**แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการและประเมินเชิงยุทธศาสตร์**

**หน่วยงานระดับอำเภอ คปสอ.ฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์**

**รอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2561**

**เป้าประสงค์ที่ 3** “บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี เก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร**”**

**ตัวชี้วัดที่** 3.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ

3.2 ส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุข

3.3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี

3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากร

และมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ/คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านสุขภาพ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานการณ์ สภาพปัญหาของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานและผลงานรายตัวชี้วัด**

**1.1 วิเคราะห์สถานการณ์ ความสำคัญ สภาพปัญหาของพื้นที่**

สถานการณ์ของ คปสอ.ฆ้องชัย

- ในปีงบประมาณ 2561 คปสอ. มีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มขึ้น มีความเติบโตภายในองค์กรที่เห็นได้ชัดเจน จึงทำให้การมีส่วนร่วมและการสื่อสารของบุคลากรระหว่างหน่วยงานลดลง

- บุคลากรสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้การปฏิบัติงานในบางส่วน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด เหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

การนำไปสู่การปฏิบัติขององค์กรในการนำค่านิยม MOPH มาใช้

- สร้างการมีส่วนร่วมทุกวิชาชีพ/สมาคม ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อถือระหว่างกัน เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม ลดความไม่เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ

- สร้างความเชื่อมั่นในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ และสร้างกระแสให้ผู้ปฏิบัติอยากทำงานเพื่อประชาชนเป็นที่ตั้ง มีระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เหมาะสม เป็นธรรม มีช่องทางในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจรับรู้ ในบุคลากรทุกระดับ

- เจ้าหน้าที่มีความสุข มีความมั่นคงด้านจิตใจ มีกระบวนการเสริมสร้างความสุข สามัคคี เช่น การจัดพัฒนาองค์กร มีแบบอย่าง ต้นแบบที่ดีในทุกระดับ “คนต้นแบบ”

- มีการกำหนดกลไกการขับเคลื่อนงานที่มีการบูรณาการ มีระบบเสริมสร้างระเบียบวินัยและการมีธรรมาภิบาลในระบบ

จาการวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่อำเภอฆ้องชัย ตามเป้าประสงค์ที่ 3 “บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี เก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร” ซึ่งแยกตัวชี้วัดย่อย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

**ตัวชี้วัดที่ 3.1** ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ จากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอำเภอฆ้องชัย พบมีการจัดอบรมในด้านต่างๆ ตามส่วนขาดของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอฆ้องชัย เพื่อให้มีสมรรถนะวิชาชีพและเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แต่ก็ยังไม่ครบถ้วน ครอบคลุมทุกสายวิชาชีพ ซึ่งได้มีการวางแผนการดำเนินงานต่อในปีงบประมาณ 2562

**ตัวชี้วัดที่ 4.2** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุข พบว่า คปสอ.ฆ้องชัย มีบุคลากรที่ทั้งหมด 119 คน มีการประเมินความสุข **ด้วยตนเอง : HAPPINOMETER** จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งพบว่าประเด็นที่บุคลากรมีคะแนนความสุขมากสุดคือ Happy Family (ครอบครัวดี) คิดเป็นร้อยละ 76.5 หมายถึงมีความสุข และประเด็นที่บุคลากรมีคะแนนความสุขน้อยสุดคือ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) คิดเป็นร้อยละ 48.7 หมายถึงไม่มีความสุข โดยภาพรวมพบว่ามีระดับคะแนนอยู่ที่ ร้อยละ 65.7 หมายถึงมีความสุข และได้ทำแผนพัฒนาความสุขของบุคลากรตามบริบทพื้นที่ โดยการจัดทำโครงการปลูกผักสวนครัว สวนสมุนไพรในสถานบริการ การร่วมทำอาหารกลางวันและรับประทานในหน่วยงาน

**ตัวชี้วัดที่ 4.3** ระดับความสำเร็จของหน่วยบริการที่มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี มีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นบุคคลต้นแบบคนดีศรีสาธารณสุขระดับหน่วยงานและคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบระดับอำเภอ จากนั้นส่งเข้าร่วมคัดเลือกระดับจังหวัด พบว่าได้มีการดำเนินการตามแผนและได้คัดเลือกบุคคลต้นแบบแล้ว ซึ่งได้มีการวางแผนการดำเนินงานต่อในปีงบประมาณ 2562

**ตัวชี้วัดที่ 4.4** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรและมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ/คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านสุขภาพ มีการจัดตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรสาธารณสุขของอำเภอฆ้องชัย แปลผลการตรวจสุขภาพและจัดกิจกรรมให้กลุ่มที่เสี่ยงต่อการภาวะอ้วนลงพุงและโรคเบาหวาน ความกันโลหิตสูง และวัดผลการจัดกิจกรรมโดยการวัดดัชนีมวลกาย ค้นหาบุคคลต้นแบบสุขภาพดี ซึ่งพบว่าบุคคลต้นแบบสามารถดัชนีมวลกายได้จาก BMI 30 เหลือ BMI 21 แต่ก็พบว่าส่วนมากไม่สามารถลง BMI ได้ เนื่องจากยังมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านการบริโภคและการออกกำลังกาย ได้มีการวางแผนการดำเนินงานต่อในปีงบประมาณ 2562

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพของอำเภอฆ้องชัย ประจำปีงบประมาณ 2561 การปฏิบัติงานในเป้าประสงค์ที่ 3 เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งทางคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) จึงมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการวางแผนการดำเนินงานต่อในปีงบประมาณ 2562 เพื่อสร้างเสริมบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี เก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร ส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานฯ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

**1.2 ข้อมูลพื้นฐานและ/หรือผลงานรายตัวชี้วัด** (เกณฑ์การประเมินตามกรอบการประเมินฯ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อมูลพื้นฐาน/ผลงานรายตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผลงาน** | **ร้อยละ/อัตรา** | **ระดับคะแนนที่ได้** |
| **ตัวชี้วัดที่ 4.1** ระดับความสำเร็จการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ  **การกำหนดค่านิยมขององค์กร (ตาม MOPH)**  1. กำหนดค่านิยม MOPH ขององค์กร  2. วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการนำค่านิยม MOPH มาใช้  3. จัดทำแผนพัฒนาในการส่งเสริมค่านิยม MOPH  4. ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล การสร้างค่านิยมในองค์กรสมรรถนะบุคลากร  **พัฒนาศักยภาพบุคลากร**  ๑. วิเคราะห์ส่วนขาดและความต้องการของ Service Plan และสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพ / สายสนับสนุน ( ๕ กลุ่มสายงาน)  ๒. จัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน  ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนความต้องการ ฯ  ๔. ประเมินผลการดำเนินการตามแผน  ๕. จัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ | **1**  **1**  **1**  **1.5**  **1**  **1**  **1**  **1.5**  **1** | **1**  **1**  **1**  **1.1**  **1**  **1**  **1**  **-**  **1** | **81** | **4** |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.2** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม/พัฒนาความสุขของคนทำงานตามบริบทของหน่วยงาน ให้บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุข  ๑. ประชุมชี้แจงแนวทางการวัดความสุขของคนทำงานและการนำดัชนีความสุขไปใช้  2. ประเมินความสุขของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินHappinometer และ Happy work Index  3. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล  4. มีการทำแผนพัฒนาความสุขและนำแผนพัฒนาความสุขไปใช้ | **2.5**  **2.5**  **2.5**  **2.5** | **2.5**  **1.9**  **1.9**  **1.8** | **81** | **4** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อมูลพื้นฐาน/ผลงานรายตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผลงาน** | **ร้อยละ/อัตรา** | **ระดับคะแนนที่ได้** |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.3** ระดับความสำเร็จของหน่วยบริการที่มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และเชิดชูคนดี/ต้นแบบความดี  1. จัดทำแผนพัฒนา / ส่งเสริม บุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วยหลักพื้นฐานเบญจศีล  2. คัดเลือก คนดีศรีสาธารณสุขของ คปสอ.ฆ้องชัย จำนวน ๒ คน (ข้าราชการ ๑ คน / ลูกจ้าง ๑ คน)  3. มอบเกียรติบัตร คนดีศรีสาธารณสุข คปสอ. ฆ้องชัย | **3**  **3.5**  **3.5** | **3**  **3.5**  **3.5** | **100** | **5** |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.4** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขมีสุขภาพดี โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรและมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ/คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านสุขภาพ  1. ตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรและประเมินผลการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง  2. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในบุคลากรกลุ่มปกติ / กลุ่มเสี่ยง  3. จัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกลุ่มเสี่ยง โดยการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  4. มีการติดตามผลหลังการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  5. ประเมินผลและคัดเลือก คนต้นแบบสุขภาพดี | **1**  **2**  **3**  **3**  **1** | **1**  **1.8**  **2.5**  **2.5**  **1** | **88** | **5** |
| **ภาพรวมตัวชี้วัด เป้าประสงค์ที่ 3** | **40** | **35** | **87.5** | **5** |

**ส่วนที่ 2 รายงานการติดตามและประเมินผล**

1. **ข้อค้นพบจากการติดตามประเมินผลกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์รายเป้าประสงค์**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์**  **(ตามกรอบคำอธิบายตัวชี้วัด)** | **ข้อค้นพบ** | **ข้อเสนอแนะ/โอกาสพัฒนา** |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.1** พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 | - เกิดการพัฒนาศักยภาพของวิชาชีพ 5 สายงานตามความเหมาะสม  - เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหวิชาชีพ | - ควรมีการเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สายวิชาชีพได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.2** บุคลากรมีความสุขตามแบบสำรวจดัชนีความสุขค่าเฉลี่ย  ร้อยละ 60 | - บุคลากรสาธารณสุขอำเภอฆ้องชัยได้รับการประเมินดัชนีความสุข และผลการประเมินโดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 65.7  - มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสุขในบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม | ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาความสุขให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเพิ่มกิจกรรมความสุขให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.3** เชิดชูคนดี/ต้นแบบความดีอย่างน้อยประเภทละ 1 ต้นแบบ (ข้าราชการ 1 ต้นแบบ และอื่นๆ 1 ต้นแบบ) | - เกิดบุคคลต้นแบบความดีศรีฆ้องชัย ด้านบำเพ็ญประโยชน์ส่วนรวม ตามโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี เก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร | ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| **ตัวชี้วัดที่ 3.4** โดยทุกหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพให้บุคลากรครอบคลุมร้อยละ 100 และมีคนต้นแบบนักการสาธารณสุขสุขภาพดี อย่างน้อย 1 คน | - บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีครบ ร้อยละ 100  - บุคลากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ เพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรค  - เกิดบุคคลต้นแบบนักการสาธารณสุขสุขภาพดี เป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรคนอื่นๆ | ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและเห็นความสำคัยของการดูแลสุขภาพ |

1. **ปัจจัยความสำเร็จของตัวชี้วัด/เป้าประสงค์**

1. ภาคีเครือข่ายมีความเข็มแข็งในการดำเนินงาน ตามแผนงานนโยบายที่ท่านผู้ว่าราชการเป็นผู้มอบให้ดำเนินงาน ในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี เก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร

2. ด้านการดำเนินงานตามตัวชี้วัด บุคลากรสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความกระตือรือร้นในการสร้างเสริมสุขภาพ

3. มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. **ปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนเป้าประสงค์**

เนื่องจากมีงานนโยบายเชิงรุกลงในพื้นที่เร่งด่วนหลายโครงการ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่กำหนด

**ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

นโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครอบคลุม 5 กลุ่มวิชาชีพ ควรมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะวิชาชีพที่เหมาะสม

**ส่วนที่ 4 ภาคผนวก**

การจัดกิจกรรมตามตัวชี้วัดของโครงการ



**ส่วนที่ 4 ภาคผนวก**

การจัดกิจกรรมตามตัวชี้วัดของโครงการ (ต่อ)



**ลงชื่อ** นส.ศิริพรรณ ปัตตุดี **ผู้รับผิดชอบ ลงชื่อ** นางศิริญญา มณีศรี  **หัวหน้ากลุ่มงาน**

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