

แบบประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ปี ๒๕๖๑

หมวด ๓ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

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

เกณฑ์	คะแนน				
	๒	๔	๖	๘	๑๐
หมวด ๓ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล Appreciation Resources Sharing and Human Development	๑. เริ่มมีแนวทางหรือ วิธีการ ดำเนินการใน การดูแล พัฒนาและ สร้างความพึงพอใจ ของบุคลากร เริ่มวางแผน การใช้ ทรัพยากร และพัฒนา บุคลากร ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการแก้ไข ปัญหาสำคัญของพื้นที่ (OTOP) และ การพัฒนาคุณภาพ บริการ	๒. มีข้อ ๑ และมี การขยายการดำเนินการ ตามแนวทาง หรือวิธีการ ในการดูแลพัฒนาและ สร้างความพึงพอใจ ของบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งดำเนินการร่วมกัน ในการใช้ทรัพยากร และ พัฒนาบุคลากรในบาง ประเด็นปัญหาสำคัญ ของพื้นที่(OTOP) หรือ บางระบบของการพัฒนา คุณภาพบริการ	๓. มีข้อ ๑, ๒ และมีดำเนินการตาม แนวทางหรือวิธีการ ดูแลพัฒนา สร้างความพึงพอใจ และความผูกพัน (engagement) ของบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ภารกิจที่จำเป็น อย่างเป็นระบบ มีการจัดการ ทรัพยากร และ พัฒนาบุคลากร ร่วมกันอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ตามบริบท และความจำเป็นของพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสำคัญ ของพื้นที่(OTOP) และการพัฒนา คุณภาพบริการ	๔. มีข้อ ๑, ๒, ๓ และมี การเรียนรู้ ทบทวน กระบวนการ ดูแลพัฒนา สร้างความพึงพอใจและ ความผูกพันของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทร่วมกัน มีการปรับปรุง การจัดการ ทรัพยากร พัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๕. มีข้อ ๑, ๒, ๓, ๔ และ บุคลากร มีความสุข ภูมิใจ รับรู้คุณค่า และ เกิดความผูกพัน ในการพัฒนา คุณภาพเครือข่ายบริการปฐม ภูมิ มีการจัดการทรัพยากร ร่วมกัน และมีการใช้ ทรัพยากรจากชุมชน ส่งผลให้ เกิดการแก้ไขปัญหาสำคัญ ของพื้นที่(OTOP) และ การพัฒนาคุณภาพบริการ อย่างยั่งยืน

เกณฑ์	คะแนน				
	๒	๔	๖	๘	๑๐
วิธีการประเมินและเอกสารประกอบ การพิจารณา	- สอบถาม/สัมภาษณ์ / เอกสารใน การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ	- สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และ ความผูกพันของบุคลากร ในหน่วยงาน	- สอบถาม/สัมภาษณ์/เอกสารที่ เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันของ บุคลากรในหน่วยงาน - สอบถาม/สัมภาษณ์/เอกสารที่ เกี่ยวข้อง รูปแบบและวิธีการสร้าง การเรียนรู้ของบุคลากร	- สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการ สร้างความผูกพัน ความพึง พื่อใจ และความผูกพันของ บุคลากรในหน่วยงาน - สอบถาม/สัมภาษณ์/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง รูปแบบ และวิธีการสร้างการเรียนรู้ ของบุคลากร	- ผลการประเมิน ความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงานและบรรยากาศ ในการทำงานของบุคลากรใน หน่วยงาน
คะแนนที่ได้					

คำสำคัญและนิยามปฏิบัติการ

ความผูกพัน (engagement) หมายถึง การที่บุคลากร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ขององค์กร

ความผูกพัน อาจหมายถึง การผูกใจบุคลากร หรือใช้คำว่า “ร่วมด้วย ช่วยกัน” การสร้างความผูกพัน ครอบคลุมการสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความพึงพอใจ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรมบุคลากรที่มี ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่า สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ของงานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของบุคลากร 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 การเรียนจาก คอมพิวเตอร์ การเรียนทางไกล หรือรูปแบบของการศึกษาและฝึกอบรมอื่นๆ การฝึกอบรมอาจจะเกิดจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กร

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