**สรุปรายงานผล**

**การติดตามและประเมินผลกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์**

**เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรด้านสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูง มีความสุขภายใต้วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง**

**ตัวชี้วัด : ที่ ๗ ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำค่านิยม MOPH และดัชนีความสุขมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม**

**ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕**

**โดย**

1. ชื่อ-สกุล นายสมชาย ปัสสาจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอท่าคันโท
2. ชื่อ-สกุล นางจรูญรัตน์ บุญโพธิ์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
3. ชื่อ-สกุล นางสมบูรณ์ จันทะโพธิ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญงาน
4. ชื่อ-สกุล นายลือชัย พันธุภา ตำแหน่ง ผอ.รพสต.บ้านหนองแซง
5. ชื่อ-สกุล นางสาวเสาวณี ดอนเกิด ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

**ผู้ประเมิน**

**รอบที่ ...๒... ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐**

**ชื่อหน่วยงาน คปสอ.ท่าคันโท**

**อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์**

**ส่วนที่ ๑ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Excutive Summery)**

**นิยามตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน/หน่วยวัดผล**

 **บุคลากรด้านสาธารณสุขทั้งระบบมีสมรรถนะสูง** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับทุกวิชาชีพในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่ง ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่ตอบสนองเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

 **ระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** หมายถึง หน่วยงานสาธารณสุขมีบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ (สสจ. รพท. รพช. สสอ. รพ.สต.) ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้มีขีดความสามารถ และผ่านเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด มีเครือข่ายวิชาชีพ และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้เข้มแข็ง ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขด้านสุขภาพทุกระดับมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน (๑.สมรรถนะ ๒.เครือข่าย พัฒนาคน๓.วัฒนธรรมองค์กร)

 **จุดยืนปี ๒๕๖๐**

 1.หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

**ตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความสำเร็จขององค์กรในการนำค่านิยม MOPH และดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการ**

**และพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม**

**หน่วยวัด ระดับ**

**ค่าเป้าหมาย ระดับ 5**

**น้ำหนัก ร้อยละ 7**

**คำนิยาม ค่านิยม MOPH**ประกอบด้วย

**M : Mastery**คือ การสร้างภาวะผู้นำ

**O : Originality**คือ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**P : People – centered**คือ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

**H : Humanity**คือ อ่อนน้อมถ่อมตน

โดยมีกิจกรรมหลักในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1.กำหนดค่านิยม MOPH ขององค์กร

2.วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการนำค่านิยม MOPH มาใช้

3.จัดทำแผนพัฒนาในการส่งเสริมค่านิยม MOPH

4.ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล การสร้างค่านิยมในองค์กรสมรรถนะบุคลากร

**บริหารจัดการและพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ คือ แบบที่เป็นทางการ เช่น การบรรยาย การฝึกอบรม เป็นต้น และแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสอนแนะ (Coaching) และการสอนงานอย่างใกล้ชิด โดยมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

1.วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

2.พัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร

3.บริหารบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงในสายงานหลัก

4.การสร้าง/พัฒนาข้าราชการเพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร

5.การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร

6.การจัดระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

**ดัชนีความสุข**

 **หน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานไปใช้** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ทุกหน่วยงาน ที่มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Word Life Index) ไปใช้โดยวิเคราะห์ผลเป็นรายบุคคล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด) หน่วยงานนั้นต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลการวิเคราะห์/ประเมินนั้นมาใช้ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

 1.ชี้แจงแนวทางการวัดความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขไปใช้

2.สำรวจ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

3.มีการทำแผนพัฒนาความสุขและนำแผนพัฒนาความสุขไปใช้

**วิธีการประเมินผล/เครื่องมือ/หน่วยประเมิน/ระยะเวลาประเมิน**

**เครื่องมือประเมินผล**

1. **แบบ Checklist ตามตัวชี้วัดย่อย ดังนี้**
	1. ตัวชี้วัดที่ 7.1 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ใน

หน่วยงาน(Happy Work Life Index)

* 1. ตัวชี้วัดที่ 7.2 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม
	2. ตัวชี้วัดที่ 7.3 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด

**กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูล**

 ระดับ คปสอ. ประกอบด้วยคณะกรรมบริหารเป้าประสงค์ที่ 4

**วิธีการประเมินผล**

 **ข้อมูลเชิงปริมาณ**

1. คณะกรรมการบริหารเป้าประสงค์ที่ 3 ของ คปสอ.ทำการประเมินตนเองและรวบรวมเอกสารอ้างอิงประกอบตามเกณฑ์ให้คะแนนแต่ละข้อ ของตัวชี้วัดย่อย
2. ทีมประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดทำการประเมินจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์

**ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม

**สรุปผลภาพรวม คะแนน KPI ,Checklist แปรผลภาพรวม**

**ตัวชี้วัดที่ 7.1 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในหน่วยงาน**

 **(Happy Work Life Index)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์** | **คะแนน****เต็ม** | **มี** | **ไม่มี** | **เอกสาร/ข้อค้นพบ** |
| 1.หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนเต็ม 15 คะแนน) |
| 1.1มีการกำหนดนโยบายการนำดัชนีความสุขขององค์กร | 5 | ๕ |  | มีดัชนีความสุขของหน่วยงาน |
| 1.2 มีกระบวนในการถ่ายทอดนโยบายขององค์กร | 5 | ๕ |  | มีการประชุมถ่ายทอดดัชนีความสุข |
| 1.3 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน | 5 | ๕ |  | มีคำสั่ง |
| 2.หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง ขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม(คะแนนเต็ม 25 คะแนน) |
| 2.1 มีการจัดกระบวนการในการสำรวจข้อมูล  | 10 | ๑๐ |  | มีการวิเคราะห์ประเมินตนเอง |
| 2.2 มีเอกสารสรุปผลการวิเคราะห์/ประเมินตนเององค์กร | 15 | ๑๕ |  | มีเอกสารการประเมินตนเอง |
| 3.หน่วยงานมีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรตามดัชนีความสุขที่กำหนดใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม (คะแนนเต็ม 35 คะแนน) |
| 3.1 หน่วยงานมีแผนพัฒนาความสุขขององค์กร | 10 | 10 |  | มีแผนพัฒนาความสุข |
| 3.2 หน่วยงานมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาความสุขขององค์กร | 15 | 15 |  | มีการดำเนินงานตามแผน |
| 3.3 หน่วยงานมีรายงานสรุปผลการพัฒนาองค์กร | 15 | 15 |  | มีสรุปผลการพัฒนา |
| 4.มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสรุปผลการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร(คะแนนเต็ม 25 คะแนน) |
| 4.1 มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงาน | 15 | 15 |  | มีแผน ควบคุม กำกับ |
| 4.2 หน่วยงานมีรายงานสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาองค์กรและเสนอโอกาสพัฒนาปีถัดไป | 10 | 10 |  | มีการสรุปถอดบทเรียน |
| **รวมคะแนน** | **100** | ๑๐๐ |  |  |

**ตัวชี้วัดที่ 7.2 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์** | **คะแนนเต็ม** | **มี** | **ไม่มี** | **เอกสารอ้างอิง/****ข้อค้นพบ** |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายค่านิยม MOPH สู่หน่วยงานในสังกัด | 10 | 10 |  | มีการกำหนดค่านิยม MOPH |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์โอกาสพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | 20 | 20 |  | มีผลการประเมินตนเอง |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาค่านิยม MOPH และกำหนดกิจกรรมการดำเนินการต่างๆเพื่อส่งเสริมค่านิยม MOPH ในองค์กร  | 30 | 30 |  | มีแผนพัฒนาค่านิยม MOPH |
| หน่วยงานมีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | 10 | 10 |  | มีแผนควบคุม กำกับ |
| หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรไม่ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมดหน่วยงาน ให้เกิดผลการดำเนินงาน ดังนี้ | 30 | 30 |  | มีผลการประเมินบุคลากร มากกว่าร้อยละ 60ขึ้นไป |
| **รวม**  | **100** | **100** |  |  |

**ตัวชี้วัดที่ 7.3 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์** | **คะแนนเต็ม** | **มี** | **ไม่มี** | **เอกสารอ้างอิง/****ข้อค้นพบ** |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 15 | 15 |  | มีกระบวนกำหนดนโยบายในการพัฒนากำลังคน |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองขององค์กรในการกำหนดสาขาการพัฒนา/หลักสูตรที่ส่งไปพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 25 | 25 |  | มีผลการประเมินตนเอง |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดส่งบุคลากร/กำลังคนไปพัฒนาตามแผน | 30 | 30 |  | มีแผนพัฒนาบุคลากร |
| มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน | 30 | 30 |  | มีแผนควบคุม กำกับ ติดตาม |
| **รวมคะแนน** | **100** | **100** |  |  |

**การให้คะแนน:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์ | ค่าน้ำหนัก | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ | คะแนนถ่วงน้ำหนัก |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในหน่วยงาน(Happy Work Life Index) | **35** | **100** | **100** | **35** |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม | 35 | 100 | 100 | 35 |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด | 30 | 100 | 100 | 30 |
| รวมคะแนน | 100 | 300 | 300 | 100 |

**เกณฑ์การประเมินระดับความสำเร็จ**:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับคะแนน** | **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| **คะแนนที่ได้** | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 50-59 | ร้อยละ 60-69 | ร้อยละ 70-79 | ร้อยละ 80 ขึ้นไป |

**สรุปผลการประเมินระดับอำเภอ (รอบที่ 2) ผลงานที่ได้ร้อยละ...๑๐๐..... ระดับคะแนนที่ได้…๕……**

**ข้อเสนอแนะ โอกาสการพัฒนาภาพรวม**

1. การกำหนดค่านิยมร่วม MOPH กิจกรรมหลัก ตัวชี้วัด ควรกำหนดเป็นภาพรวมทั้งจังหวัด
2. ควรมีการยกย่อง เชิดชู หน่วยงานหรือองค์กรที่มีค่านิยมร่วมที่เข้มแข็งต้นแบบ ในภาพของอำเภอ /จังหวัด
3. ตัวชี้วัดย่อยทั้ง ๓ ตัวชี้วัด มีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายกันควรมีการบูรณาการกัน โดยปรับเป็นเรื่องเดียวกัน

**ส่วนที่ ๒ ข้อมูลสถานการณ์ สภาพปัญหาของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานและผลงานรายตัวชี้วัด**

**๒.๑ วิเคราะห์สถานการณ์ ความสำคัญ สภาพปัญหาของพื้นที่**

**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

**๒.๒ ข้อมูลพื้นฐานและ/หรือผลงานรายตัวชี้วัด** (เกณฑ์การประเมินตามกรอบการประเมินฯ)

**การให้คะแนน:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์ | ค่าน้ำหนัก | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ | คะแนนถ่วงน้ำหนัก |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงานมาใช้ในหน่วยงาน(Happy Work Life Index) | **35** | **100** | **100** | **35** |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม | 35 | 100 | 100 | 35 |
| ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด | 30 | 100 | 100 | 30 |
| รวมคะแนน | 100 | 300 | 300 | 100 |

**เกณฑ์การประเมินระดับความสำเร็จ**:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับคะแนน** | **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| **คะแนนที่ได้** | ร้อยละ 50 | ร้อยละ 50-59 | ร้อยละ 60-69 | ร้อยละ 70-79 | ร้อยละ 80 ขึ้นไป |

**สรุปผลการประเมินระดับอำเภอ (รอบที่ 2) ผลงานที่ได้ร้อยละ...๑๐๐..... ระดับคะแนนที่ได้…๕……**

**ส่วนที่ ๓ รายงานผลการติดตามและประเมินผล**

**๓.1) ข้อค้นพบจากการติดตามและประเมินผลกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์(ตามคำอธิบายตัวชี้วัด) | ข้อค้นพบ | ข้อเสนอแนะโดยภาพรวมเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | * มีคำสั่ง
* มีดัชนีความสุขของหน่วยงาน
* มีการประชุมถ่ายทอดดัชนีความสุข
 |  |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง ขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | * มีเอกสารการประเมินตนเอง
 |  |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรตามดัชนีความสุขที่กำหนดใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | * มีแผนพัฒนาความสุขและมีสรุปผลการพัฒนา
 |  |
| มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสรุปผลการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร | * มีแผน ควบคุม กำกับ
* มีการสรุปถอดบทเรียน
 |  |

**ตัวชี้วัดที่ 7.2 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ส่งเสริมค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์(ตามคำอธิบายตัวชี้วัด) | ข้อค้นพบ | ข้อเสนอแนะโดยภาพรวมเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายค่านิยม MOPH สู่หน่วยงานในสังกัด | * มีการประชุมกลุ่มสัมพันธ์กำหนดค่านิยม MOPH และถ่ายทอดค่านิยม
 |  |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์โอกาสพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | * มีเอกสารการประเมินตนเอง
 |  |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาค่านิยม MOPH และกำหนดกิจกรรมการดำเนินการต่างๆเพื่อส่งเสริมค่านิยม MOPH ในองค์กร  | * มีแผนพัฒนาค่านิยม MOPH
 |  |
| หน่วยงานมีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาค่านิยม MOPH ของหน่วยงาน | * มีแผนควบคุม กำกับ
* มีการสรุปถอดบทเรียน
 |  |
| หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรไม่ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมดหน่วยงาน ให้เกิดผลการดำเนินงาน ดังนี้ | * มีผลการประเมินบุคลากร มากกว่าร้อยละ 60ขึ้นไป
 |  |

 **ตัวชี้วัดที่ 7.3 ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์(ตามคำอธิบายตัวชี้วัด) | ข้อค้นพบ | ข้อเสนอแนะโดยภาพรวมเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | * มีนโยบายในการพัฒนากำลังคน
 |  |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองขององค์กรในการกำหนดสาขาการพัฒนา/หลักสูตรที่ส่งไปพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | * มีเอกสารการประเมินตนเอง
 |  |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดส่งบุคลากร/กำลังคนไปพัฒนาตามแผน | * มีแผนพัฒนาบุคลากร
 |  |
| มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน | * มีแผนควบคุม กำกับ ติดตาม
 |  |

**๓.2) Best Practice ของ Goal**

 จากการตรวจประเมิน ได้พบหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงาน ที่เป็น Best Practice

ของ Goal และสามารถสร้างคุณค่าต่อเนื่อง จำนวน.....๒.....แห่ง ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **หน่วย/พื้นที่** | **กิจกรรมที่เป็นแบบอย่าง** **(Best Practice ของ Goal)** | **การสร้างคุณค่าต่อเนื่อง** |
| สสอ.ท่าคันโท | กลุ่มสัมพันธ์ยุทธศาสตร์สร้างสุข | ควรมีการต่อยอดในปีต่อไป |
| สสอ.ท่าคันโท | การสร้างพันธะสัญญาความร่วมมือ(MOU) การดำเนินงานตามค่านิยมร่วมMOPH ดัชนีความสุขขององค์กร | ควรมีการขยายผลสู่หน่วยงานอื่น |
| รพ.ท่าคันโท | OD สร้างสุข | ควรมีการต่อยอดในปีต่อไป |
|  |  |  |

**๓.3) ปัจจัยความสำเร็จของเป้าประสงค์/ตัวชี้วัด**

1. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ
2. กิจกรรมส่งเสริมความสุข และค่านิยมร่วมขององค์กรเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ
3. ดัชนีความสุขและค่านิยมร่วมขององค์กร กำหนดเป็นนโยบาย
4. มีการประกาศเป็นวาระของอำเภอ และมีการลงนามความร่วมมือ(MOU)ร่วมกันภายในองค์กร

**๓.4) ปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนเป้าประสงค์**

๑. แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนไม่ชัดเจนในระดับนโยบาย เป็นปัจจัยที่ทำให้มีผลกระทบกับความสุขของบุคลากร

๒. การดำเนินงานพัฒนาความสุขขององค์กร และการพัฒนาค่านิยมร่วมผลลัพธ์ที่ดียังไม่ชัดเจน เห็นผลช้า ต้องใช้ระยะเวลา

๓. การขาดแคลนบุคลากรในบางสายงาน ทำให้การพัฒนากำลังคนไม่ตรงกับสายงาน

**ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอเชิงนโยบาย**

1. การกำหนดค่านิยมร่วม MOPH กิจกรรมหลัก ตัวชี้วัด ควรกำหนดเป็นภาพรวมทั้งจังหวัด คล้ายสมรรถณะหลักของบุคลากร
2. ควรมีการยกย่อง เชิดชู หน่วยงานหรือองค์กรที่มีค่านิยมร่วมที่เข้มแข็งต้นแบบ ในภาพของอำเภอ /จังหวัด
3. ตัวชี้วัดย่อยทั้ง ๓ ตัวชี้วัด มีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายกันควรมีการบูรณาการกัน โดยปรับเป็นเรื่องเดียวกัน

**ส่วนที่ ๕ ภาคผนวก**

1. แบบประเมิน Checklist ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
2. เอกสารหลักฐานประกอบ (ถ้ามี)
3. อื่น ๆ ตามความเหมาะสม