ/ระบบไฟฟ้า/ระบบป้องกันอัคคีภัย) |
| I : Integration  การบูรณาการ | เชื่อมโยงกับ  หมวด P ข้อ ๓ ลักษณะโดยรวมของบุคลากร  หมวด ๒ ข้อ ๑๐ แผนด้านทรัพยากรบุคคล |
| จุดแข็ง | ๑.นโยบายที่ชัดเจน  ๒.บุคลากรตระหนักและให้ความร่วมมือ |
| จุดอ่อน | กิจกรรมขาดความต่อเนื่อง เช่น การออกกำลังกาย  ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม (ไม่มีสถานที่วางเครื่องออกกำลังกายที่เหมาะสม) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร สสจ.ตราด | |
| Question 6. นโยบายและสวัสดิการ สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | ๑. สสจ.ตราดมีนโยบายมอบเงินช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา จำนวน ๓,๐๐๐ บาท พร้อมพวงหรีดเคารพศพ  ๒. มีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สำหรับเจ้าหน้าที่ใน สสจ.ตราด ให้กู้ด้วยดอกเบี้ยต่ำเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของสมาชิก  ๓. มีสวัสดิการในการจัดรถยนต์ราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อไปราชการหรือประชุมต่างจังหวัด |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | มีการแจ้งกิจกรรมผ่านกลุ่ม line ของ สสจ.ตราด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ทั้งใน  เรื่องของการเสียชีวิตและการประชุมต่าง ๆ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - ผู้บริหารไปเคารพศพและมอบเงินสวัสดิการได้ไม่ครบตามที่ครอบครัวของบุคลากรเสียชีวิต  เพราะครอบครัวไม่ได้แจ้งหน่วยงาน สสจ.ตราด  - กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีการจัดประชุมใหญ่ให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเสนอ  แนวทางในการให้สวัสดิการสำหรับสมาชิก ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและเสนอแนวทางในการ  พัฒนากองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ให้ดีขึ้น |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีความผาสุกในการทำงาน |
| จุดแข็ง | ๑. เจ้าหน้าที่ใน สสจ.ตราด ได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลืออย่างครบถ้วนตามนโยบาย  ๒. กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สามารถเป็นต้นแบบในการให้สมาชิกรู้จักการออมเงินได้  ๓. การจัดสรรรถยนต์สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการของบุคลากรที่ขอใช้ |
| จุดอ่อน | - หน่วยงานไม่มีกระบวนการให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดสวัสดิการเพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร  - ควรมีการกำหนดสวัสดิการจากผู้บริหารเพื่อเยี่ยมเยียนเจ้าหน้าที่ตั้งแต่การคลอดบุตร/เจ็บป่วย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
| Question 7. องค์ประกอบของความผูกพัน สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | นำข้อมูลจากการสำรวจ Hapinometor 9 ด้าน ทำ โฟกัส กรุฟ กิจกรรมข้อเสนอแนะ  มาเป็นข้อมูลในการกำหนดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | บุคลากรทุกคนกรอกแบบสำรวจ Hapinometor /ประสิทธิภาพการทำ โฟกัส กรุฟ /จัดกิจกรรมข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง |
| L : Learning  การเรียนรู้ | การประเมินความครอบคลุมบุคลากรร้อยละ 100 ของทุกหน่วยบริการและมีผลการประเมิน Happinometor ร้อยละ ๖๒.๐๐ และมีประเด็นต่ำสุดการเงิน/ผ่อนคลาย/ใฝ่รู้ดี |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับ People excellence ที่มีเป้าหมายบุคลากรมีความผาสุกจากการประเมินด้วยโปรแกรมร้อยละ ๖๐ |
| จุดแข็ง | - บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและเครือข่ายฯ ได้รับการประเมินความผาสุกตามโปรแกรม Happinometor ร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด  - การนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านความผาสุก |
| จุดอ่อน | การเข้าถึงระบบการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาสร้างความผาสุก |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
| Question 8. วัฒนธรรมส่วนราชการ สสจ.ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. สสจ. และหน่วยงานในสังกัด มีการ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรม และค่านิยมหลัก MOPH  2. ส่งเสริม และสร้างความเข้าใจค่านิยม MOPH ให้บุคลากร เข้าใจ อย่างทั่วถึง |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. ถ่ายทอด และประชาสัมพันธ์ ค่านิยม MOPH และวัฒนธรรมองค์กร ให้แก่บุคลากร ทุกคน ทราบ และ ยึดปฏิบัติ  2. สร้างสัญลักษณ์ ขององค์กร เช่น เสื้อ ป้าย โลโก้ ที่ มีการประชุมสัมพันธ์ ค่านิยม องค์กร |
| L : Learning  การเรียนรู้ | การประเมินความเข้าใจ ค่านิยม MOPH ในกลุ่ม บุคลากร |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับ ค่านิยม MOPH |
| จุดแข็ง | บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานตามค่านิยม HI TRAT และค่านิยม MOPH จนเกิดวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพที่มีการ ให้บริการแบบ Service Mind ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย |
| จุดอ่อน | บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุขและไม่สามารถนำมาเทียบกับการปฏิบัติตนที่ดีที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำที่สอดคล้องกับค่านิยม MOPH |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
| Question 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สสจ.ตราด  - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและสร้างความร่วมมือของบุคลากรอย่างไร  - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจอย่างไร  - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการอย่างไร | |
| A : Approach  แนวทาง | ๑.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประเมินปีละสองครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินผล โดยยึดตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติงาน (PA) สำหรับหลักเกณฑ์ในการประเมิน พิจารณาโดยยึด นโยบาย ประกาศ ระเบียบ ข้อกฎหมาย และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพของสสจ.ตราดที่เกี่ยวข้อง หรือกำหนดหลักเกณฑ์ ในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและใช้ระบบการประเมินผล (Performance Management System : PMS)  ๒. ระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย หน่วยงานและบุคคลที่มีผลงานดีเด่น ใช้หลักเกณฑ์ของหน่วยงานส่วนกลางดำเนินการคัดเลือก/ประกวดและพิจารณาโดยคณะกรรมการ  ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้ง ข้อ (๑) และ (๒) นำมาประกอบการพิจารณาการเลื่อน  เงินเดือนเลื่อนระดับ มอบรางวัลในงาน HR Award Trathealth ยกย่องชมเชย ระดับหน่วยงานและบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นระดับจังหวัด เขตสุขภาพที่ 6 และระดับประเทศ |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ดำเนินการครอบคลุมทั้งระดับภาพรวมของหน่วยงานระดับจังหวัด/อำเภอและตำบล และถ่ายระดับลงสู่ระดับบุคล  ๒. ระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย หน่วยงานและบุคคลที่มีผลงานดีเด่น |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฎิบัติงาน (PA)  ๒. ร้อยละหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานได้รับรางวัล ผลงานดีเด่นในงาน HR Awards  ๓. ร้อยละผลงานนวัตกรรมผลงาน Best Practice เกิดขึ้น |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องเชื่อมโยงกับหมวดที่ ๑ การนำองค์กร หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และหมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินงาน |
| จุดแข็ง | มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ชัดเจนเอื้อให้เกิดความง่ายต่อการปฏิบัติงานตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด |
| จุดอ่อน | ๑. การบริหารค่าตอบแทนการให้รางวัลการยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจ  ๒. ผู้ประเมินมีความเข้าใจ แตกต่างกัน และเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน  การตีความของตัวชี้วัดระดับบุคคล  3. การจัดเก็บผลงานระดับบุคคลเพื่อประกอบผลการประเมิน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค. องค์ประกอบของความผูกพัน | |
| Question **10. การกำหนดองค์ประกอบของความผูกพัน** | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจบุคลากรในองค์กรต่อการปฏิบัติงาน  2. ใช้เครื่องมือความสุขของคนทำงาน (Happinometer) |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจกับบุคลากร  2. ให้บุคลากรดำเนินการตามเครื่องมือที่กำหนดพร้อมให้ความสะดวกในการดำเนินงาน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. กำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์กร  2. ประเมินผลการใช้เครื่องมือและวางแผนแก้ไขปัญหาตามข้อมูลที่ได้รับจากบุคลากร  3. วิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำไปวางแผนพัฒนา และจัดการความสุขแก่บุคลากร |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กร โดยส่งเสริมด้านสุขภาพ สวัสดิภาพและความปลอดภัย สิทธิประโยชน์ |
| จุดแข็ง | มีเครื่องมือเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารให้ความสำคัญ |
| จุดอ่อน | ระดับจังหวัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามที่ต้องการทุกเรื่อง เพราะเกินอำนาจของจังหวัด เช่น ความก้าวหน้าของตำแหน่ง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ข.การประเมินความผูกพันของบุคลากร | |
| Question 11. ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ | |
| A : Approach  แนวทาง | ๑.มีการประกาศนโยบายสุขภาพระดับจังหวัด ใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์  ๒.มีการทำข้อตกลงความร่วมมือการปฏิบัติราชการและจัดทำกรอบแนวทางการประเมิน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑.การถ่ายทอดตัวชี้วัดให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบ  ๒.การตรวจประเมินและนิเทศงานระดับอำเภอ  ๓.จัดลำดับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ๑.การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัดของแต่ละทีม |
| I : Integration  การบูรณาการ | ๑.มีการประชุมทีมนิเทศงาน และทีมประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน  ๒.มีการคัดเลือกผู้ประเมิน ให้สามารถประเมินและเรียนรู้งานกลุ่มงานอื่นได้  ๓.พัฒนาศักยภาพผู้ประเมินให้เกิดการเรียนรู้กับกลุ่มงานอื่น |
| จุดแข็ง | กระตุ้นให้ทุกหน่วยบริการเกิดการแข่งขันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ |
| จุดอ่อน | หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินพิเศษระดับพื้นที่ยังไม่ชัดเจน/ ฉ 11 ไม่ครอบคลุมทุกวิชาชีพ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question 12. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา | |
| A : Approach  แนวทาง | ๑. สสจ.ตราดและหน่วยงานในสังกัดกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการให้บุคลากรพิจารณาส่วนขาด ตาม สมรรถนะ และความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยทำปีละ  ๑ ครั้ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยจะใช้ วิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ จากการอบรม เน้น ตามสมรรถนะ หลัก 5 ความรู้ 2 ทักษะ 4  ๒. หน่วยงานรวบรวม แผนพัฒนารายบุคคล มาจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน และเชื่อมโยง การพัฒนาบุคลากรตาม แผน Service Plan และตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร  3. การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจะพิจารณาจากแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำไว้เป็นหลัก |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑. หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ สำรวจความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ในการพัฒนาศักยภาพ  ๒. บุคลากรทุกระดับจัดทำภารกิจงานของตนเอง  ๓. บริหารจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ครบทุกพื้นที่ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | สสจ.ตราด กำหนดการประเมิน ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ปีละ ๒ ครั้ง |
| I : Integration  การบูรณาการ | เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน  บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้เพื่อประโยชน์งานได้จริง อย่างเป็นรูปธรรม |
| จุดแข็ง | มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกกลุ่มอาชีพ ชัดเจน |
| จุดอ่อน | การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ทุกวิชาชีพเข้ารับการอบรม สัมมนาและประชุมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองปีละ 22 ครั้งนอกเหนือจากที่หน่วยงานจัด พบว่า บุคลากร สายการสนับสนุนยังเข้ารับการพัฒนาตามข้อกำหนดได้ไม่ครอบคลุมทุกวาชีพและทุกคน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question 13. ประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา | |
| A : Approach  แนวทาง | สสจ.ตราด มีคณะกรรมบริหารทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนประเมินผล แผนการพัฒนาบุคลากรในจังหวัดและตามตัวชี้วัดรายบุคคล โดยดำเนินการประเมิน ๒ ครั้ง/ปี |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | มีนำแนวทางหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกาศแจ้งให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติและได้กำหนด เกณฑ์ตัวชี้วัดประเมินผล ให้รับทราบ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล 2. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผน   เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลทั้งภายใน/ภายนอก  ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามแผน |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีการผลการประเมินไปเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ  มีการนำผลการประเมินไปใช้โยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรม |
| จุดแข็ง | มีแนวทางยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ประเด็น ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน  หน่วยงานได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติที่ไปในแนวทางเดียวกัน  สามารถสร้างแรงจูงใจทำให้บุคคลากรพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ได้จริง |
| จุดอ่อน | ยังมีวิธีการประเมินบางวิธีที่ยังไม่สามารถประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพ หรือวัดผลได้ตรงตามความเป็นจริง เช่น การประเมินก่อน-หลังการอบรม อาจจะตอบคำถามได้ในระยะสั้นๆ แต่ควรมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อหาส่วนขาดและพัฒนาเพิ่มเติมต่อไปหรืออาจประเมินจากการปฏิบัติเพื่อประกอบการประเมิน |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category: หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question 14. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน/สสจ. ตราด | |
| A : Approach  แนวทาง | - มีกระบวนส่งเสริมความก้าวหน้า ครอบคลุม 1 สายงาน : สาธารณสุขอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน  โดยกำหนดให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทุกระดับ ได้แด่ ผบต./ผบก.และ  นบส. |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - มีกระบวนการจัดทำความก้าวหน้าเฉพาะบางตำแหน่ง : สาธารณสุขอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน ดังนี้  เช่น จะต้องเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ/ รองหัวหน้ากลุ่มงาน มาก่อน  1. มีการกำหนดตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  2. มีการกำหนดระยะเวลา คือ เป็นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมาแล้ว 2 ปี  3. มีการกำหนดภาระงาน ในหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ/รองหัวหน้ากลุ่มงาน  - มีการให้ข้อมูลตำแหน่งที่ว่างโดยการประกาศ หนังสือเวียน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - ยังไม่มีกระบวนการประเมินผล  ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนอกเหนือจากที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องการวางแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ |
| จุดแข็ง | มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนเฉพาะสาธารณสุขอำเภอเท่านั้น |
| จุดอ่อน | - ไม่มีแนวทางสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ |