**แบบฟอร์มที่ ๖(แบบ ตก.กส.๒)**

**แบบรายงานการนิเทศงานติดตามระดับอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

**อำเภอ หนองกุงศรี นิเทศงานวันที่ ๑๙ เมษายน๒๕๖๐**

**คณะ/ประเด็น/เป้าประสงค์ที่ 3** ระดับความสำเร็จในการนำค่านิยม MOPH ดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม

**ตัวชี้วัดที่ 7.1**ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในหน่วยงาน(Happy Work Life Index)

**ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5

**สถานการณ์ (*ระบุข้อมูลสถานการณ์ข้อมูลรายตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี แผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในปี 2560 และอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นเกี่ยวข้อง)***

ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงาน การที่ผลงานจะบรรลุเป้าหมายได้ดีและต่อเนื่องนั้น บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถตามหลักวิชากรและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะเดียวกันถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. **ผลการดำเนินงานภาพรวมอำเภอ**

| **รายการข้อมูล** | **เป้าหมาย (B)\*\*** | **ผลงาน (A)\*\*** | **อัตรา/ร้อยละ** |
| --- | --- | --- | --- |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | ๑๕ | ๑๕ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | ๒๕ | ๑๕ | **๖๐** |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรตามดัชนีความสุขที่กำหนดใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | ๓๕ | ๓๕ | **๑๐๐** |
| มีแผนควบคุมกำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสรุปผลการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร | ๒๕ | ๑๕ | **๕๒** |
| รวม | ๑๐๐ | ๘๐ | **๘๐** |

*ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ สรุป ได้ ระดับ ๕*

1. **สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากพื้นที่**

การนำดัชนีความสุขมาใช้ในหน่วยงาน ยังไม่มีเครื่องมือประเมินที่ชัดเจนที่เป็นเครื่องมือเดียวกันทั้งจังหวัด ทำให้เปรียบเทียบกันระหว่าง คปสอ.ไม่ได้

1. **ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ | แนวทางการปรับปรุงแก้ไข /พัฒนา | ข้อเสนอแนะที่ให้ต่อจังหวัด |
| การประเมินความสุขเป็นนามธรรม ทำให้วิเคราะห์ยากทั้งในรายบุคคลและองค์กร | * จัดทำเครื่องมือประเมินที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม | * ควรทำเครื่องมือประเมินเดียวกันทั้งจังหวัด เพื่อจะได้เปรียบเทียบกันได้ |

1. **ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย /ต่อจังหวัด / ต่อผู้บริหาร / ต่อระเบียบ กฎหมาย**

จัดบุคลากรให้เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน

1. **นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง** (ถ้ามี)

ไม่มี

ผู้รายงาน นางสาวบุญเฉลิม ศรีขาว

ตำแหน่ง พยาบาลวิชชาชีพชำนาญการพิเศษ

**แบบรายงานการนิเทศงานติดตามระดับอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

**อำเภอ หนองกุงศรี นิเทศงานวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐**

**คณะ/ประเด็น/เป้าประสงค์ที่ 3** ระดับความสำเร็จในการนำค่านิยม MOPH ดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม

**ตัวชี้วัดที่ 7.2** ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม

**ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5

**สถานการณ์ (*ระบุข้อมูลสถานการณ์ข้อมูลรายตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี แผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในปี 2560 และอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นเกี่ยวข้อง)***

การดำเนินงานขาดการตั้งเป้าหมายร่วม ของ คปสอ. ทำให้ขาดการร่วมแรง ร่วมใจในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ขาดการระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

1. **ผลการดำเนินงานภาพรวมอำเภอ**

| **รายการข้อมูล** | **เป้าหมาย (B)\*\*** | **ผลงาน (A)\*\*** | **อัตรา/ร้อยละ** |
| --- | --- | --- | --- |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดค่านิยม MOPH สู่หน่วยงานในสังกัด | ๑๐ | ๑๐ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์โอกาสพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | ๒๐ | ๒๐ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาค่านิยม MOPH และกำหนด MOPH กิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมค่านิยม MOPH ในองค์กร | ๓๐ | ๓๐ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | ๑๐ | ๑๐ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน | ๓๐ | ๓๐ | **๑๐๐** |
| รวม | ๑๐๐ | ๑๐๐ | **๑๐๐** |

*ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ สรุป ได้ ระดับ ๕*

1. **สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อน นโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากพื้นที่**

การนำค่านิยมสู่การปฏิบัติค่อนข้างยากอาจต้องใช้เวลานาน และการประเมินผลอาจไม่เที่ยงตรง ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

1. **ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ | แนวทางการปรับปรุงแก้ไข /พัฒนา | ข้อเสนอแนะที่ให้ต่อจังหวัด |
| -การร่วมกำหนดค่านิยมไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้งในการนำค่านิยมไปปฏิบัติ | - ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วมกัน | * ภาระงานมากทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวได้ |
| -การนำค่านิยมร่วมเพื่อกำหนดกิจกรรมทำให้เกิดความหลากหลายเพราะลักษณะงานการให้บริการต่างกัน | - ควรจัดให้บุคลากรทุกหน่วยงาน และสหสาขาวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และตัวชี้วัด |  |

1. **ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย /ต่อจังหวัด / ต่อผู้บริหาร / ต่อระเบียบ กฎหมาย**

จัดบุคลากรให้เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน

1. **นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง** (ถ้ามี)

ไม่มี

ผู้รายงาน นางสาวบุญเฉลิม ศรีขาว

ตำแหน่ง พยาบาลวิชชาชีพชำนาญการพิเศษ

**แบบรายงานการนิเทศงานติดตามระดับอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

**อำเภอ หนองกุงศรี นิเทศงาน วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐**

**คณะ/ประเด็น/เป้าประสงค์ที่ 3** ระดับความสำเร็จในการนำค่านิยม MOPH ดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม

**ตัวชี้วัดที่ 7.3** ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด

**ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5

**สถานการณ์ (*ระบุข้อมูลสถานการณ์ข้อมูลรายตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี แผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในปี 2560 และอื่น ๆ ที่เป็นประเด็นเกี่ยวข้อง)***

ด้วยสถานการณ์ การดำเนินงานด้านสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไปในบางเรื่องทำให้บุคลากรขาดความรู้ ทักษะใหม่ในภารกิจที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1. **ผลการดำเนินงานภาพรวมอำเภอ**

| **รายการข้อมูล** | **เป้าหมาย (B)\*\*** | **ผลงาน (A)\*\*** | **อัตรา/ร้อยละ** |
| --- | --- | --- | --- |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดขององค์กรในการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | ๑๕ | ๑๕ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองขององค์กรในการกำหนดสาขาพัฒนา/หลักสูตรที่ส่งไปพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | ๒๕ | ๒๕ | **๑๐๐** |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาและจัดส่งบุคลากร/กำลังคนไปพัฒนาตามแผน | ๓๐ | ๓๐ | **๑๐๐** |
| มีแผนควบคุมกำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน | ๓๐ | ๑๕ | **๕๐** |
| รวม | ๑๐๐ | ๘๕ | ๘๕ |

*ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ สรุป ได้ ระดับ ๕*

1. **สรุปประเด็นสำคัญที่เป็นความเสี่ยงต่อการทำให้การขับเคลื่อนนโยบายหรือการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ (Key Risk Area/ Key Risk Factor) ซึ่งได้จากการวินิจฉัย ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากพื้นที่**

บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบหลายงาน ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาความรู้ ได้กรณีจัดในห้วงเวลาเดียวกัน และทำงานไม่ทันเวลา

1. **ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ | แนวทางการปรับปรุงแก้ไข /พัฒนา | ข้อเสนอแนะที่ให้ต่อจังหวัด |
| บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาความรู้ ได้กรณีจัดในห้วงเวลาเดียวกัน | - จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน | * บูรณาการ การจัดประชุม   ให้มีผลกระทบต่อการให้บริการน้อยที่สุด |

1. **ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย /ต่อจังหวัด / ต่อผู้บริหาร / ต่อระเบียบ กฎหมาย**

จัดบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน

1. **นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง** (ถ้ามี)

ไม่มี

ผู้รายงาน นางสาวบุญเฉลิม ศรีขาว

ตำแหน่ง พยาบาลวิชชาชีพชำนาญการพิเศษ