**แบบฟอร์มที่ 6 (แบบ ตก.กส.๒)**

**แบบรายงานการนิเทศงานติดตามระดับอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**

**อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ นิเทศงานวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐**

**คณะ/ประเด็น/เป้าประสงค์ ที่ ๓ บุคลากรด้านสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูง มีความสุขภายใต้วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง**

**ตัวชี้วัด : ที่ ๗ ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำค่านิยม MOPH และดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม**

**ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕**

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

คปสอ.ท่าคันโท ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพอำเภอท่าคันโท พ.ศ.2555-2560 ภายใต้วิสัยทัศน์ “ท่าคันโทเป็นเมืองแห่งความสุข ภายใต้สุขภาวะที่เข้มแข็ง และยั่งยืน ปี 2560” ประกอบด้วย 3 พันธกิจ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ซึ่งในการดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์สุขภาพอำเภอท่าคันโทจำเป็นที่จะต้องมีความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ 3 บุคลากรสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูง มีความสุขและวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพของจังหวัด อำเภอท่าคันโทมุ่งพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูงมีความสุขและวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอท่าคันโท จึงได้จัดทำโครงการบุคลากรสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูง มีความสุขและวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2560 ขึ้น

**โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้**

1. เพื่อส่งเสริมให้องค์กรนำค่านิยม MOPH และดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาสมรรถนะสูงบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขบนพื้นฐานวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง

**ผลผลิตที่เกิดขึ้น**

คปสอ.ท่าคันโทมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านค่านิยมร่วม(MOPH) และดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร พร้อมกับได้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายด้านดัชนีความสุข ค่านิยมร่วม(MOPH) และการพัฒนากำลังคนในองค์ โรงพยาบาลท่าคันโท ผ่านกิจกรรม OD สร้างสุข สร้างสัมพันธภาพ ส่วนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าคันโท กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ภูฝอยลม และร่วมกันวิเคราะห์ประเมินตนเองเพื่อหาส่วนขาดและวิเคราะห์โอกาสพัฒนาดัชนีความสุข ค่านิยมร่วมและสมรรถนะของบุคลากร พร้อมกับจัดทำแผนพัฒนาส่วนขาด

1. **ผลการดำเนินงานภาพรวมอำเภอ รอบที่ ๑**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการข้อมูล** | **น้ำหนัก** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้** | **คะแนนถ่วงน้ำหนัก** |
| 1. ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในหน่วยงาน(Happy Work Life Index) | ๓๕ | ๑๐๐ | ๗๕ | ๒,๒๗๕ |
| 1. ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม | ๓๕ | ๑๐๐ | ๗๐ | ๒,๔๕๐ |
| 1. ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๓๐ | ๑๐๐ | ๗๐ | ๒,๑๐๐ |
| รวมคะแนน | ๑๐๐ | ๓๐๐ | ๒๑๕ |  |
| ร้อยละคะแนนที่ได้ | | | ๗๑.๖๗ |  |

**เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินรอบที่ 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับคะแนน** | **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| **คะแนนที่ได้** | <ร้อยละ 40 | ร้อยละ 40-49 | ร้อยละ 50-54 | ร้อยละ 55-59 | >ร้อยละ 60 |

**รอบที่ ๑ ระดับความสำเร็จ ระดับ ๕ ผลคะแนนรวม ร้อยละ ๗๑.๖๗**

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

๓.๑ แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนไม่ชัดเจนในระดับนโยบาย เป็นปัจจัยที่ทำให้มีผลกระทบกับความสุขของบุคลากร

๓.๒ การดำเนินงานพัฒนาความสุขขององค์กร และการพัฒนาค่านิยมร่วมผลลัพธ์ที่ดียังไม่ชัดเจน เห็นผลช้า ต้องใช้ระยะเวลา

๓.๓ การขาดแคลนบุคลากรในบางสายงาน ทำให้การพัฒนากำลังคนไม่ตรงกับสายงาน

1. **ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ปัญหา/อุปสรรค/ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ | แนวทางการปรับปรุงแก้ไข /พัฒนา | ข้อเสนอแนะที่ให้ต่อจังหวัด |
| 1. ขาดแคลนบุคลากร ในบางสายงาน | **-** | **-** |
| 1. ไม่มีงบประมาณในการการพัฒนาบุคลากรบางสายงาน | **-** | **-** |
|  |  |  |
|  |  |  |

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

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

1. **นวัตกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง** (ถ้ามี)

* กลุ่มสัมพันธ์ยุทธศาสตร์สร้างสุข
* การสร้างพันธะสัญญาความร่วมมือการดำเนินงานตามค่านิยมร่วมขององค์กร

**ผู้รายงาน...........นายลือชัย พันธุภา..................**

**ตำแหน่ง..นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ....**