**เป้าประสงค์ที่ 3**

**บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข**

**บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)**

**ตัวชี้วัดที่ 11: ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการบริหารจัดการให้บุคลากร เป็นคนดี เก่งมีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร**

ตัวชี้วัด 11.1 ระดับความสำเร็จการส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

การประเมินรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564)

1. **เครื่องมือในการประเมินผลเชิงคุณภาพ**

การส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและแผนกำลังคน จังหวัดกาฬสินธุ์

ณ วันรายงานผล

๑.สถานการณ์การดำเนินงานหน่วยงาน..............................................................................................

| ลำดับ | แผน/กิจกรรม | การดำเนินการ | | เอกสาร/หลักฐาน |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| มี | ไม่มี |
| 1 | มีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน |  |  | คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน  ที่............./2564 ลว.......................... |
| 2 | มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน |  |  | หนังสือเชิญประชุม และ/หรือสรุปรายงานการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคนหรือการบริหารตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและหรือระดับ คปสอ. |
| 3 | มีการนำข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการมาวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง |  |  | มีเอกสาร/ข้อมูลผู้เกษียณอายุ 3 ปี (ปี 2564-2566) และมีการเสนอแนวทางการขอรับจัดสรรทดแทน  ผู้เกษียณ ปี 2564  ตำแหน่ง...................จำนวน.......ราย  ผู้เกษียณ ปี 2565  ตำแหน่ง...................จำนวน.......ราย  ผู้เกษียณ ปี 2566  ตำแหน่ง...................จำนวน.......ราย  กรณีขอรับจัดสรรทดแทน  ผู้เกษียณ ปี 2564  ตำแหน่ง.....................จำนวน......ราย  ผู้เกษียณ ปี 2565  ตำแหน่ง.....................จำนวน......ราย  ผู้เกษียณ ปี 2566  ตำแหน่ง.....................จำนวน......ราย |
| 4 | มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบ HROPS เป็นปัจจุบัน |  |  | 1.มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล  2. มีรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร 5 ประเภทการจ้าง  1)ข้าราชการ จำนวน........ราย  2)พนักงานราชการ จำนวน........ราย  3)พนักงานกระทรวงฯ จำนวน.......ราย  4)ลูกจ้างประจำ จำนวน.......ราย  5)ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน.......ราย  3.มีการวิเคราะห์อัตราความพอเพียง  10 สายงานบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71  หน่วยงานมีอัตราพอเพียงร้อยละ......... |
| 5 | มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงาน |  |  | มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงานและนำเสนอเอกสารข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการตัดสินใจได้ เช่น เล่มเอกสาร/กราฟ/ตารางรายละเอียด/power point สถิติข้อมูลบุคลากร |

ที่มา: แผนกำลังคนทดแทนเกษียณอายุราชการ ณ วันรายงานผล

๒.หน่วยงานมีกระบวนการ/ขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด ดังนี้

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๓.ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๔.ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๕.กิจกรรมต้นแบบ/นวัตกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

ลงชื่อ...........................................................

ตำแหน่ง......................................................

หน่วยงาน....................................................

ผู้รับรองข้อมูล

1. **เครื่องมือในการประเมินผลเชิงปริมาณ**

การส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและแผนกำลังคน จังหวัดกาฬสินธุ์

ณ วันรายงานผล

1. **มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบHROPS** เป็นปัจจุบันหมายถึง มีข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานเป็นปัจจุบัน (25 คะแนน) (ตามตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจุบันหน่วยงาน สสอ./รพช. (13 วิชาชีพ) ณ วันรายงานผล

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. ใบประกอบวิชาชีพ  (13 สายงาน) | จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน) ณ (วันที่รายงานผล) \*1  (ปฏิบัติงานจริง)  [A]  [A=(B+C+D)] | ผลการบันทึกข้อมูลใบประกอบวิชาชีพในระบบ HROPS  ณ วันที่รายงานผล | | | |
| จำนวนที่ไม่บันทึก/หมดอายุ | | จำนวนที่บันทึกแล้วถูกต้องและเป็นปัจจุบัน | |
| จำนวน  ที่ยังไม่บันทึก(คน)  [B] | จำนวน  ที่หมดอายุ(คน)  [C] | จำนวน(คน)  [D] | คิดเป็นร้อยละ  [E]  [E =(D/A)\*100] |
| 1. นายแพทย์ |  |  |  |  |  |
| 2. ทันตแพทย์ |  |  |  |  |  |
| 3. เภสัชกร |  |  |  |  |  |
| 4. พยาบาลวิชาชีพ |  |  |  |  |  |
| 5. นักเทคนิคการแพทย์ |  |  |  |  |  |
| 6. นักกายภาพบำบัด |  |  |  |  |  |
| 7. แพทย์แผนไทย |  |  |  |  |  |
| 8. นักรังสีการแพทย์ |  |  |  |  |  |
| 9. นักจิตวิทยาคลินิก |  |  |  |  |  |
| 10. นักกิจกรรมบำบัด |  |  |  |  |  |
| 11. นักกายอุปกรณ์ |  |  |  |  |  |
| 12. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก |  |  |  |  |  |
| 13.นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย |  |  |  |  |  |
| รวม |  |  |  |  |  |

ที่มา: ข้อมูลระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

หมายเหตุ: วันที่รายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีกำหนดการตรวจประเมินแต่ละรอบการประเมิน เช่น ตรวจประเมิน 12 – 14 มิ.ย. 64ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 พ.ค. 64

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. วุฒิการศึกษา  (ตามตำแหน่งที่ครอง) | จำนวนบุคลากรทั้งหมด(คน)  (วันที่รายงานผล)\*1[A]  [A=(B+C)] | ผลการบันทึกวุฒิในตำแหน่งในระบบ HROPS  ณ วันที่รายงานผล | | |
| จำนวนวุฒิในตำแหน่ง  ที่ไม่ถูกต้อง (คน) [B] | จำนวนวุฒิในตำแหน่งที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน | |
| จำนวน (คน)  [C] | คิดเป็นร้อยละ  [D]  [D =(C/A)\*100] |
| 1. ข้าราชการ |  |  |  |  |
| 2. พนักงานราชการ |  |  |  |  |
| รวม |  |  |  |  |

ที่มา: ข้อมูลระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

หมายเหตุ: วันที่รายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีกำหนดการตรวจประเมินแต่ละรอบการประเมิน เช่น ตรวจประเมิน 12 – 14 มิ.ย. 63 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 พ.ค. 2563

**2) มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้างFTE**

* 1. มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล (ตามตารางที่ 2)
  2. มีรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร ณ วันที่รายงานผล (ตามตารางที่ 3)

2.3 มีการวิเคราะห์อัตราความพอเพียง 10 สายงานบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71

\*บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของบุคลากรสาธารณสุข 5 ประเภทการจ้าง(ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ในสายงานการให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายงานขาดแคลน) จำนวน 10 สายงาน (ตามตารางที่ 4)

**ตารางที่ 2** ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด จังหวัดกาฬสินธุ์ ณ วันรายงานผล

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทหน่วยงาน | จำนวนหน่วยงาน | จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง(คน) | | | | | |
| ข้าราชการ | พนักงานราชการ | พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | ลูกจ้าง  ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | รวม |
| โรงพยาบาลทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด |  |  |  |  |  |  |  |
| โรงพยาบาลชุมชน |  |  |  |  |  |  |  |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ |  |  |  |  |  |  |  |
| รพ.สต./สอ.น. |  |  |  |  |  |  |  |
| รวม |  |  |  |  |  |  |  |

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

หมายเหตุ: วันที่รายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีกำหนดการตรวจประเมินแต่ละรอบการประเมิน เช่น ตรวจประเมิน 12 – 14 มิ.ย. 64ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 พ.ค. 64

**ตารางที่ 3** ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์และจำแนกสาเหตุการสูญเสีย

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ประเภทบุคลากร | จำนวนการสูญเสียบุคลากร(คน) | สาเหตุการสูญเสีย (คน) | | | | | |
| ลาออก | โอนไปนอกสังกัด สป. | การถูกให้ออกโดยมีความผิด | | | เกษียณ  อายุราชการ |
| ให้ออก | ปลดออก | ไล่ออก |
| 1 | ข้าราชการ |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | พนักงานราชการ |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | พนักงานกระทรวงสาธารณสุข |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | ลูกจ้างประจำ |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | ลูกจ้างชั่วคราว |  |  |  |  |  |  |  |
| รวม | |  |  |  |  |  |  |  |

ที่มา: ข้อมูล HROPS ณ วันรายงานผล

หมายเหตุ: 1. วันที่รายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีกำหนดการตรวจประเมินแต่ละรอบการประเมิน เช่น ตรวจประเมิน 12 – 14 มิ.ย. 64ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 พ.ค. 64

**ตารางที่ 4** ร้อยละบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอจังหวัด.กาฬสินธุ์ ณ วันรายงานผล

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | สายงานให้บริการทางการแพทย์ (ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) | กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน  (คิดตามกรอบขั้นสูงโครงสร้างปัจจุบัน)[A] | จำนวนบุคลากรสาธารณสุข  สายให้บริการทางการแพทย์(ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง\*2 [B] | ร้อยละบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ  (≥ ร้อยละ 71)  [C = (B/A)x100] |
| 1 | นายแพทย์ |  |  |  |
| 2 | ทันตแพทย์ |  |  |  |
| 3 | เภสัชกร |  |  |  |
| 4 | พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค |  |  |  |
| 5 | จพ.ทันตสาธารณสุข |  |  |  |
| 6 | เจ้าพนักงานเภสัชกรรม |  |  |  |
| 7 | ช่างทันตกรรม |  |  |  |
| 8 | นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข |  |  |  |
| 9 | แพทย์แผนไทย |  |  |  |
| 10 | นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/  จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ |  |  |  |
| รวม | |  |  |  |

ที่มา : ระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

หมายเหตุ: 1. วันที่รายงานผลการดำเนินงานให้ตัดข้อมูล ณ สิ้นเดือนก่อนหน้าเดือนที่มีกำหนดการตรวจประเมินแต่ละรอบการประเมิน เช่น ตรวจประเมิน 12 – 14 มิ.ย. 63 ให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ 31 พ.ค. 63

2. ไม่นับรวมกรอบตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ผอ.รพท./ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.

3) มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงานหมายถึงหน่วยงานมีรายงานข้อมูลสถิติกำลังคนทุกสายงานทุกวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม สามารถนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการตัดสินใจได้ เช่น เล่มเอกสาร/กราฟ/ตารางรายละเอียด/power point สถิติข้อมูลบุคลากร

4) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการของหน่วยงานหมายถึง หน่วยงานมีรายละเอียดข้อมูลสถิติกำลังคนผู้เกษียณอายุราชการและแผนกำลังคนทดแทนโดยนำข้อมูลนักเรียนทุน 9 สายงานที่มีมาวางแผนความต้องการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2566) (ตามตารางที่ 5)

**ตารางที่ 5**การจัดทำแผนบริหารตำแหน่ง และแผนกำลังคนด้านอื่นๆ จังหวัดกาฬสินธุ์ ณ วันรายงานผล

| ลำดับ | แผน/กิจกรรม | การดำเนินการ | | เอกสาร/หลักฐาน |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| มี | ไม่มี |
| 1 | มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน |  |  | หนังสือเชิญประชุม และ/หรือสรุปรายงานการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคน |
| 2 | มีการนำข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการมาวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง |  |  | ข้อมูลกำลังคนที่นำมาวิเคราะห์การจัดทำแผน |
| 3 | มีการจัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง 9 สายงานทดแทนเกษียณอายุราชการ  ระยะ 3 ปี (ปี 2562-2566) |  |  | เอกสารแผนกำลังคน/แผนบริหารตำแหน่งที่ระบุรายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม/ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ  ผู้รับผิดชอบ ฯลฯ |

ที่มา: แผนกำลังคนทดแทนเกษียณอายุราชการ ณ วันรายงานผล

**เกณฑ์การประเมิน**

| **กิจกรรม** | **เกณฑ์**  **เป้าหมาย** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนน**  **ที่ได้** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบHROPS เป็นปัจจุบัน | 100 | 25 |  |
| 2.มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้าง FTE | 100 | 25 |  |
| 3.มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงาน | 100 | 25 |  |
| 4.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการของหน่วยงาน | 100 | 25 |  |
| **รวมคะแนน** | 400 | 100 | (∑X) |

**สูตรคำนวณ**

**1.** มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบHROPS เป็นปัจจุบัน

**สูตรคำนวณความเป็นปัจจุบันของวุฒิการศึกษา**

จำนวนบุคลากร (ขรก.+พรก.) ที่บันทึกวุฒิในตำแหน่งในระบบHROPS

จำนวนบุคลากร (ขรก.+พรก.) ทั้งหมดสังกัดหน่วยงาน

X 100

=

**สูตรคำนวณความเป็นปัจจุบันของใบประกอบวิชาชีพ**

จำนวนบุคลากร (13 สายงาน) ที่บันทึกในระบบ HROPS สังกัดหน่วยงาน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (13 สายงาน) สังกัดหน่วยงาน

X 100

=

1.1 ใบประกอบวิชาชีพ 13 สายงาน

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์การให้คะแนน | 6 คะแนน | 8 คะแนน | 10 คะแนน | 12.5 คะแนน |
| ร้อยละ | ≤84.99 | 85-89.99 | 90-94.99 | 95-100 |

\* ใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 13 สายงาน

1.2 วุฒิในตำแหน่ง(ตามตำแหน่งที่ครอง)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์การให้คะแนน | 4 คะแนน | 8 คะแนน | 12.5 คะแนน |
| ร้อยละ | ≤84.99 | 85–94.99 | 95 - 100 |

\* วุฒิในตำแหน่ง: ข้าราชการและพนักงานราชการ

**สูตรคำนวณร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ**

จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายงานให้บริการทางการแพทย์

(บุคลากร 10 สายงาน ทุกประเภทการจ้าง) x100

กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน

**2.** มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้าง FTE

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์การให้คะแนน | 10 คะแนน | 15 คะแนน | 20 คะแนน | 25 คะแนน |
| ร้อยละ | มีคณะทำงาน | มีคณะทำงานและการวิเคราะห์ข้อมูล | มีคณะทำงาน+มีการวิเคราะห์ข้อมูล+มีข้อมูลสถิติกำลังคนครบทุกสายงาน  (14 วิชาชีพ) | มีรายงานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้อง/สมบูรณ์(ตามตารางข้อมูลที่ 2 - 4) |

**3.** มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงาน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์การให้คะแนน | 8 คะแนน | 15 คะแนน | 25 คะแนน |
| ร้อยละ | มีคณะทำงาน | มีคณะทำงานและการวิเคราะห์ข้อมูล | มีคณะทำงาน+มีการวิเคราะห์ข้อมูล+มีข้อมูลสถิติกำลังคนครบทุกสายงานทุกวิชาชีพ |

**4.** มีการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการของหน่วยงาน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| เกณฑ์การให้คะแนน | 8 คะแนน | 15 คะแนน | 25 คะแนน |
| ร้อยละ | มีคณะทำงาน | มีคณะทำงานและการวิเคราะห์ข้อมูล | มีคณะทำงาน+มีการวิเคราะห์ข้อมูล+มีแผนอัตรากำลังทดแทนเกษียณ 9 สายงาน ระยะ 3 ปี |

**สูตรคำนวณ ร้อยละคะแนนที่ได้ =** (∑X)**\*(**∑**Y) /100**

คะแนนที่ได้จากผลการประเมิน x 100

คะแนนเต็ม 400 คะแนน

**เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดภาพรวม ระดับ รพช./สสอ.**

**เกณฑ์การให้คะแนน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับความสำเร็จ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | 70ขึ้นไป |
| คะแนนที่ได้ |  |  |  |  |  |

**ตัวชี้วัดที่ 11.2 ระดับความสำเร็จการส่งเสริมองค์กรสร้างสุข (Happy Organization)**

**การประเมินรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564)**

1. **เครื่องมือในการประเมินผลเชิงคุณภาพ**

ระดับความสำเร็จการส่งเสริมองค์กรสร้างสุข (Happy Organization)

ชื่อหน่วยงาน..............................................................................................

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ขั้นตอน** | **เกณฑ์แสดงถึงความสำเร็จ** | **มี** | **ไม่มี** | **ผลการดำเนินงาน/แนบเอกสารอ้างอิง** |
| 1 | มีช่องทางการสื่อสาร/ชี้แจง/ประชาสัมพันธ์กิจกรรมในการส่งเสริมความสุขของคนทำงานในองค์กร | / |  | -ไลน์กลุ่มสาสุขสดใสกะไสย  -การประชุมประจำเดือน สสอ.กมลาไสย |
| 2 | หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมความสุขของบุคลากรในองค์กร | / |  | -คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกมลาไสย ที่ ๘/ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ |
| 3 | หน่วยงานมีกระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมตอบแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน มากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน | / |  | -จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน Happinometer ๘๙ คน บุคลารทั้งหมด ๙๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๗๐  -ผลการประเมิน Happinometer |
| 4 | มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลตามบริบทขององค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน/กิจกรรมส่งเสริมความสุข | / |  | -ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามการประเมิน Happinometer ในภาพรวมของ สสอ.กมลาไสย |
| 5 | มีการทำแผน/กิจกรรมการส่งเสริมความสุขของบุคลากร | / |  | -แผนงาน/โครงการ |
| 6 | มีการดำเนินงานตามแผน/กิจกรรมส่งเสริมความสุขของบุคลากร | / |  | -กระบวนการ/กิจกรรมการดำเนินงาน |
| 7 | มีการสรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมความสุขของบุคลากร | / |  | -สรุปผลการดำเนินงาน |
| 8 | มีกิจกรรมเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงาน/เครือข่ายนำไปประยุกต์ใช้ได้ | / |  |  |

๒.หน่วยงานมีกระบวนการ/ขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด ดังนี้

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๓.ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

………ปัญหาแต่ละบุคคลมีปัจจัยที่แตกต่างกัน โครงการที่จัดทำไม่สามารถแก้ไขได้ในทุกคน เป็นเรื่องละเอียดอ่อน และเป็นเรื่องส่วนบุคคล ดังนั้น จึงต้องอาศัยหลักการหลายอย่างในการแก้ไขปัญหา

-สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ ทำให้การรวมตัวหรือกิจกรรมที่เป็นกลุ่มก้อนที่จะเสริมสร้างความรัก สามัคคี ความสุขของบุคลากรยังทำได้ไม่เต็มที่ …………..

๔.ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

…………-สสจ.ควรจัดจัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับอำเภอเพื่อเป็นแนวทางในการอบรมบุคลากรใน รพ.สต.ต่อไป………..

๕.กิจกรรมต้นแบบ/success Story/Brirth Spot (อย่างน้อย 1 เรื่อง) ดังนี้

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **เครื่องมือในการประเมินผลเชิงปริมาณ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เกณฑ์** | **คะแนนเต็ม** | **คะแนนที่ได้** |
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 |  |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง ขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 |  |
| มีเครือข่าย/ทีมสร้างสุขขององค์กร (MOPH Happy Networking Team) | 10 |  |
| มีนวตกรรม/แอฟพลิเคชั่น สื่อสารกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร | 10 |  |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรตามดัชนีความสุขที่กำหนดใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 |  |
| มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสรุปผลการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร | 10 |  |
| มีการสรุปผลการดำเนินงาน/Success Story หรือ Brigth Spot  หน่วยงานละ 1 เรื่อง | 20 |  |
| มีการส่ง Success Story หรือ Brigth Spot หน่วยงานละ 1 เรื่อง เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัดและระดับเขต (Road show) | 20 |  |
| รวมคะแนน | 100 |  |

**เกณฑ์การประเมิน**:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับคะแนน** | **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **ระดับ 4** | **ระดับ 5** |
| 40 | 50-59 | 60-69 | 70--79 | 80 ขึ้นไป |
| **คะแนนที่ได้** |  |  |  |  |  |

ลงชื่อ.......นายจักราวุฒิ วงษ์ภักดี...........

ตำแหน่ง.......สาธารณสุขอำเภอกมลาไสย..........

หน่วยงาน......คปสอ.กมลาไสย...............

ผู้รับรองข้อมูล