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

**หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว**

**หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร**

**5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร**

**คะแนน ...........................**

**จุดแข็ง**

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารบุคลากร

2. มีการดำเนินการต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี, ซ้อมแผนฯ

3. ผู้บริหารติดตาม ประเมิน สม่ำเสมอ เช่น โครงการ No Foam, บุหรี่, สวัสดิภาพเจ้าหน้าที่

4. มีการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

๖. มีการจัดโครงสร้างและมอบหมายงาน แม้จะไม่เป็นไปโครงสร้าง

๗. มีข้อมูลด้านอัตรากำลังบุคลากร

๘. มีแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลกรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ

**โอกาสในการปรับปรุง**

๑. การกำหนดอัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับบริบทของนโยบายและสภาพปัญหาของพื้นที่

๒. การพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ส่วนขาด และปัญหาสุขภาพในพื้นที่

๓. มีมาตรฐานการประเมิน แต่ไม่สามารถประเมินให้ตรงไปตามที่มาตรฐานกำหนด

4.การแบ่งงานไม่ชัดเจน คาบเกี่ยวหลายกลุ่มงาน ทำให้การปฏิบัติไม่ราบรื่น

5.ยังไม่มีการประเมินผลกระทบในอนาคตมาใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน

6.กลุ่มเสี่ยง ไม่ได้รับการตรวจติดตาม/ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๗. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการจัดสรรบุคลากร

๘. ไม่สามารถดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ตรวจได้ทุกคน (ไม่ยอมตรวจ)

๙. ขาดการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น กล้องวงจรปิด,ตรวจสภาพรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่

10.ม่มีระบบประเมินบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนได้

2.ยังคงขาดแคลนอัตรากำลังในบางสาขาในการปฏิบัติงาน ทำให้ภาระงานมาก

3.ฐานข้อมูลบุคลากรบางแห่งไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้การจัดอัตรากำลังเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4.ยังไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า Career path

**5.2 ความผูกพันของบุคลากร**

**คะแนน .......................**

**จุดแข็ง**

1.มีข้อมูลด้านอัตรากำลังบุคลากร

2.มีแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลกรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ

3.เจ้าหน้าที่สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว

4.ผู้บริหารให้ความสำคัญในระบบยึดหลัก ITA

5. มีข้อมูลจากการประเมิน Happinometer ที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานสามารถใช้วิเคราะห์ และวางแผนดำเนินงานได้

6. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ระดับจังหวัดกำหนดให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เป็น CIPO ด้านบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนและสะท้อนการดำเนินงาน

7.ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารบุคลากร

8.มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องมากกว่าร้อยละ 95

9.มีการจัดอบรมเสริมศักยภาพในการเลื่อนระดับให้กับกลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว

**โอกาสในการปรับปรุง**

1.เจ้าหน้าที่ ไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.บุคลากรบางคน ไม่มีตัวชี้วัด PA มีเฉพาะงานประจำ การประเมิน CA ยังไม่สามารถปฏิบัติได้จริงส่งผลต่อวิธีการประเมิน

3.การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่จะไปให้ถึง People Excellence

4.ผู้รับผิดชอบมีทักษะและความเชี่ยวชาญการดำเนินงานไม่มากพอ

5.ยังไม่มีการสำรวจหาปัจจัยแห่งความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภท

6.ยังไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

7.ยังไม่มีแนวทางการเชื่อมโยงความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภทกับผลลัพธ์ขององค์กร แยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง)

8.ยังไม่มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภท

9.การพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ส่วนขาด และปัญหาสุขภาพในพื้นที่

10.ยังไม่มีระบบการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

11. ส่วนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลยังไม่มี หรือไม่ชัดเจน เป็นลักษณะตามความเหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้ยังไม่มีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ชัดเจน

12.ยังไม่มีระบบการติดตามที่ชัดเจน ต่อเนื่อง ครอบคลุม

13. ยังไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดในการวัดประเมิน