**แบบฟอร์ม 5ก. การวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน**

**หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....สระแก้ว.....**

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 1. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. สสจ.สระแก้ว ได้มีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากร  1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีมโดยพัฒนาจากสำนักงาน กพ. เป็นแบบประเมินสมรรถนะหลักจังหวัดสระแก้ว  1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มีกำหนดตามความรู้ความสามารถและความแตกต่างกันกับตำแหน่งประจำในสายงาน ตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551/ พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ซึ่งได้มีการกำหนดระดับความยากง่ายและความซับซ้อนของงานไว้ แต่ยังไม่มีระบบประเมินที่ชัดเจน  1.3 การประเมินผลการดำเนินงานจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ได้จัดทำคำรับรองไว้กับผู้บริหาร  2. อัตรากำลังคนด้านบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับ FTE ที่กระทรวงได้กำหนดตามขนาด SP ของหน่วยบริการ และกรอบโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และวางแผนกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียบุคลากร  3. มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจังหวัดสระแก้ว เพื่อพิจารณาการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร  4. จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง ในระบบบริหารงานบุคคล HROPS, โปรแกรมสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลจังหวัด |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. ได้นำแนวทางลงสู่การปฏิบัติในทุกหน่วยงานและกำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนกำลังคนของหน่วยงานตามกรอบ โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในกรณีบุคลากรไม่เพียงให้ขออนุมัติจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวทดแทนในตำแหน่งที่จำเป็น  2. ผู้บริหารของหน่วยงานในอำเภอ ได้จัดทำคำรับรองราชการเพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานและขีดความสามารถ  3. หน่วยบริการทุกหน่วยดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข ให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ในระบบ HROPS และโปรแกรมสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลจังหวัด |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1. มีระบบประเมินบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังโดยจัดทำแบบประเมินบุคลากรตามกรอบโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แนวทางในการประเมินและปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลจริง  2. ประชุมเครือข่ายHRจังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  4. เพิ่มช่องทางสื่อสารเพื่อใช้ในการประสานงาน การติดตาม ประเมินผล ให้คำแนะนำ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้รับผิดชอบงานในระดับ เขต จังหวัด และอำเภอ |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด ในประเด็นที่ 5 และสอดคล้องกับระบบService Plan PCC รวมทั้งการนำสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถและจัดโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการให้บริการในพื้นที่ |
| จุดแข็ง |  |
| จุดอ่อน |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 2.บุคลากรใหม่ | |
| A : Approach  แนวทาง | กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรใหม่ด้วยวิธีการต่างๆ  -แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อพิจารณาคัดเลือก  -การจัดทำแผนเพื่อสรรหาบุคลากร กำหนดคุณสมบัติ เช่น ระยะเวลาการทำงาน ความสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์กร(4 Excellence) การสื่อสารด้านภาษา IT มนุษยสัมพันธ์ ความเชี่ยวชาญ  -กำหนดวิธีการและระยะเวลาการคัดเลือก (ข้อเขียน / สัมภาษณ์/อื่นๆ)  -ประชาสัมพันธ์การสรรหาและประกาศผลการสรรหา ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ติดประกาศ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ Application Line และ Facebook  -การทดลองงาน  -การทำสัญญาว่าจ้าง  -กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่สร้างค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | -ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ติดประกาศ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางสถานีวิทยุ  -ปฐมนิเทศแนวทาง ค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน  -ติดตามนิเทศผลงานอย่างต่อเนื่อง ทุก 6 เดือน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ผู้สมัครทั่วไป  -เกิดการลาออกก่อนกำหนดสัญญาว่าจ้าง  บุคลากรภายใน  -ไม่ผ่านการคัดเลือกความก้าวหน้าทางวิชาชีพ  ปรับปรุงโดย  -บุคลากรนอกพื้นที่ จัดหาที่พักให้ เบิกจ่ายตามสิทธิ  -มีการพัฒนาศักยภาพโดยพี่เลี้ยงในหน่วยงาน(พี่สอนน้อง) |
| I : Integration  การบูรณาการ | คุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องการ และทิศทางการพัฒนาขององค์กร |
| จุดแข็ง |  |
| จุดอ่อน |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 3. การทำงานให้บรรลุผล | |
| A : Approach  แนวทาง | มีการจัดโครงสร้างกลุ่มงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็น 2 งานหลักคืองานบริหารทรัพยากรบุคคลและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการมอบหมายหัวหน้างานเพื่อให้สามารถดูแลควบคุมกำกับงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารและผู้แทนจากกลุ่มวิชาชีพที่สำคัญเพื่อทำหน้าที่ร่วมพิจารณาการดำเนินการต่างๆด้านทรัพยากรบุคคล |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ได้ถ่ายทอดรูปแบบโครงสร้างงานและให้กำหนดมอบหมายผู้รับผิดชอบงานของโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพื่อให้มีเครือข่ายในการดำเนินงานทั้งจังหวัด |
| L : Learning การเรียนรู้ | การประเมินความสุขของบุคลากร  การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีการบูรณาการงานควบคู่กับงานอื่นๆ ได้แก่ การชี้แจงตัวชี้วัดพร้อมกันทั้งจังหวัดพร้อมกับงานอื่นๆ การติดตามนิเทศงานพร้อมกับทีมการนิเทศงานปกติและการประเมิน คปสอ.ติดดาว และการประชุมทีมบริหารจัดการที่ดีของโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง |
| จุดแข็ง | มีการจัดโครงสร้างและมอบหมายงานชัดเจน |
| จุดอ่อน |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | |
| Question 4. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร | |
| A : Approach  แนวทาง | -จัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี, FTE และ SP โดยวิเคราะห์จาก การเกษียณอายุราชการ, ภาระงาน/โครงสร้างใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลง |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - ขอใช้อัตราตำแหน่งว่าง ทดแทนตำแหน่งที่เกษียน  - ขอตำแหน่งพนักงานราชการ ทดแทนลูกจ้างประจำ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - บริหารจัดการภายใน โดยการปรับเกลี่ยบุคลกรที่มีอย่างจำกัดให้ครอบคลุมภาระงาน  - พัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (อบรมฯ Coaching แบบไม่เป็นทางการ)  - แสวงหาความร่วมมือจากเครือข่าย เช่น องค์กรปกครองท้องถิ่น |
| I : Integration  การบูรณาการ | - ยังไม่มีการประเมินผลกระทบในอนาคตมาใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน |
| จุดแข็ง | - |
| จุดอ่อน | - ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการจัดสรรบุคลากร |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** | |
| No. ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | |
| Question 5. สภาพแวดล้อมการทำงาน | |
| A : Approach  แนวทาง | 1.หน่วยงานมีแผนตรวจสุขภาพประจำปี  2.หน่วยงานมีการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่  3.มีการกำหนดแผนป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุหมู่  4.มีโครงการออกกำลังกาย  5.มีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ (สวมหมวกกันน็อค,กล้องวงจรปิด,จัดรถรับส่งเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลต่างๆ)  6.โครงการ Say No To Foam  7.โครงการงดสูบบุหรี่  8.โครงการคนไทยไร้พุง  9.มีการดูแลสวัสดิภาพคนงาน/คนสวน  10. มีนโยบายควบคุมอาหาร (ลดหวาน มัน เค็ม) |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.มีการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้งสำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน  2.หน่วยงานมีการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ปีละ 1 ครั้ง  3.มีการซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุหมู่/สถานการณ์ความไม่สงบ ปีละ 1 ครั้ง  4.มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด,ทำรั้วรอบขอบชิด,ป้อมยาม,จุดตรวจ  5.มีการจัดกิจกรรม 5 ส ปีละ 2 ครั้ง  6.มีการจัดรถรับส่งเจ้าหน้าที่ ทุกโรงพยาบาล  7.มีการแจกแว่นสำหรับคนสวน  8.มีการแจกยาเจ้าหน้าที่ (Folic) |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1.มีการประเมิน Healthy Work Place, ความปลอดภัย(ประเมินเจ้าหน้าที่ใช้เครื่องดับเพลิง)  2.มีการติดตามการตรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่(ร้อยละ) โดยมีการจัดกลุ่ม (ดี/เสี่ยง/ป่วย)  3.มีแผนรองรับเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง/ป่วย และวัดผลการเปลี่ยนแปลงจากการทำโครงการ (กลุ่มป่วยเปลี่ยนเป็นกลุ่มเสี่ยง, กลุ่มเสี่ยงเปลี่ยนเป็นกลุ่มดี) |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1.ทุกคนในองค์กรได้รับการตรวจสุขภาพ (เจ้าหน้าที่,ลูกจ้าง)  2.ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการซ้อมแผน  3.เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง/ป่วยได้รับการดูแลเข้าโครงการลดพุงลดโรค  สอดคล้องกับนโยบาย People Excellence : Happinometer |
| จุดแข็ง | 1.มีการดำเนินการต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี,ซ้อมแผนฯ  2.ผู้บริหารติดตาม ประเมิน สม่ำเสมอ เช่น โครงการ Say No To Foam, บุหรี่, สวัสดิภาพเจ้าหน้าที่ |
| จุดอ่อน | 1. ไม่สามารถดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ตรวจได้ทุกคน (ไม่ยอมตรวจ)  2. ขาดการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น กล้องวงจรปิด,ตรวจสภาพรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category: หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| Item: 5.1สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร | |
| No. ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | |
| Question 6 . นโยบายและสวัสดิการ | |
| A : Approach  แนวทาง | 1. มีแนวทางการช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากร สสจ. ที่เสียชีวิต  2. มีคณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการบ้านพัก  3 . มีนโยบายจัดงานสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี  4 . มีนโยบายสนับสนุนรถในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ทั้งในและนอกเวลาราชการ  5. มีนโยบายสนันสนุนให้บุคลากร ไปปฎิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา  6. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1. มีกองทุนช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวของบุคลากร สสจ. ที่เสียชีวิต และเยี่ยมให้กำลังใจ  2. มีการพิจารณาสวัสดิการบ้านพักตามแนวทาง/ความจำเป็น และจัดให้บุคลากรได้อยู่บ้านพัก  3 . จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ในเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ เกษียณอายุราชการ  4 . มีการสนับสนุนรถในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ทั้งในและนอกเวลาราชการ  5. บุคลากรสามารถไปปฎิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา  6. บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี ๆ ละ 1 ครั้ง |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ยังไม่มีการประเมิน ข้อ1 - 5  ข้อ 6 สรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปีโดยจำแนกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับหมวด 1 ข้อ 1.1 ก (3)  นโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence : Happinometer |
| จุดแข็ง | 1. มีการดำเนินงานต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและการจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย  2. มีการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง |
| จุดอ่อน |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
| Question 7. องค์ประกอบของความผูกพัน | |
| A : Approach  แนวทาง | 1.มีนโยบาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยการชื่นชมความสำเร็จในการประชุม คปสจ. ทุกเดือน  2.มีนโยบายคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข ทุกปี  3.งานกีฬาสาธารณสุขสัมพันธ์ภายในองค์กร  4.แผนพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพและแผนกำลังคนระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาและ service plan  5.มีช่องทางการชื่นชมทำความดี และความสำเร็จของคนทำงาน ทาง Web site |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.ตามนโยบายคนดี ศรีสาธารณสุข ผ่านกระบวนการคัดเลือก โดยคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ผ่านระดับอำเภอ สู่ ระดับจังหวัด เพื่อเป็นตัวแทนเข้ารับรางวัลข้าราชการดีเด่นในลำดับต่อไป  2.กิจกรรมศึกษาดูงานภายใน ภายนอกสถานที่ของเจ้าหน้าที่บุคลากร  3.การกำกับติดตาม ประเมินผลงานโดยการเยี่ยมเสริมพลัง ในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด |
| L : Learning  การเรียนรู้ | 1.มีการประเมินเพื่อคัดเลือก คนดี คนเก่ง มีสุขแต่ยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ปีละ 1 ครั้ง  2.มีช่องทางในการประสานงานและให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนปัญหา ข้อเสนอแนะ เช่น กลุ่มไลน์ การนิเทศติดตามงาน  3.จัดเวทีวิชาการ เผยแพร่ผลงาน ในระดับจังหวัด และสนับสนุนให้นำเสนอในระดับจังหวัด เขต ประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง |
| I : Integration  การบูรณาการ | 1.มีแนวทางการบูรณาการงานที่เกี่ยวข้องสอดรับเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ประหยัดเวลา  2.แนวทางการคัดเลือก คนดีศรีสระแก้ว ข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับผู้ว่าราชการจังหวัด |
| จุดแข็ง | 1.มีข้อมูลด้านอัตรากำลังบุคลากร  2.มีแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลกรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ |
| จุดอ่อน | 1.ไม่มีระบบประเมินบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนได้  2.ยังคงขาดแคลนอัตรากำลังในบางสาขาในการปฏิบัติงาน ทำให้ภาระงานมาก  3.ฐานข้อมูลบุคลากรบางแห่งไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้การจัดอัตรากำลังเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา  4.ยังไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า Career path |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ก.ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
| Question ๘ วัฒนธรรมการสื่อสาร/วัฒนธรรมส่วนราชการ | |
| A : Approach  แนวทาง | แนวทางการสื่อสารหลักของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประกอบด้วย  ๑.สื่อสารทางหนังสือราชการ  ๒.สื่อสารผ่านระบบไลน์  ๓.การประชุม สัมมนา  ๔.เสียงตามสาย  ๕.วิดิโอคอนเฟอร์เร้นท์  สำหรับในส่วนบุคลากรภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีแนวทางการสื่อสารเพิ่มเติมประกอบด้วย  -จัดการประชุม สัมมนา เปิดโอกาสให้มีการสอบถาม แสดงความคิดเห็นและสรุปมติของที่ประชุม  -การหารือ/สั่งการ/มอบหมายงาน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ  -การประชุมหารือระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สาธารณสุขอำเภอและผู้ปฏิบัติ  -การจัดให้มี Web board เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรในหน่วยงานสอบถาม เสนอความคิดเห็น และอื่น ๆ ซึ่ง นพ.สสจ./รอง/หน.กลุ่มงาน หรือผู้รู้ เป็นผู้ตอบหรือให้ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เข้ามาใช้บริการ Web board |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - การจัดการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ถ่ายทอด ไลน์กลุ่ม Email web board สสจ. |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ประเมิน ติดตาม สังเกต |
| I : Integration  การบูรณาการ | การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน มาร่วมกันขับเคลื่อนงานระดับจังหวัด เช่น โครงการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ |
| จุดแข็ง | เจ้าหน้าที่สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว |
| จุดอ่อน | ไม่มี |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** | |
| **Item: 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม** | |
| No. ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม | |
| Question 9. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม | |
| A : Approach  แนวทาง | - แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม โดยมีตัวแทนทุกหน่วยงานเป็นคณะกรรมการ ทำหน้าที่ควบคุมกำกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และ สืบสวนข้อเท็จจริงกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม  - มีคณะทำงานหน่วยงานคุณธรรมระดับโรงพยาบาล/และอำเภอเป้าหมาย  - ปลูกฝังค่านิยม สร้างความตระหนัก (MOPH)  - ประกาศนโยบาย โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หนังสือราชการ และมอบนโยบายในการประชุม  - ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่  - ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมทั้งโดยคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ  - มีการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม  - มีการส่งเสริมจริยธรรมเครือข่ายสาธารณสุข ทั้งเจ้าหน้าที่และ อสม  - มีการส่งเสริมจริยธรรม ยกย่องบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การนำเสนอผลงานเพื่อคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ข้าราชการดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น /คนดีศรีนนท์/คนดีศรีสาธารณสุข |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | - มีการสื่อสารทางช่องทางต่างๆ เช่น หนังสือราชการ วาระการประชุม กำกับติดตามและประเมินของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว  - คู่มือจริยธรรมคุณธรรม สสจ.สระแก้ว  - คู่มือจริยธรรมวิจัย สสจ.สระแก้ว  -การอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น พรบ.60 / อสม.ปปช.  -การประกาศเจตนารมณ์ทั่วทั้งองค์กรในสังกัด สสจ.สระแก้ว |
| L : Learning  การเรียนรู้ | - มีการทบทวนและปรับปรุง  -นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการ, การจัดประกวดคัดเลือกคนดีศรีสระแก้ว,ข้าราชการดีเด่น , คนดีศรีสาธารณสุข  -การเยี่ยมเสริมพลังและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จการดำเนินงาน |
| I : Integration  การบูรณาการ | - สอดคล้องกับหมวด 5 แผนพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรม  -บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Exellence)  -บูรณาร่วมการโปร่งใส ITA , ค่านิยม MOPH  -สอดคล้องกับกำหนดวัฒนาธรรมจังหวัด เช่น การแต่งกายผ้าไทยทุกวันศุกร์ และสืบสานประเพณีไทยตามวันสำคัญ  -สอดคล้องการดำเนินของคณะกรรมการป้อง และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) |
| จุดแข็ง | - มีแนวทางส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมที่ชัดเจน  เป็นนโยบายขององค์กร , ภาวะผู้นำ , KPI (การประเมินการควบคุมภายใน)  -ติดตามกำกับประเมินผลเป็นประจำทุกปี  -การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง |
| จุดอ่อน | - ยังไม่ทำให้ครอบคลุมการดำเนินงานทุกหน่วยบริการ ดำเนินการในส่วนที่เป็นเป้าหมายนำร่อง |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร | |
| Question ๑๐. การประเมินความผูกพัน | |
| A : Approach แนวทาง | ๑. สสจ. ใช้ข้อมูล Haappinometer ปี 2560 วิเคราะห์ เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ  ผูกพันภายในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๑ และคืนผลการวิเคราะห์ให้ รพศ./รพช./สสอ.  ๒. สสจ./รพศ./รพช./สสอ. จัดทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขและ  ผูกพันไม่น้อยกว่าหน่วยงานละ ๒ เรื่อง  ๓. กำหนดการรายงานผลงานทุก ๑ เดือน เริ่มตั้งแต่ไตมาส ๒ เป็นต้นไป  ๓. คัดเลือก หน่วยงานต้นแบบด้านความสุข สสอ.ต้นแบบ ๑ แห่ง และ รพช. ต้นแบบ ๑ แห่ง |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ๑. การประชุมชี้แจงผู้รับผู้รับผิดชอบระดับ รพศ./รพช./สสอ.ปีละ 1 ครั้ง  ๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารของกลุ่มงานภายใน สสจ.เดือนละ ๒-๔ ครั้ง  ๓. การประชุมทีมบริหารจัดการที่ดี ปีละ 4 ครั้ง  ๔. แจ้งผู้บริหารในการประชุม คปสจ. ทุกเดือน  ๕. การติดตามนิเทศและประเมินผล คปสอ.ติดดาวปีละ ๒ ครั้ง |
| L : Learning การเรียนรู้ | ๑. รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในเวที คปสจ.  ๒. ผู้แทน รพศ./รพช./สสอ.นำเสนอผลงาน ในการประชุมผู้รับผิดชอบ  ๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ ปีละ 1 ครั้ง |
| I : Integration การบูรณาการ | ๑. การดำเนินงาน รพ.สต.ติดดาว  ๒. การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล HA  ๓. การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม  4. การดำเนินงาน คปสอ.ติดดาว |
| จุดแข็ง | 1. มีข้อมูลจากการประเมิน Happinometer ที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานสามารถใช้วิเคราะห์  และวางแผนดำเนินงานได้  2. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ระดับจังหวัดกำหนดให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เป็น CHRO เพื่อ  ขับเคลื่อนและสะท้อนการดำเนินงาน  ๓. มีทำเนียบผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานและการติดตามมีประสิทธิภาพ |
| จุดอ่อน | ๑. การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยเมื่อเทียบกับ  เป้าหมายที่จะไปให้ถึง People Excellence  ๒. ผู้รับผิดชอบมีทักษะและความเชี่ยวชาญการดำเนินงานไม่มากพอ |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ข.การประเมินความผูกพันของบุคลากร | |
| Question 11. ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ | |
| A : Approach  แนวทาง | มีการกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกระดับ รวมถึงการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานแก่ผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงาน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ยังไม่มีการประเมินผลลัพธ์และแนวทาง |
| I : Integration  การบูรณาการ | ยังไม่มีการบูรณาการ |
| จุดแข็ง | ไม่มีจุดแข็ง |
| จุดอ่อน | * ยังไม่มีการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความผาสุกและความผูกพันธ์ของบุคลากรแต่ละประเภท * ยังไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร * ยังไม่มีแนวทางการเชื่อมโยงความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภทกับผลลัพธ์ขององค์กร แยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง) * ยังไม่มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภท |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question 12. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา | |
| A : Approach  แนวทาง | มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้แก่  1.การปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่และข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี  2.การจัดอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน และสอดคล้องกับ Service plan ของหน่วยบริการ  3.การพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง โดยคัดเลือกตามคุณสมบัติ  4. การลาศึกษาของบุคลากร โดยให้ยื่นแสดงความจำนงลาศึกษาและจัดทำแผนลาศึกษาของหน่วยงานโดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคล  5.การพัฒนาบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการตาม IDP ตามรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | แจ้งแนวปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงาน แก่ผู้รับผิดชอบงานทุกหน่วยงาน ผ่านระบบหนังสือราชการม, Website ,Application Line และ Facebook อย่างต่อเนื่อง |
| L : Learning  การเรียนรู้ | มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนของแต่ละหน่วยงาน |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีการวางแผนและดำเนินการภายใต้แผนการบริหารจัดการบุคลากร และแผนงบประมาณ ของหน่วยงาน |
| จุดแข็ง | ไม่มี |
| จุดอ่อน | ขาดการติดตามตรวจสอบระบบการพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัด |

|  |  |
| --- | --- |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question **13. ประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา** | |
| A : Approach  แนวทาง | ยังไม่มีมีแนวทางการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาที่ชัดเจน เป็นเพียงการประเมินจำนวนผู้ผ่านการอบรมตามแผน และประเมินผลการผ่านการอบรมบางหลักสูตร |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | ยังไม่มีระบบการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร ทุกหลักสูตร ทุกหน่วยงาน |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ยังไม่มีระบบการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ มีแต่การสรุปผลการประชุม/อบรมเสนอ ผู้บริหารเพื่อรับทราบ |
| I : Integration  การบูรณาการ | สอดคล้องกับหมวด 1 ข้อ 7 |
| จุดแข็ง | --------- (รอทำแผนปรับปรุงปี 2562 |
| จุดอ่อน | ยังไม่มีระบบการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน |
| **Category : หมวด 5 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |
| **Item: 5.2 ความผูกพันของบุคลากร** | |
| No. ค.การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | |
| Question 14. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | |
| A : Approach  แนวทาง | มีการใช้หลักเกณฑ์แนวทางการเลื่อนระดับที่ กพ. กำหนดโดย มีการติดตามความก้าวหน้าให้กับกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ผ่านทางเอกสาร แจ้งไปที่ สสอ.และโรงพยาบาล |
| D : Deployment  การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ | 1.มีความครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ  2.มีระบบติดตามให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ |
| L : Learning  การเรียนรู้ | ยังไม่มีระบบการติดตามที่ชัดเจน ต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกตำแหน่งบุคลากร |
| I : Integration  การบูรณาการ | มีความสอดคล้องกับหมวดที่ 1 ข้อ 3 การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน |
| จุดแข็ง | * มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องมากกว่าร้อยละ 95 * มีการจัดอบรมเสริมศักยภาพในการเลื่อนระดับให้กับกลุ่มเป้าหมาย |
| จุดอ่อน | * ยังไม่มีระบบการติดตามที่ชัดเจน ต่อเนื่อง ครอบคลุม   – ยังไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดในการวัดประเมิน |