**ใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์นโยบายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข กรอบคำรับรองปฏิบัติราชการ (PA) ตัวชี้วัดตรวจราชการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ 2561-2565 และแผนปฏิบัติราชการ ปี 2561**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **สถานการณ์ปัจจุบัน** | **ต้องการให้เป็นอย่างไร** | **ประเด็นยุทธศาสตร์**  |
| สิ่งที่ทำได้ดี1.มีแนวทางและแผนพัฒนากำลังคนเพื่อกำหนดความต้องการในสายวิชาชีพ2.มีการจัดสรรงบประมาณ3.มีหน่วยงานรับผิดชอบและติดตามกำกับที่ชัดเจน4.มีการติดตามประเมินผลในรูปแบบต่างๆ เช่น การนิเทศติดตามฯ ปีละ 2 ครั้ง | 1. หน่วยงานในระดับ คปสอ. วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาร่วมกัน 2. หน่วยงานมีการกำหนดจุดพัฒนา เช่น กำหนด KPI รายวิชาชีพในการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่สอดคล้องกับ Service Plan ยุทธศาสตร์ และสาขาวิชาชีพ (อย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อคน ต่อปี)3. จังหวัดมีการลงนามการร่วมมือร่วมกับสถาบัน (MOU) ในการพัฒนาบุคคล และกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาร่วมกัน4. หน่วยงานมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ( อย่างน้อย 10 % ) ต่องบประมาณที่ CUP ได้รับการจัดสรร 5. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันภายนอก ในสายบริการสุขภาพโดยตรง ที่สอดรับกับ Service Plan ยุทธศาสตร์ และสาขาวิชาชีพ | 1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ |
| **สิ่งที่ยังเป็นปัญหา** | **เป้าประสงค์** |
| 1. คปสอ. ยังไม่มีแผนงานรองรับครอบคลุมบุคลากรในระดับพื้นที่ (รพสต.)2. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด(ระดับ รพสต. และรพช.)3. การถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการติดตามตัวชี้วัดจากกระทรวงไม่ชัดเจน4. ขาดการสื่อสารระหว่างจังหวัดและพื้นที่ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ “การพัฒนาบุคลากรจำนวนกลุ่มเป้าหมายในสายวิชาชีพ” 5. ขาดการสรุปผลการดำเนินงานรายไตรมาส6. บางหลักสูตร ไม่มีสถาบันผลิต พัฒนาบุคลากร7. คปสอ. ยังขาดแนวทางการเก็บรายงาน และการควบคุมกำกับ ภายใน | การพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพและนำดัชนีความสุขมาใช้ในการพัฒนาองค์กร |

ร้อยละขงบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

**ใบงานที่ 1 แบบวิเคราะห์นโยบายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข กรอบคำรับรองปฏิบัติราชการ (PA) ตัวชี้วัดตรวจราชการ ความสุข เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ 2561-2565 และแผนปฏิบัติราชการ ปี 2561**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **สถานการณ์ปัจจุบัน** | **ต้องการให้เป็นอย่างไร** | **ประเด็นยุทธศาสตร์**  |
| สิ่งที่ทำได้ดี1. การชี้แจงนโยบายสู่การปฏิบัติชัดเจน2. มีคณะกรรมการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม3. มีแนวทางและกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน4. มีการควบคุม กำกับ ติดตาม5.  | 1. หน่วยงานมีแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (พืชผักสวนครัว รั้วกินได้) มาใช้ในการดำเนินชีวิต2. หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้เรียนรู้ความสุขจากการทำงาน และในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่ใช่แค่ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว3. ให้หน่วยงานระดับ คปสอ. กำหนดกิจกรรมความสุขร่วมกัน (บนพื้นฐานข้อมูลจากดัชนีชี้วัดความสุขของส่วนกลาง)4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม เชิดชูบุคลากรต้นแบบในหน่วยงาน 9 มิติ   | 1. หน่วยงานมีการนำดัชนีความสุขคนทำงาน ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร |
| **สิ่งที่ยังเป็นปัญหา** | **เป้าประสงค์** |
| 1. การถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการติดตามตัวชี้วัดจากกระทรวงไม่ชัดเจน2. admin ขาดความเข้าใจในการลงทะเบียน ทำให้จำนวนบุคลากรที่กรอกแบบสำรวจไม่แสดงจำนวน3. มีคณะทำงาน แต่การมอบหมายภารกิจงานไม่ชัดเจน4. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการตอบแบบสอบถาม  |  |

1. หน่วยงานมีการนำดัชนีความสุขคนทำงาน ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

2. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ