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

**หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** | |  |  |  |  |  |
| 1.1 การนำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ |  | ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และ  พันธกิจ | 1 | วิสัยทัศน์และค่านิยม | คณะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ | การประเมินติดตามการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ยังไม่ครบถ้วนไม่มีการกำหนด |
| 2 | การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม | ผู้นำได้ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ ผู้บริหารมีการประกาศนโยบายด้านการต่อต้านทุจริต คอรัปชั่น และมีธรรมาภิบาล และมีแนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และได้มีการกำกับติดตามในการประชุม  คปสจ. | ยังไม่มีระบบตรวจสอบระเบียบมาตรการที่วางไว้ อย่างครอบคลุม |
| 3 | การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน | - | ไม่มีแนวทางการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** | |  |  |  |  |  |
| 1.1 การนำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ |  | ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ | 4 | การสื่อสาร | -ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม IT ต่อเนื่อง ทันเวลา ทำให้แก้ปัญหาการติดตามทุกกลุ่มวัย การเยี่ยมบ้าน ได้รวดเร็ว ข้อมูลสามารถดุได้ทุกระดับ  -การสื่อสารรวดเร็วขึ้นผ่านช่องทางกลุ่ม line และการประชุมผ่านกลุ่มเครือข่ายบุคลากร  กลุ่มต่างๆทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน | ยังไม่มีการประเมินช่องทางการสื่อสารกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม |
| 5 | การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง | ผู้บริหารมีการนำเครื่องมือ 6 Building Blocks Health System และ PDCA มาพัฒนางานอย่างจริงจัง | ยังไม่มีการกำหนดความคาดหวังการสร้างความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม |  | ก. การกำกับดูแลองค์การ | 6 | ระบบการกำกับดูแลองค์การ | มีการประกาศเจตนารมณ์ในการกำกับดูแลองค์การที่ดี และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (OG) ที่ชัดเจนของสำนักงานสาธารณสุข เพื่อประกาศให้บุคลากรถือปฏิบัติ | - |
| 7 | การประเมินผลการดำเนินการ | ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง คิด วางแผนให้ ควบคุมกำกับติดตามประเมินผลงาน สม่ำเสมอ ริเริ่มสร้างสรรค์ ขยัน ผู้บริหารตัดสินใจรวดเร็ว เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี | ผู้บริหาร ขององค์กรเปลี่ยนบ่อย อยู่ 1-2 ปี นโยบายก็เปลี่ยนตาม |
| **เกณฑ์ PMQA** | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 1 การนำองค์การ** |  |  |  |  |  |  |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม |  | ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม | 8 | การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ | ผู้บริหารให้ความสำคัญ และมีการถ่ายทอดนโยบายชัดเจน ต่อเนื่อง | มีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย มีการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ต้องมีการศึกษา และถ่ายทอดพัฒนาให้กับบุคคลากร |
| 9 | การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม | -ผู้บริหารมีนโยบาย ในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรม | -ยังขาดกระบวนการประเมินผลประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ และแนวทางการดำเนินงาน  -ยังขาดการส่งเสริม หรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  -ยังไม่มีการนำข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมมาปรับปรุงแก้ไข |
| 10 | ความผาสุกของสังคม | ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และมีการกำกับ ติดตาม ครอบคลุมความผาสุกและสร้างความสมบูรณ์ ทั้ง 3 ด้านคือด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม | ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และมีการกำกับ ติดตาม ครอบคลุมความผาสุกและสร้างความสมบูรณ์ ทั้ง 3 ด้านคือด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม |
| 11 | การสนับสนุนชุมชน |  | ยังไม่มีการประเมินผลจากกิจกรรมในชุมชน |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  |
| **5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** |  | | ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร | 1 | ขีดความสามารถและอัตรากำลัง |  |  |
| 2 | บุคลากรใหม่ |  |  |
| 3 | การทำงานให้บรรลุผล | มีการจัดโครงสร้างและมอบหมายงานชัดเจน |  |
| 4 | การจัดการการเปลี่ยนแปลง  ด้านบุคลากร |  | - ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการจัดสรรบุคลากร |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | **โอกาสในการปรับปรุง** | |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  |  | |
| **5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร** |  | | ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | 5 | สภาพแวดล้อมการทำงาน | 1.มีการดำเนินการต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี,ซ้อมแผนฯ  2.ผู้บริหารติดตาม ประเมิน สม่ำเสมอ เช่น โครงการ Say No To Foam, บุหรี่,  สวัสดิภาพเจ้าหน้าที่ | 1. ไม่สามารถดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ตรวจได้ทุกคน (ไม่ยอมตรวจ)  2. ขาดการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น กล้องวงจรปิด,ตรวจสภาพรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ | |
| 6 | นโยบายและสวัสดิการ | 1. มีการดำเนินงานต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและการจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย  2. มีการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง |  | |
| **เกณฑ์ PMQA** | | **คะแนน** | **ด้าน** | **ลำดับที่** | **ข้อคำถาม** | **จุดแข็ง** | | **โอกาสในการปรับปรุง** |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | | |  |  |  |  | |  |
| **5.2 ความผูกพันของบุคลากร** |  | | ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | 7 | องค์ประกอบของความผูกพัน | 1.มีข้อมูลด้านอัตรากำลังบุคลากร  2.มีแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลกรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ | | 1.ไม่มีระบบประเมินบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนได้  2.ยังคงขาดแคลนอัตรากำลังในบางสาขาในการปฏิบัติงาน ทำให้ภาระงานมาก  3.ฐานข้อมูลบุคลากรบางแห่งไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้การจัดอัตรากำลังเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา  4.ยังไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า Career path |
| 8 | วัฒนธรรมส่วนราชการ | เจ้าหน้าที่สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว | |  |
| **ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร** | 9 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | - มีแนวทางส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมที่ชัดเจน  เป็นนโยบายขององค์กร , ภาวะผู้นำ , KPI (การประเมินการควบคุมภายใน)  -ติดตามกำกับประเมินผลเป็นประจำทุกปี  -การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องฃ | | - ยังไม่ทำให้ครอบคลุมการดำเนินงานทุกหน่วยบริการ ดำเนินการในส่วนที่เป็นเป้าหมายนำร่อง |
|  |  |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 10 | การประเมินความผูกพัน | 1. มีข้อมูลจากการประเมิน Happinometer ที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานสามารถใช้วิเคราะห์  และวางแผนดำเนินงานได้  2. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ระดับจังหวัดกำหนดให้ผู้บริหารรุ่นใหม่เป็น CHRO เพื่อ  ขับเคลื่อนและสะท้อนการดำเนินงาน  ๓. มีทำเนียบผู้รับผิดชอบทุกหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานและการติดตามมีประสิทธิภาพ | ๑. การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยเมื่อเทียบกับ  เป้าหมายที่จะไปให้ถึง People Excellence  ๒. ผู้รับผิดชอบมีทักษะและความเชี่ยวชาญการดำเนินงานไม่มากพอ |
| **5.2 ความผูกพันของบุคลากร** |  | ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร | 11 | ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ |  | * ยังไม่มีการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความผาสุกและความผูกพันธ์ของบุคลากรแต่ละประเภท * ยังไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร * ยังไม่มีแนวทางการเชื่อมโยงความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภทกับผลลัพธ์ขององค์กร แยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง)   ยังไม่มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรแต่ละประเภท |
| 12 | ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา |  | ขาดการติดตามตรวจสอบระบบการพัฒนาบุคลากรระดับจังหวัด |
| 13 | ประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา |  | ยังไม่มีระบบการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน |
| 14 | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องมากกว่าร้อยละ 95  มีการจัดอบรมเสริมศักยภาพในการเลื่อนระดับให้กับกลุ่มเป้าหมาย | * ยังไม่มีระบบการติดตามที่ชัดเจน ต่อเนื่อง ครอบคลุม   – ยังไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดในการวัดประเมิน |