

เป้าประสงค์ที่ 3

บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคนที่ เก่งและมีความสุข

บนฐานค่านิยมองค์กร (MOPH)

ตัวชี้วัดที่ 11: ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการบริหารจัดการให้บุคลากร เป็นคน ดี เก่งมีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร

ตัวชี้วัด 11.1 ระดับความสำเร็จการส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

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

ก) เครื่องมือในการประเมินผลเชิงคุณภาพ

การส่งเสริมพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและแผนกำลังคน จังหวัดกาฬสินธุ์
ณ วันรายงานผล

๑.สถานการณ์การดำเนินงานหน่วยงาน...คปสอ.ท่าคันโท.....

| ลำดับ | แผน/กิจกรรม | การดำเนินการ | | เอกสาร/หลักฐาน |
|-------|--|--------------|-------|--|
| | | มี | ไม่มี | |
| 1 | มีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหาร อัตรากำลังของหน่วยงาน | / | | คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ที่..๓.../2564 ลว...๑๑ มกราคม ๒๕๖๔. |
| 2 | มีการจัดประชุมเตรียมความพร้อม ในการจัดทำแผนกำลังคน | / | | หนังสือเชิญประชุม และ/หรือสรุป รายงานการประชุมเพื่อเตรียมความ พร้อมในการจัดทำแผนกำลังคนหรือ การบริหารตัวชี้วัดในระดับหน่วยงาน และหรือระดับ คปสอ. |
| 3 | มีการนำข้อมูลบุคลากร เกษียณอายุราชการมาวิเคราะห์ แผนอัตรากำลัง | / | | มีเอกสาร/ข้อมูลผู้เกษียณอายุ 3 ปี (ปี 2564-2566) และมีการเสนอแนว ทางการขอรับจัดสรรทดแทน ผู้เกษียณ ปี 2564 ตำแหน่ง..ผช.สาธารณสุขอำเภอ... จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานซักฟอก... จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานประจำตึก... จำนวน...๒....ราย ผู้เกษียณ ปี 2565 ตำแหน่ง..ผู้ช่วยเหลือคนไข้... จำนวน...๑....ราย ตำแหน่ง..พนักงานประจำตึก... |

| ลำดับ | แผน/กิจกรรม | การดำเนินการ | | เอกสาร/หลักฐาน |
|-------|---|--------------|-------|--|
| | | มี | ไม่มี | |
| | | | | <p>จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานราชการ...</p> <p>จำนวน...1....ราย ผู้เกษียณ ปี 2566 ตำแหน่ง.พนักงานประกอบอาหาร จำนวน...๑....ราย <u>กรณีขอรับจัดสรรทดแทน</u> <u>ผู้เกษียณ ปี 2564</u> ตำแหน่ง..ผช.สาธารณสุขอำเภอ...</p> <p>จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานซักฟอก...</p> <p>จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานประจำตึก...</p> <p>จำนวน...๒....ราย ผู้เกษียณ ปี 2565 ตำแหน่ง..ผู้ช่วยเหลือคนไข้...</p> <p>จำนวน...๑....ราย ตำแหน่ง..พนักงานประจำตึก...</p> <p>จำนวน...1....ราย ตำแหน่ง..พนักงานราชการ...</p> <p>จำนวน...1....ราย ผู้เกษียณ ปี 2566 ตำแหน่ง.พนักงานประกอบอาหาร จำนวน...๑....ราย</p> |
| 4 | มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบHROPS เป็นปัจจุบัน | / | | <p>1.มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล</p> <p>2.มีรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร 5 ประเภทการจ้าง</p> <p>1)ข้าราชการ จำนวน...107.....ราย</p> <p>2)พนักงานราชการ จำนวน...๔...ราย</p> <p>3)พนักงานกระทรวงฯจำนวน..๕๖.ราย</p> <p>4)ลูกจ้างประจำ จำนวน...๔...ราย</p> |

| ลำดับ | แผน/กิจกรรม | การดำเนินการ | | เอกสาร/หลักฐาน |
|-------|---------------------------------|--------------|-------|--|
| | | มี | ไม่มี | |
| | | | | 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน...๑๐.... ราย 3. มีการวิเคราะห์อัตราความพอเพียง 10 สายงานบุคลากรสาธารณสุข เพียงพอไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 หน่วยงานมีอัตราพอเพียงร้อยละ ๖๖.๖๗ |
| 5 | มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงาน | / | | มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงานและนำเสนอเอกสารข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการตัดสินใจได้ เช่น เสร็จเอกสาร/กราฟ/ตารางรายละเอียด/power point สถิติข้อมูลบุคลากร |

ที่มา: แผนกำลังคนทดแทนเกษียณอายุราชการ ณ วันรายงานผล

๒. หน่วยงานมีกระบวนการขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดดังนี้

.....

.....

.....

.....

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

.....

.....

.....

.....

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

๕. กิจกรรมต้นแบบ/นวัตกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ผู้รับรองข้อมูล

ข) 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 | |
| | | จำนวนที่ยังไม่บันทึก(คน) [B] | จำนวนที่หมดอายุ(คน) [C] | จำนวน(คน) [D] | คิดเป็นร้อยละ [E] [E =(D/A)*100] |
| 1. นายแพทย์ | ๕ | - | - | ๕ | ๑๐๐ |
| 2. ทันตแพทย์ | ๒ | - | - | ๒ | ๑๐๐ |
| 3. เภสัชกร | ๔ | - | - | ๔ | ๑๐๐ |
| 4. พยาบาลวิชาชีพ | ๕๑ | - | - | ๕๑ | ๑๐๐ |
| 5. นักเทคนิคการแพทย์ | ๓ | - | - | ๓ | ๑๐๐ |
| 6. นักกายภาพบำบัด | ๕ | - | - | ๕ | ๑๐๐ |
| 7. แพทย์แผนไทย | ๓ | - | - | ๓ | ๑๐๐ |
| 8. นักรังสีการแพทย์ | ๑ | - | - | ๑ | ๑๐๐ |
| 9. นักจิตวิทยาคลินิก | - | - | - | - | - |
| 10. นักกิจกรรมบำบัด | - | - | - | - | - |
| 11. นักกายอุปกรณ์ | - | - | - | - | - |
| 12. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก | - | - | - | - | - |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| 13. นักเวชศาสตร์สื่อ ความหมาย | - | - | - | - | - |
| รวม | | | | | |

ที่มา: ข้อมูลระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

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

| 2. วุฒิการศึกษา (ตามตำแหน่งที่ ครอง) | จำนวน บุคลากร ทั้งหมด(คน) (วันที่รายงาน ผล)*[A] [A=(B+C)] | ผลการบันทึกวุฒิในตำแหน่งในระบบ HROPS ณ วันที่รายงานผล | | |
|--|--|--|---|--|
| | | จำนวนวุฒิใน ตำแหน่ง ที่ไม่ถูกต้อง (คน) [B] | จำนวนวุฒิในตำแหน่งที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน | |
| | | | จำนวน (คน) [C] | คิดเป็นร้อยละ [D] [D =(C/A)*100] |
| 1. ข้าราชการ | ๑๐๗ | - | ๑๐๗ | ๑๐๐ |
| 2. พนักงาน ราชการ | ๔ | - | ๔ | ๑๐๐ |
| รวม | ๑๑๑ | - | ๑๑๑ | ๑๐๐ |

ที่มา: ข้อมูลระบบ HROPS ณ วันรายงานผล

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

2) มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้างFTE

2.1 มีรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด ณ วันที่รายงานผล (ตามตารางที่ 2)

2.2 มีรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร ณ วันที่รายงานผล (ตามตารางที่ 3)

2.3 มีการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังเพียง 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 | จำนวน หน่วยงาน | จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง(คน) | | | | | |
|-----------------|-------------------|--|-------------------|---------------------------------|------------------|---------------------|-----|
| | | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้าง ชั่วคราว | รวม |
| โรงพยาบาลทั่วไป | - | - | - | - | - | - | - |

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|-----|---|----|---|----|-----|
| สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด | - | - | - | - | - | - | - |
| โรงพยาบาลชุมชน | ๑ | ๗๗ | ๓ | ๔๗ | ๔ | ๕ | ๑๓๖ |
| สำนักงานสาธารณสุข อำเภอ | ๑ | ๒ | - | ๑ | - | - | ๓ |
| รพ.สต./สอ.น. | ๑ | ๒๘ | ๑ | ๘ | - | ๕ | ๔๒ |
| รวม | ๓ | ๑๐๗ | ๔ | ๕๖ | ๔ | ๑๐ | ๑๘๑ |

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 | จำนวนการ สูญเสีย บุคลากร(คน) | สาเหตุการสูญเสีย (คน) | | | | | เกษียณ อายุ ราชการ |
|-------|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|--------|--------|--------------------------|
| | | | ลาออก | โอนไปนอก สังกัด สป. | การถูกให้ออกโดยมีความผิด | | | |
| | | | | | ให้ออก | ปลดออก | ไล่ออก | |
| 1 | ข้าราชการ | | | | | | | |
| 2 | พนักงานราชการ | | | | | | | |
| 3 | พนักงานกระทรวง สาธารณสุข | ไม่มีข้อมูลการสูญเสีย บุคลากร | | | | | | |
| 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] | จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายให้บริการทางการแพทย์(ยกเว้นสายวิชาชีพขาดแคลน) ที่มีอยู่จริง* ² [B] | ร้อยละบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ (\geq ร้อยละ 71) [C = (B/A)x100] |
|-------|--|---|---|---|
| 1 | นายแพทย์ | ๙ | ๕ | ๕๕.๕๖ |
| 2 | ทันตแพทย์ | ๓ | ๒ | ๖๖.๖๗ |
| 3 | เภสัชกร | ๕ | ๔ | ๖๖.๖๗ |
| 4 | พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค | ๑๘ | ๕๒ | - |
| 5 | จพ.ทันตสาธารณสุข | ๔ | ๔ | ๑๐๐ |
| 6 | เจ้าพนักงานเภสัชกรรม | ๔ | ๕ | ๖๖.๓๘ |

| | | | | |
|-----|---|----|----|-------|
| 7 | ช่างทันตกรรม | - | - | - |
| 8 | นวก.สาธารณสุข/จพ.สาธารณสุข | ๒๖ | ๑๗ | ๖๕.๓๘ |
| 9 | แพทย์แผนไทย | - | ๓ | |
| 10 | นักเทคนิคการแพทย์/ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ | - | ๔ | |
| 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) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการของหน่วยงานหมายถึงหน่วยงานมีรายละเอียดข้อมูลสถิติกำลังคนผู้เกษียณอายุราชการและแผนกำลังคนทดแทนโดยนำข้อมูลนักเรียนทุน 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 | / | | ข้อมูลกำลังคนที่น่ามาวิเคราะห์การจัดทำแผน |
| 3 | มีการจัดทำแผนกำลังคน และมีแผนบริหารตำแหน่ง 9 สายงานทดแทนเกษียณอายุราชการระยะ 3 ปี (ปี 2562-2566) | / | | เอกสารแผนกำลังคน/แผนบริหารตำแหน่งที่ระบุรายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม/ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ฯลฯ |

ที่มา: แผนกำลังคนทดแทนเกษียณอายุราชการ ณ วันรายงานผล

เกณฑ์การประเมิน

| กิจกรรม | เกณฑ์เป้าหมาย | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ |
|---|---------------|------------|-------------|
| 1. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบ HROPS เป็นปัจจุบัน | 100 | 25 | ๒๕ |
| 2. มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้าง FTE | 100 | 25 | ๒๕ |
| 3. มีข้อมูลสถิติกำลังคนของหน่วยงาน | 100 | 25 | ๒๕ |
| 4. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุราชการของหน่วยงาน | 100 | 25 | ๒๕ |
| รวมคะแนน | 400 | 100 | ๑๐๐ |

สูตรคำนวณ

1. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในระบบ HROPS เป็นปัจจุบัน

สูตรคำนวณความเป็นปัจจุบันของใบประกอบวิชาชีพ

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากร (13 สายงาน) ที่บันทึกในระบบ HROPS สังกัดหน่วยงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด (13 สายงาน) สังกัดหน่วยงาน}} \times 100$$

สูตรคำนวณความเป็นปัจจุบันของวุฒิการศึกษา

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากร (ขรก.+พรก.) ที่บันทึกวุฒิในตำแหน่งในระบบ HROPS}}{\text{จำนวนบุคลากร (ขรก.+พรก.) ทั้งหมดสังกัดหน่วยงาน}} \times 100$$

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

| | |
|---|--|
| $\frac{\text{จำนวนบุคลากรสาธารณสุขสายงานให้บริการทางการแพทย์ (บุคลากร 10 สายงาน ทุกประเภทการจ้าง)}}{\text{กรอบอัตรากำลังที่กำหนดในระดับหน่วยงาน}} \times 100$ | |
|---|--|

2. มีระบบการเก็บข้อมูลแผนอัตรากำลังภาพรวมของแต่ละสายงานตามกรอบโครงสร้าง FTE

| เกณฑ์การให้คะแนน | 10 คะแนน | 15 คะแนน | 20 คะแนน | 25 คะแนน |
|------------------|------------|------------|---------------------------|-------------------------------|
| ร้อยละ | มีคณะทำงาน | มีคณะทำงาน | มีคณะทำงาน+มีการวิเคราะห์ | มีรายงานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน |

| | | | | |
|--|--|-----------------------|--|--|
| | | และการวิเคราะห์ข้อมูล | ข้อมูล+มีข้อมูลสถิติกำลังคนครบทุกสายงาน (14 วิชาชีพ) | ถูกต้อง/สมบูรณ์ (ตามตารางข้อมูล ที่ 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 = $(\sum X) * (\sum Y) / 100$

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)

ก) เครื่องมือในการประเมินผลเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จการส่งเสริมองค์กรสร้างสุข (Happy Organization)

ชื่อหน่วยงาน.....คปสอ.ท่าคันโท.....

| ขั้นตอน | เกณฑ์แสดงถึงความสำเร็จ | มี | ไม่มี | ผลการดำเนินงานแนบเอกสารอ้างอิง/ |
|---------|------------------------|----|-------|---------------------------------|
|---------|------------------------|----|-------|---------------------------------|

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| 1 | มีช่องทางการสื่อสาร/ชี้แจง/ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมในการส่งเสริมความสุขของคนทำงาน ในองค์กร | / | | ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือราชการและ กลุ่มไลน์/facebook |
| 2 | หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริม ความสุขของบุคลากรในองค์กร | / | | คำสั่งคณะทำงานส่งเสริมความสุขของ บุคลากร |
| 3 | หน่วยงานมีกระบวนการในการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมตอบแบบประเมินดัชนี ความสุขของคนทำงาน มากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน | / | | ๑. กระบวนการ/แนวทางการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าตอบแบบประเมิน ๒. ผลงานร้อยละ ๑๐๐ |
| 4 | มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลตามบริบท ขององค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน/ กิจกรรมส่งเสริมความสุข | / | | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปี ๒๕๖๓ |
| 5 | มีการทำแผนกิจกรรมการส่งเสริม/ความสุข ของบุคลากร | / | | โครงการ บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นคน ดีเก่ง มีความสุข บนฐานค่านิยมองค์กร |
| 6 | มีการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมส่งเสริม/ ความสุขของบุคลากร | / | | กิจกรรม กินข้าวร่วมกัน สานสัมพันธ์ สสอ. ทำคันทู |
| 7 | มีการสรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมความสุข ของบุคลากร | / | | อยู่ระหว่างดำเนินการ |
| 8 | มีกิจกรรมเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่ หน่วยงานเครือข่ายนำไปประยุกต์ใช้ได้/ | / | | อยู่ระหว่างดำเนินการ |

๒. หน่วยงานมีกระบวนการขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดดังนี้

.....

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด

.....

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

ข) เครื่องมือในการประเมินผลเชิงปริมาณ

| เกณฑ์ | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ |
|--|-----------|-------------|
| หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 | ๑๐ |
| หน่วยงานมีการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง ขององค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 | ๑๐ |
| มีเครือข่าย/ทีมสร้างสุขขององค์กร (MOPH Happy Networking Team) | 10 | ๑๐ |
| มีนวัตกรรม/แอปพลิเคชัน สื่อสารกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร | 10 | ๑๐ |
| หน่วยงานมีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรตามดัชนีความสุขที่กำหนดใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม | 10 | ๑๐ |
| มีแผนควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรในการนำดัชนีความสุขมาใช้บริหารจัดการและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสรุปผลการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร | 10 | ๑๐ |
| มีการสรุปผลการดำเนินงาน/Success Story หรือ Brigh Spot หน่วยงานละ 1 เรื่อง | 20 | ๒๐ |
| มีการส่ง Success Story หรือ Brigh Spot หน่วยงานละ 1 เรื่อง เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัดและระดับเขต (Road show) | 20 | 0 |
| รวมคะแนน | 100 | ๘๐ |

เกณฑ์การประเมิน:

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

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ผู้รับรองข้อมูล



คำสั่งโรงพยาบาลท่าคันโท

ที่ ๓๙ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสุขของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ
โรงพยาบาล โรงพยาบาลท่าคันโทจึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะ

เหมาะสม เกิดระบบบริการที่มีคุณค่า มีผลลัพธ์ทุกด้านในเกณฑ์ดีขึ้นไป รวมทั้งเป็นการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร เรื่อง การสร้างสุขและสมดุลในชีวิตสำหรับบุคลากรทุกระดับ

ดังนั้น เพื่อให้การสร้างสุขสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลท่าคันโท ได้มีการขับเคลื่อนและ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาล ท่าคันโท ดังนี้

| | | |
|----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นายพุทธรักษ์ ดีสิน | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าคันโท | ประธานกรรมการ |
| ๒. น.ส.วาระดีดี มังคละแสน | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๓. นางอลิศา เหลืองยวง | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๔. น.ส.ลักขณา รินทะไชย | เภสัชกร ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๕. นางพนมพร พลเสนา | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๖. นายสมคิด เพื่อนรัมย์ | นักกายภาพบำบัด ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๗. นางเยาวนิตย์ศิลาพัฒน์ | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๘. นางจารุมาศ พัฒนา | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๙. น.ส.เลยณภา โคตรแสนเมือง | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๐. นางเมตตา สุริยะ | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๑. นางจตุรรัตน์ บุญโพธิ์ | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๒. นางสมบุรณ์ จันทะโพธิ์ | จพ.การเงินฯ ชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๑๓. นายเฉลิมพล โพธิ์สว่าง | พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ | กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

๑. กำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการสร้างสุขในบุคลากร
โรงพยาบาล

ท่าคันโท

๒. จัดทำแผนการสร้างสุขในบุคลากรโรงพยาบาลท่าคันโท
๓. ดำเนินการพัฒนาตามแผนการสร้างสุขในบุคลากรโรงพยาบาลท่าคันโท
๔. สรุปวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการพัฒนาตามแผนการสร้างสุข
๕. นำผลลัพธ์จากการพัฒนาการสร้างสุขในบุคลากรมาวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๖. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔

(นายพุทธรักษ์ ดีสิน)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าคันโท

ภาพกิจกรรม

กิจกรรม สานสัมพันธ์ รพ.ท่าคันโท





คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าคันโท

ที่ ๑ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในองค์กร

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าคันโท ได้จัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพระดับอำเภอ ปี ๒๕๖๔ รongรับนโยบาย แนวทางการพัฒนาสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น บุคลากรในองค์กร ต้องปฏิบัติงานภายใต้ วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพชีวิต และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสุขของบุคลากรในองค์กร ปี ๒๕๖๔ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| ๑. นายวรารุฒิ ตุลาพัฒน์ | สาธารณสุขอำเภอท่าคันโท | ประธาน คณะกรรมการ |
| ๒. นายสมชาย ปัสสาจันทร์ | ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอท่าคันโท | กรรมการ |
| ๓. นางเพชรรัตน์ วงศ์ไชยชาญ | ผอ.รพ.สต.บ้านดงกลาง | กรรมการ |
| ๔. นายลือชัย พันธูภา | ผอ.รพ.สต.บ้านหนองแซง | กรรมการ |
| ๕. นายศิริชัย ไกรเสน | ผอ.รพ.สต.บ้านกุงเก่า | กรรมการ |
| ๖. นางสาวณิชปัทมา เรืองไชย | ผอ.รพ.สต.บ้านยางอู่ม | กรรมการ |
| ๗. นายทวิช วงศ์ไชยชาญ | ผอ.รพ.สต.บ้านดงสมบุญ | กรรมการ |
| ๘. นายศิริชัย ไกรเสน | รักษาการผอ.รพ.สต.บ้านกุดจิก | กรรมการ |
| ๙. นางสาวเสาวณี ดอนเกิด | รักษาการผอ.รพ.สต.บ้านแสนสุข | กรรมการ |

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ๑๐. นางสาวลัดดาวัลย์ ศรีไชย กรรมการ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๑. นางสาวพรทิพา วิเศษดี กรรมการ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๒. นางสาวนันทิดา ชันทะมูล กรรมการ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน |
| ๑๓. นางสาวมลิ สุขภานิด กรรมการ | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๔. นางสาวจิตาภา คำวิโส กรรมการ | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๕. นางสาวปรียะพร ระมัยวงศ์ กรรมการ | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กรรมการ |

และเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายที่จำเป็น ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติขององค์กรให้เหมาะสมตามลักษณะภารกิจ และ กลยุทธ์ขององค์กรการทำงานด้านความสุข
๒. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร
๓. จัดทำวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามส่วนขาด
๔. ส่งเสริมให้เกิดค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ที่สนับสนุนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

/๕.สนับสนุน....

๕. สนับสนุน ด้านสวัสดิการ จัดกิจกรรม เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และความสุขของบุคลากร
๖. รวบรวมข้อมูล ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานสร้างความสุขของบุคลากรใน
องค์กร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวรวุฒิ ตูลาพัฒน์)
สาธารณสุขอำเภอท่าคันโท

ภาพกิจกรรม

กิจกรรม กินข้าวร่วมกัน สานสัมพันธ์ สสอ.ท่าคันโท



