



แบบประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี ๒๕๖๑

หมวด ๓

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล



แบบประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม ปี ๒๕๖๑

หมวด ๓ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หน่วยบริการ.....อำเภอ..... จังหวัด.....

เกณฑ์	คะแนน				
	๒	๔	๖	๘	๑๐
<b>หมวด ๓</b> <b>การมุ่งเน้น</b> <b>ทรัพยากรบุคคล</b> <b>Appreciation</b> <b>Resources</b> <b>Sharing and</b> <b>Human</b> <b>Development</b>	๑. เริ่มมีแนวทางหรือวิธีการ ดำเนินการในการดูแล พัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากร เริ่มวางแผน การใช้ทรัพยากร และพัฒนาบุคลากร ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสำคัญของพื้นที่ (OTOP) และ การพัฒนาคุณภาพบริการ	๒. มีข้อ ๑ และมี การขยายการดำเนินการตามแนวทาง หรือวิธีการในการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งดำเนินการร่วมกันในการใช้ทรัพยากร และพัฒนาบุคลากรในบางประเด็นปัญหาสำคัญของพื้นที่(OTOP) หรือ บางระบบของการพัฒนาคุณภาพบริการ	๓. มีข้อ ๑, ๒ และมีดำเนินการตามแนวทางหรือวิธีการ ดูแลพัฒนาสร้างความพึงพอใจ และความผูกพัน (engagement) ของบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ภารกิจที่จำเป็น อย่างเป็นระบบ มีการจัดการ ทรัพยากร และ พัฒนาบุคลากร ร่วมกันอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ตามบริบท และความจำเป็นของพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสำคัญของพื้นที่(OTOP) และการพัฒนาคุณภาพบริการ	๔. มีข้อ ๑, ๒, ๓ และมี การเรียนรู้ ทบทวน กระบวนการ ดูแลพัฒนา สร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทร่วมกัน มีการปรับปรุง การจัดการ ทรัพยากร พัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๕. มีข้อ ๑, ๒, ๓, ๔ และ บุคลากร มีความสุข ภูมิใจ รับผิดชอบต่อคุณค่า และ เกิดความผูกพัน ในการพัฒนาคุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ มีการจัดการทรัพยากร ร่วมกัน และมีการใช้ ทรัพยากรจากชุมชน ส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาสำคัญของพื้นที่(OTOP) และ การพัฒนาคุณภาพบริการ อย่างยั่งยืน

เกณฑ์	คะแนน				
	๒	๔	๖	๘	๑๐
วิธีการประเมินและเอกสารประกอบ การพิจารณา	- สอบถาม/สัมภาษณ์ / เอกสารในการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ	- สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และ ความผาสุกของบุคลากร ในหน่วยงาน	- สอบถาม/สัมภาษณ์/เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน - สอบถาม/สัมภาษณ์/เอกสารที่เกี่ยวข้อง รูปแบบและวิธีการสร้าง การเรียนรู้ของบุคลากร	- สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน - สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง รูปแบบ และวิธีการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากร	- ผลการประเมิน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน
คะแนนที่ได้					

**คำสำคัญและนิยามปฏิบัติการ**

**ความผูกพัน (engagement)** หมายถึง การที่บุคลากร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

**ความผูกพัน** อาจหมายถึง การผูกใจบุคลากร หรือใช้คำว่า “ร่วมด้วย ช่วยกัน” การสร้างความผูกพัน ครอบคลุมการสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความพึงพอใจ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรมบุคลากรที่มี ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร จะรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่า สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ของงานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ควรพิจารณาประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การแก้ไขปัญหาและข้อร้องเรียน การพัฒนาความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การช่วยเหลือของผู้บริหาร การช่วยเหลือของผู้บริการ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ภาระงาน การสื่อสาร ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความมั่นคงในงาน

**การพัฒนาและการเรียนรู้** หมายถึง การวิจัย และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงวิธีการทำงาน การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี และการจัดระดับเทียบเคียง (benchmarking) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร อาจทำได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาจเป็นการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน การเรียนในห้องเรียน การเรียนจากคอมพิวเตอร์ การเรียนทางไกล หรือรูปแบบของการศึกษาและฝึกอบรมอื่นๆ การฝึกอบรมอาจจะเกิดจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กร

**Resource** หมายถึง คน เงิน ของ ความรู้ รวมทั้งข้อมูล ซึ่งเป็น ปัจจัยนำเข้า (input) ของการทำงาน

