

HM 3.2 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานพยาบาล

ประเมินจากร้อยละความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และร้อยละความพึงพอใจผู้ให้บริการ ซึ่งในปี 2568 ตัวชี้วัดทั้ง 2 ข้อผ่านเกณฑ์เป้าหมาย

เป้าหมาย/ประเด็นคุณภาพที่สำคัญ: ชีตความสามารถ ความเพียงพอ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ สวัสดิภาพ สุขอนามัย ความปลอดภัย สิทธิประโยชน์ ความพึงพอใจ ความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี						
ข้อมูลตัวชี้วัด	เป้าหมายปัจจุบัน	2564	2565	2566	2567	ปีปัจจุบัน
1. ร้อยละบุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะ หลัก กพร. 5 ตัว	>80%	81.64	82.39	82.50	82.16	81.07
2. ร้อยละบุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะ ด้านการดูแลผู้ป่วยไข้เลือดออก	>90%	94.50	93.45	92.51	90.95	91.45
3. ร้อยละบุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการดูแลผู้ป่วยเบาหวาน	>90%	91.25	92.54	91.45	90.56	90.89
4. ร้อยละบุคลากรได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ 10 วัน/คนปี	100%	40.60	42.30	75.05	82.06	68.54
5. ร้อยละบุคลากรเพียงพอกับการปฏิบัติงาน(ตามสาขาหลัก)	>80%	81.33	81.48	81.30	70.99	70.99
6. อัตราการย้าย/ลาออก ของราชการ	<2%	7.44	6.31	5.67	5.82	3.98
7. ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	≥80	79.97	70.10	79.80	80.79	81.15
8. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	>95%	96.45	92.78	94.33	95.94	96.15
9. ร้อยละความพึงพอใจผู้ให้บริการ	≥80%	84.61	80.01	83.15	85.42	87.42
10. ข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการ	0	2	3	3	2	0
11. จำนวนครั้งที่บุคลากรประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	0	3	1	3	9	2

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรในปี 2568 คิดเป็นร้อยละ 81.15 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลปรังคู้ อยู่ในระดับ “มีความสุข” ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 80 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้านี้ ซึ่งค่าเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในปี 2564- 2567 นั้น คิดเป็นร้อยละ 79.97 , 70.10 , 79.80 และ 80.79 ตามลำดับ และพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขความพึงพอใจที่สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร 2. ความมั่นคงของหน้าที่การงาน 3. ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 97.61, 96.90 และ 96.46 ตามลำดับ เนื่องจากค่านิยมขององค์กรคือการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจึงเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การมีความสุขและเกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งทีมดำเนินงานด้านองค์กรสมรรถนะสูงได้จัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายให้บุคลากรได้ร่วม เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพความคุ้นเคยและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การติดตามเยี่ยมให้กำลังใจบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือครอบครัวที่สูญเสีย การร่วมแสดงความยินดีในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเกิด คลอดบุตร ขึ้นบ้านใหม่ สำเร็จการศึกษา ผ่านการอบรมระยะสั้น กิจกรรมเลี้ยงต้อนรับเจ้าหน้าที่ใหม่ กิจกรรมอำลาเจ้าหน้าที่ที่เกษียณอายุราชการ/ย้าย/ลาออก กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมกีฬาสัปดาห์ใน กิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น ส่วน 3 อันดับสุดท้ายที่มีความสุขและความพึงพอใจน้อยสุดได้แก่ 1.รายได้ค่าตอบแทนต่างๆ 2.สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้ 3.การบริหารงานที่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 62.74, 64.55 และ 77.20 ตามลำดับ ซึ่งค่าตอบแทนต่างๆมีการดำเนินตามกฎระเบียบของกระทรวงหรือตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด และในปีงบประมาณ 2566 มีการปรับขึ้นค่าตอบแทน ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลได้มีศึกษาและแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขและระเบียบกระทรวงการคลัง ซึ่งได้มีการชี้แจงและแจ้งแนวทางให้กับบุคลากรได้ทราบ มีประชุมร่วมกันของผู้รับผิดชอบเรื่องค่าตอบแทนในการวางแผนรูปแบบการขึ้นปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามระเบียบและเป็นธรรม มีความตรงเวลา ตรวจสอบได้ ประเด็น สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/

ค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการบ้านพัก และเจ้าหน้าที่ ที่ไม่เข้าเงื่อนไขการจัดสวัสดิการบ้าน แต่มีความจำเป็นในบางครั้ง ได้มีการจัดห้องพักรับพักราวให้ และสนับสนุนให้หากสามารถจัดบริการให้ได้ และส่วนประเด็นการบริหารงานที่เป็นธรรม การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในการทำงานนั้น คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพิจารณาตามผลงานและเงื่อนไขที่กำหนด ซึ่งยึดความเป็นธรรมและถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งในปี 2568 ได้มีการวางแผนในการดำเนินการติดตามประเมินความสุข(Hapinometer)และความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน เพื่อพัฒนาระบบการดูแลบุคลากรของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น