|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข** | **บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)** |
| **ยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่** | **ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ** |
| **ตัวชี้วัด 1** | **ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ของหน่วยงาน สู่การนำไปใช้ประโยชน์** |

**คำอธิบายตัวชี้วัด**

 กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ด้านสาธารณสุข 4 ด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” การพัฒนางานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสนับสนุนให้เกิดผลงานวิชาการ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นในเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการเป็นหลัก

 ทั้งนี้ หากองค์กรด้านสาธารณสุขสนับสนับส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพ อย่างจริงจังจนนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่ ต่อไป ประโยชน์ที่จะได้รับดังกล่วง ได้แก่ 1) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและพาณิช ได้แก่การนำผลงานวิจัย/R2R/KM ด้านสุขภาพ ไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้ รวมทั้งจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 2) เชิงวิชาการ ได้แก่ บทความวิชาการได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน หรือผลงานวิจัย/R2R ถูกอ้างอิงในบทความวิชาการระดับนานาชาติ หรือมีการปรับแนวทางเวชปฏิบัติ 3) เชิงนโยบาย ได้แก่ ผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ถูกนำไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารและการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แนวทางสำคัญ ในการพัฒนาส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค และ4) เชิงพัฒนาสังคมและชุมชน โดยการนำผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ไปถ่ายทอดเทคโนโลยีที่สู่กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด เช่น อบรม คู่มือ แผนพับ โปสเตอร์ เว็บไซต์

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย R2R ด้านสุขภาพ และสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อให้มีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ เผยแพร่และนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในวงกว้าง

**เป้าหมายตัวชี้วัด**

1. คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดแพร่ มีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ อย่างน้อยแห่งละ 5 เรื่อง
2. บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพทีมสนับสนุนงานวิจัย อย่างน้อย คปสอ. ละ 6 คน
3. ร้อยละ 40 ของผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง ผ่านเวทีประชุมวิชาการ/วารสารวิชาการด้านสุขภาพ

**เกณฑ์การประเมิน**

**การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (นิเทศงานรอบที่ 1/2565)**

|  |
| --- |
| **คะแนนตามระดับค่าเป้าหมายหมาย** |
| ระดับ 1 (1 คะแนน) | ระดับ 2 (2 คะแนน) | ระดับ 3 (3 คะแนน) | ระดับ 4 (4 คะแนน) | ระดับ 5 (5 คะแนน) |
| * สำรวจ วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการที่นำไปสู่การวิจัยเพื่อแก้ไข/พัฒนา
 | * สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย/R2R/นวัตกรรม โดยทีมสนับสนุนงานวิจัยระดับอำเภอ (R2R Facilitator)
 | * พัฒนาหัวข้องานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ (Concept paper)
 | * พัฒนาโครงร่างวิจัย/R2R (Research Proposal)
 | * พัฒนาโครงร่างวิจัย /R2R เตรียมยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 |
| **หลักฐานเชิงประจักษ์** |
| รายงานสรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาของ คปสอ./รายงานการวิเคราะห์ปัญหา/แนวทางการพัฒนาเสริมประสิทธิภาพของงาน จำแนกรายหน่วยงานย่อยในสังกัด | รายงานสรุปผลการเสริมศักยภาพ/ ภาพกิจกรรม/ รายชื่องานวิจัย หรือ R2R | Concept paper งานวิจัย/R2R (อย่างน้อย 3 เรื่อง/คปสอ) | โครงร่างวิจัย/R2R (อย่างน้อย 3 เรื่อง/คปสอ.) | โครงร่างวิจัยตามแบบฟอร์มการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ |

**ระดับคะแนนที่ยอมรับได้** : ระดับ4 (4 คะแนน)

**การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (นิเทศงานรอบที่ 2/2565)**

|  |
| --- |
| **คะแนนตามระดับค่าเป้าหมายหมาย** |
| ระดับ 1 (1 คะแนน) | ระดับ 2 (2 คะแนน) | ระดับ 3 (3 คะแนน) | ระดับ 4 (4 คะแนน) | ระดับ 5 (5 คะแนน) |
| * ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยในพื้นที่
* นำเสนอโครงการวิจัย/รายงานความก้าวหน้าการวิจัย ในเวทีการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย ของ สสจ.แพร่
 | * รายงานการวิจัย / R2R / CQI (Full paper)
 | * นำเสนอ/เผยแพร่ผลการวิจัย/R2R ในเวทีประชุมวิชาการ (อย่างน้อย 2 เรื่อง/คปสอ.)
 | * ลงบทความวิจัยในวารสาร วิชาการด้านสุขภาพ (อย่างน้อย 1 เรื่อง /คปสอ.)
 |
| **หลักฐานเชิงประจักษ์** |
| รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัย/R2R/CQI/นวัตกรรม | รายงานการวิจัย / R2R / CQI /นวัตกรรม (Full paper) | ประกาศนียบัตร /หนังสือรับรองการนำเสนอผลงาน /หนังสือเชิญและกำหนดการนำเสนอผลงาน | บทความวิจัยในวารสารวิชาการด้านสุขภาพ |

**ระดับคะแนนที่ยอมรับได้** : ระดับ4 (4 คะแนน)

**การสนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัดจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่**

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมสนับสนุนงานวิจัย (R2R Facilitator) ระดับอำเภอ และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัย/R2R ของพื้นที่ ภายในเดือนมีนาคม - เมษายน 2565
2. จัดประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย/R2R สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ ภายในเดือน สิงหาคม 2565
3. จัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ **“วารสารสาธารณสุขแพร่เพื่อการพัฒนา”** ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ เพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรในสังกัด ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 เดือนธันวาคม ฉบับที่ 2 เดือนมิถุนายน)

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**

1. นายทวีศักดิ์ โท๊ะทองทิว นักทรัพยากรบุคคล
2. นายนิธิ แนวเล็ก นักทรัพยากรบุคคล

 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจจ.แพร่ โทร 054-511145 ต่อ 102

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข** | **บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)** |
| **ยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดแพร่** | **ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดบริการที่มีคุณภาพ** |
| **ตัวชี้วัด 2** | **ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข** |

**คำอธิบายตัวชี้วัด**

 องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร”ที่ ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็น ความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความ ผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการ ทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการท างานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยง ให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

**คำนิยาม**

 **องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

 **องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการจัดทำผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ เป็นแนวทางในดำเนินงาน สู่องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน **เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ** ประกอบด้วย 1) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขของคนทำงาน และ2) ร้อยละองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

**เป้าหมายตัวชี้วัด**

1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ หน่วยงานละ 1 แห่ง
2. บุคลากรภายใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน แต่ละแห่ง มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

**เกณฑ์การประเมิน**

**การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (นิเทศงานรอบที่ 1/2565)**

|  |
| --- |
| **คะแนนตามระดับค่าเป้าหมายหมาย** |
| ระดับ 1 (1 คะแนน) | ระดับ 2 (2 คะแนน) | ระดับ 3 (3 คะแนน) | ระดับ 4 (4 คะแนน) | ระดับ 5 (5 คะแนน) |
| * ร้อยละ 0-17.5 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer)
 | ร้อยละ 17.6-35 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) | * ร้อยละ 35.1-52.5 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร

(Happinometer) | * ร้อยละ 52.6-70 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร
* (Happinometer)
 | -ไม่น้อยกว่าร้อยละ 71 ของบุคลากรในหน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) |
| **หลักฐานเชิงประจักษ์** |
| จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่มีการประเมินความสุขบุคลากร และผลการประเมินในโปรแกรมประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) |

**ระดับคะแนนที่ยอมรับได้** : ระดับ4 (4 คะแนน)

**การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (นิเทศงานรอบที่ 2/2565)**

|  |
| --- |
| **คะแนนตามระดับค่าเป้าหมายหมาย** |
| ระดับ 1 (1 คะแนน) | ระดับ 2 (2 คะแนน) | ระดับ 3 (3 คะแนน) | ระดับ 4 (4 คะแนน) | ระดับ 5 (5 คะแนน) |
| * หน่วยงานมีกลไกการสร้างสุข เช่น นโยบาย คณะทำงานดำเนินงานองค์กรแห่งการสร้างสุข แผนงาน/โครงการ
 | * หน่วยงานมีการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
 | - หน่วยงานมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างสุขตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข | * หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
 | * มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพหน่วยงานละ 1 แห่ง
 |
| **หลักฐานเชิงประจักษ์** |
| หนังสือสั่งการ/คำสั่งแต่งตั้ง/แผนงานโครงการ | ผลการประเมินโปรแกรมประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) | รายงานสรุปผลการดำเนินการ | รายงานสรุปกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข  | ผลการประเมินตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ |

**ระดับคะแนนที่ยอมรับได้** : ระดับ4 (4 คะแนน)

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด**

1. นายโอภาส กาศวิเศษ นักทรัพยากรบุคคล
2. นายนิพิฐพนธ์ แสงด้วง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจจ.แพร่ โทร 054-511145 ต่อ 102