

แบบประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวปี 2560

หมวด 3 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

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

เกณฑ์	รายการตรวจประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	แนวทางการพิจารณา	คำชี้แจง/คำนิยาม
หมวด 3 การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	3.1. มีการจัดอัตรากำลังด้านสุขภาพ	(2)		สัมภาษณ์/สอบถาม / เอกสารในการกำหนด คุณสมบัติที่จำเป็นของ บุคลากร/แนวทางการ สรรหาบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ การงาน	“ระบบงาน” หมายถึง วิธีการจัดโครงสร้างและระบบ การทำงานของบุคลากรใน องค์การ ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
	1. มีการประเมินอัตรากำลังบุคลากรใน รพ.สต. ตามเกณฑ์การขึ้นทะเบียนหน่วยบริการ ปฐมภูมิของ สปสช.ให้เหมาะสมกับระดับของ รพ.สต.				การจัดระบบบริหารงาน หมายถึง การจัดระบบงานทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ ร่วมมือความคิดริเริ่มการ กระจายอำนาจการตัดสินใจ นวัตกรรมความคล่องตัว และ ทันท่วงทีความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน เสียอยู่เสมอ (การจัดระบบงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ) การแบ่งระดับ รพ.สต. ดูได้จาก เอกสารแนบท้ายหมวด 3
	2. มีการจัดระบบบริหารบุคลากรโดย คณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามภาระหน้าที่				
	3. มีการกำหนดความรับผิดชอบอำนาจ หน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ครอบคลุม กระบวนการในการกำกับดูแลผู้ที่มี คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ครบตามที่กำหนดไว้ มีวิธีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่ จำเป็นของบุคลากรในการปฏิบัติตามบทบาท ภารกิจที่ต้องการมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และ รักษา บุคลากรได้ตรงตามความต้องการมีวิธีการ สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ บุคลากรอย่างเป็นธรรม และมีแผนการพัฒนา บุคลากร				
	- ไม่มีการจัดระบบบริหารบุคลากร ไม่มี แผนการจ้างงาน ความก้าวหน้า และไม่มี แผนการพัฒนาบุคลากร	0			
	- มีการจัดระบบบริหารบุคลากร แต่ไม่มี แผนการจ้างงาน ความก้าวหน้า และไม่มี แผนการพัฒนาบุคลากร	1			
	- มีการจัดระบบบริหารบุคลากร และมี แผนการจ้างงาน ความก้าวหน้า และมีแผน การพัฒนาบุคลากร	2			
	3.2 มีการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ แก่บุคลากร	(2)		ผลการประเมิน ความพึงพอใจ/ สัมภาษณ์วิธีการสร้าง ความผูกพัน ความพึง พื่อใจ และความผูกพัน ของหน่วยงาน	ความผูกพันและความพึงพอใจ ของบุคลากร หมายถึง ระดับ ของความมุ่งมั่นทั้งทางอารมณ์ และสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ องค์การบรรลุผล ความผูกพัน อาจหมายถึง การผูกใจบุคลากร หรือใช้คำว่า “ ร่วมด้วย
	มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมใน การทำงานจัดระบบสนับสนุนการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดี สร้างความปลอดภัยต่อผู้ให้บริการและ ผู้รับบริการ				

เกณฑ์	รายการตรวจประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	แนวทางการพิจารณา	คำชี้แจง/คำนิยาม
หมวด 3 การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	- ไม่มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรไม่มีความสุขและไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0			“ช่วยกัน” การสร้างความผูกพัน ครอบคลุมการสร้าง ความสัมพันธ์ การสร้าง
	- มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดระบบสนับสนุนการดำเนินงาน แต่บุคลากรในองค์กรไม่มีความสุข ไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	1			ความพึงพอใจ การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การบริหาร ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรมบุคลากรที่มี
	- มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดระบบสนับสนุนการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ดี สร้างความปลอดภัยต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	2			ความพึงพอใจและความผูกพัน กับองค์กร จะรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่า สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อ ความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของบุคลากร ควรพิจารณา ประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การแก้ไขปัญหาและข้อร้องเรียน การพัฒนาความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การช่วยเหลือของผู้บริหาร การช่วยเหลือของผู้บริการ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ภาระงาน การสื่อสาร ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความมั่นคงในงาน
	3.3 มีระบบพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	(3)		พิจารณาจากผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	การพัฒนาและการเรียนรู้ หมายถึง การวิจัย และพัฒนา
	3.3.1 มีการจัดระบบพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรตามความจำเป็น	(1)		แต่ละคน และผลการ ดำเนินงานขององค์กร/	การประเมินและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน การแลกเปลี่ยนวิธีการ

เกณฑ์	รายการตรวจประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	แนวทางการพิจารณา	คำชี้แจง/คำนิยาม
หมวด 3 การมุ่งเน้น ทรัพยากร บุคคล	จัดให้มีระบบการเรียนรู้ของบุคลากรมีการ ค้นหาความจำเป็น และความต้องการในการ ฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา และดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับพันธกิจรวมทั้ง การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานการ พัฒนาตาม ที่กำหนด			สัมภาษณ์รูปแบบและ วิธีการสร้างการเรียนรู้ ของบุคลากร/ การจัดการเรื่อง ความก้าวหน้าของ บุคลากร	ทำงานที่ดี และการจัดระดับ เทียบเคียง (benchmarking) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรอาจ ทำได้ทั้งภายในและภายนอก องค์กร อาจเป็นการฝึกอบรม ระหว่างการทำงาน การเรียน ในห้องเรียน การเรียนจาก คอมพิวเตอร์ การเรียนทางไกล หรือรูปแบบของการศึกษาและ ฝึกอบรมอื่นๆ การฝึกอบรม อาจจะเกิดจากการได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานในหรือน นอกองค์กร
	- ไม่มีระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของ บุคลากร	0			
	- จัดให้มีระบบการเรียนรู้ของบุคลากรมีการ ค้นหาความจำเป็น และความต้องการในการ ฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา และดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับพันธกิจรวมทั้ง การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานการ พัฒนาตามที่กำหนด	1			
	3.3.2 มีระบบการประเมินผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากร	(2)		พิจารณาจาก	
	มีการจัดระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีการสื่อสาร แจ้งผลการประเมินให้ บุคลากรทราบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ ปรับปรุงการทำงานมีแนวทางในการยกย่อง ชมเชย การให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุน ให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผล ประโยชน์ และความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			1. ตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน 2. ทำข้อตกลงในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่ง ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ องค์กรสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard) โดย ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา 3. คณะกรรมการ	
	- ไม่มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	0		พิจารณาถ่วงดุล การประเมินเพื่อให้เกิด	
	- มีการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างโปร่งใส แต่ไม่มีการแจ้งผล การประเมินให้บุคลากรทราบ	1		มาตรฐานและความเป็น ธรรม 4. หลักเกณฑ์	

เกณฑ์	รายการตรวจประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	แนวทางการพิจารณา	คำชี้แจง/คำนิยาม
	- มีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีการสื่อสาร แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ	2		การประเมินและผล การประเมินให้บุคลากร รับทราบ 5. ผู้บังคับบัญชานำผล การประเมินไปพิจารณา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัลจิตใจ และ การบริหารงานบุคคล เรื่องอื่นๆ และการนำผล การประเมินแจ้งกลับไป ยังบุคลากร รวมถึงการ นำไปใช้ประกอบการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ บุคลากรเพื่อให้มี การแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงาน และ พัฒนาขีดสมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	
หมวด 3 การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	3.4 มีการเสริมพลังประชาชนและครอบครัว ให้มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเอง (self care)	(3)		สัมภาษณ์/สอบถาม/ เอกสารเกี่ยวกับความรู้ ด้านสุขภาพ ตามหลัก	Health Empowerment หรือ "การเสริมพลังสร้างสุขภาพ" หมายถึง กระบวนการที่จะให้ กลุ่มเป้าหมาย สามารถดึง ศักยภาพที่มีอยู่ภายในตน มาใช้ ในการดูแลและสร้างเสริม สุขภาพของตนได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน Self care หรือการดูแลสุขภาพ ตนเอง เพนเดอร์ (Pender, 1987 :150) ให้ความหมายว่า คือการดูแลตนเองเป็น การปฏิบัติที่บุคคลริเริ่มและ กระทำในวิถีทางของตนเองเพื่อ ดำรงรักษาชีวิต ส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของตน
	บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ ตามหลัก 3อ2ส และการบริการทั้งภายในสถาน บริการ การบริการในชุมชน เพื่อให้ประชาชน นำไปดูแลครอบครัวและตนเองได้			3อ2ส/ แผนการดำเนินงาน/ ภาพกิจกรรม	
	- ไม่มีการถ่ายทอดความรู้	0			
	- การวางแผนการถ่ายทอดความรู้ด้าน สุขภาพ ตามหลัก 3อ2ส และการบริการทั้ง ภายในสถานบริการ การบริการในชุมชน	1			
	- มีการถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ ตาม หลัก 3อ2ส และการบริการทั้งภายในสถาน บริการ การบริการในชุมชน	2			
	- มีการถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ ตาม หลัก 3อ2ส และการบริการทั้งภายในสถาน บริการ การบริการในชุมชน เพื่อให้ประชาชน	3			

เกณฑ์	รายการตรวจประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	แนวทางการพิจารณา	คำชี้แจง/คำนิยาม
	นำไปดูแลครอบครัวและตนเองได้				
รวมคะแนน		10			

เอกสารแนบท้ายหมวด 3

คำนิยามการจัดขนาด รพ.สต. ตามจำนวนประชากรที่รับผิดชอบและการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

รพ.สต.ขนาดเล็ก

คือ รพ.สต. ที่รับผิดชอบประชากรน้อยกว่า 3,000 คนและมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ คือ

- 1.พยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติ 1 คน
- 2.นักวิชาการสาธารณสุข / เจ้าหน้าที่งานงานสาธารณสุข 2 คน
- 3.ทันตภิบาล 1 คน หรือมีการจัดบริการทันตกรรมหมุนเวียนไม่น้อยกว่า 18 ชม. ต่อสัปดาห์และมีการให้บริการจำนวน 600 ครั้ง/ประชากร 3,000 คน ใน 1 ปี
- 4.ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย 1 คน หรือเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรแพทย์แผนไทยจากกระทรวงสาธารณสุข 1 คน

รพ.สต.ขนาดกลาง

คือ รพ.สต. ที่รับผิดชอบประชากร 3,001-8,000 คน และมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ คือ

- 1.พยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติ 2 คน
- 2.นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข 4 คน
- 3.ทันตภิบาล 1 คน และมีการให้บริการจำนวน 600-1,400 ครั้ง/ประชากร 3,001-7,000 คน ใน 1 ปี
- 4.ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย 1 คน หรือเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรแพทย์แผนไทยจากกระทรวงสาธารณสุข 1 คน

รพ.สต.ขนาดใหญ่

คือ รพ.สต.ที่รับผิดชอบประชากร 8,001 คนขึ้นไป และมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ คือ

- 1.พยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติ 2 คน
- 2.นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข 6 คน
- 3.ทันตภิบาล 2 คน หรือนักวิชาการทันตสาธารณสุข 1 คน และมีการให้บริการจำนวน 1,400-10,000 คนใน 1 ปี
- 4.ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย 1 คน หรือเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรแพทย์แผนไทยจากกระทรวงสาธารณสุข 1 คน

เอกสารอ้างอิง

- 1.หลักเกณฑ์การกำหนดขนาด รพ.สต. อ้างอิงจาก หนังสือ สธ 0201.032/ว29 ลงวันที่ 31 มกราคม 2555 ลงนามโดย นายโสภณ เหมธน รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 2.หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราบุคลากร อ้างอิงจาก แนวทางการตรวจประเมินเพื่อขึ้นทะเบียนหน่วยบริการ ปี 2560 โดย สำนักสนับสนุนคุณภาพและมาตรฐานหน่วยบริการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 3 มีนาคม 2559

