



เป้าประสงค์ที่ ๖

G ๖. บุคลากร มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และภาคภูมิใจในองค์กร บนฐานค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

นิยามเป้าประสงค์ (Goal Meaning)

บุคลากรที่ทำงานด้านสุขภาพมีขีดความสามารถสูง หมายถึง บุคลากรมีการประเมินขีดความสามารถและได้รับการพัฒนาขีดความสามารถที่องค์กรคาดหวัง (Competency Model) จนเป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงและองค์กรมีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Talent Management)

บุคลากรที่ทำงานด้านสุขภาพมีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานและมีความสัมพันธ์ เช่น มีการจัดกิจกรรม OD/กิจกรรมในเทศกาลต่างๆ ในหน่วยงานร่วมกันเพื่อสร้างความสุขในการทำงานระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา

วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หมายถึง องค์กรมีการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งตามเอกลักษณ์ขององค์กร

จุดยืน:

๑. ข้าราชการมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่
๓. หน่วยงานราชการในสังกัดมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าสากล มีทีมบุคลากร ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นมืออาชีพทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการภาครัฐ
๔. มีรูปแบบการบริหารขีดความสามารถของบุคลากร (Competency Model) ในองค์กรเพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Talent Management) บุคลากรมีคุณลักษณะเป็นผู้เรียนรู้ ฝรั่ງเศียด ซีวิต มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างคุณค่าเพิ่มแก่ผลงานเพื่อสุขภาวะที่ดีแก่ประชาชน
๕. มีการรวมกลุ่มของวิชาชีพ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานทั้งภายใน หรืออำเภอ / ต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ
๖. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรให้ครบวงจรอย่างทั่วถึงหลากหลายและต่อเนื่อง



๗. มีการเชื่อมโยงระบบพัฒนาบุคลากรสู่การพิจารณาค่าตอบแทน และความดีความชอบ
๘. สิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์อันดีของผู้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
๙. มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งจนเป็นเอกลักษณ์สำคัญขององค์กร

การวิเคราะห์ศักยภาพ และสภาพแวดล้อมของเป้าประสงค์ (SWOT Goal)

Goal ๖ : บุคลากร มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และภาคภูมิใจในองค์กร บัน្តูน
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

S	O								
S๑เจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน S๒มีกิจกรรมسانสัมพันธ์ภายในองค์กร S๓มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น เครื่องแต่งกายเป็นทีม S๔มีชุมรมรวมกันเป็นสาขาวิชาชีพ รพ.นครพนม S๕มีรางวัลเชิดชูคนเก่งคนดี S๖ส่งเสริมบุคลากรในพร.มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ S๗เจ้าหน้าที่ได้รับการส่งเสริมการตรวจสุขภาพ S๘ ความพากสุกของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น	O๑ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การแพทย์เพื่อเอื้อต่อการทำงาน O๒มีการคุณภาพดี รวดเร็ว (มีเครื่องบิน) O๓มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร O๔มีสวัสดิการในการไปประชุมวิชาการทุกปี								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2553</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">2554</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">2555</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">2556</td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">64.79</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">70</td><td style="text-align: center; padding: 2px;">76.88</td><td style="text-align: center; padding: 2px;"></td></tr> </table>	2553	2554	2555	2556	64.79	70	76.88		
2553	2554	2555	2556						
64.79	70	76.88							
W	T								
W๑เนื่องจากการงานมากมีบุคลากรน้อยส่งผลให้มีความเครียด									



ตัวชี้วัดที่ 8 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความลึกและเชี่ยวชาญของ การบริการ

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ 3

คำอธิบาย :

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภท ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลนครพนม

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ การทบทวนทำความเข้าใจ พจนานุกรมของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามที่ ก.พ.กำหนด, ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความหมายคำอธิบายรายละเอียดพจนานุกรม สมรรถนะหลัก การประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ผล การประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP) มี การดำเนินการตามแผน ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พยากรณ์สถานการณ์การพัฒนาสมรรถนะและ รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหาร

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะหลัก(Core Competency) ตามที่ ก.พ.กำหนด 5 ตัว ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม



เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคลเทียบกับค่าความคาดหวังตามประเภทสายงานและตำแหน่ง ต้องผ่าน ร้อยละ 60 ขึ้นไป

เกณฑ์การประเมิน : ประเมิน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

ระดับ	แนวทางการประเมิน
1	<ul style="list-style-type: none"> - มีการทบทวน/ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากร จำนวน 2 ครั้ง/ปี (1 ครั้ง/6 เดือน) - มีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน พัฒนาสมรรถนะ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี - มีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในหน่วยงานและสมรรถนะตามสายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IPIP) ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60
2	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IPIP) ตามที่กำหนด - มีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแนวทาง/วิธีการ/แผนงาน/โครงการ ที่กำหนด - ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรมของชมรมจิตยัธรรม ร้อยละ 60 ของกิจกรรมทั้งหมด
3	<ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางหรือวิธีการขับเคลื่อน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม - มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน - มีการดำเนินการตามแนวทาง วิธีการขับเคลื่อนรวมถึงแผนงาน/โครงการที่กำหนด
4	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามเกณฑ์ ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง แต่ละสายงานอาชีพ
5	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีผลงานทางวิชาการ/วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ - บุคลากรมีความสมดุลระหว่างความผาสุกและการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85 - ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพื้นที่ศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกเขตจังหวัด

เกณฑ์การให้คะแนน : ประเมิน รอบ 6 และ 12 เดือน

ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- 1 หน่วย ต่อ 1 คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความเลิศและเชี่ยวชาญของการ
--

1 คะแนน

บริการ ระดับ 1	
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความเลิศและเชี่ยวชาญของการบริการ ระดับ 2	2 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความเลิศและเชี่ยวชาญของการบริการ ระดับ 3	3 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความเลิศและเชี่ยวชาญของการบริการ ระดับ 4	4 คะแนน
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ตอบสนองความเลิศและเชี่ยวชาญของการบริการ ระดับ 5	5 คะแนน

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยงาน	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ			
		2553	2554	2555	2556
- บุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามเกณฑ์ ประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง แต่ละสายงาน อาชีพ	ร้อยละ	60	64	68	
- บุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน เข้าร่วม กิจกรรมของชมรมจริยธรรม ร้อยละ 60 ของกิจกรรมทั้งหมด	ร้อยละ	NA	NA	NA	
-ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	60	73.15	83.33	

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- 1.แบบประเมินสมรรถนะหลัก/แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 2.ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร (Training needs)
- 3.แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)
- 4.ผลงานทางวิชาการ/วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

เบอร์ติดต่อ :

ผู้จัดเก็บข้อมูล :

เบอร์ติดต่อ :



ตัวชี้วัดที่ 9 : ระดับความสำเร็จของการสร้างความสุขของบุคลากรด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ตัวชี้วัดย่อย 9.1 : ร้อยละบุคลากรที่มีคะแนนความพากเพียรเกณฑ์

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ 1.5

คำอธิบาย:

ความพากเพียร หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข มีความพอใจในชีวิต วัดได้จากการความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกกระซับกระเจง ความสดชื่นแจ่มใสเมื่อชีวิตชีวา มีพลังกำลัง มีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้สึกมีความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่ามีความรู้สึกเครียด หรือกังวลใจ หรือว่ากวนใจ หรือห้อใจ หมดกำลังใจ หรือหมดหวัง หรือซึมเศร้า หรือเป็นทุกข์



ซึ่งประเมินด้วยแบบสอบถาม และประเมินทุก 6 และ 12 เดือน

สูตรการคำนวณ:

จำนวนบุคลากรที่มีระดับความผ่านเกณฑ์ X ๑๐๐

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินงาน : ประเมินรอบ 6 และ 12 เดือน

ระดับ ความสำเร็จ	ระดับ คะแนน	หัวข้อ/ประเด็นการประเมิน	หมายเหตุ
ร้อยละ ๖๕	๑	๑. คำสั่งคณะทำงานและการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	รอบ ๖ เดือนจะตรวจประเมินจากหัวข้อที่ ๑ – ๗
ร้อยละ ๗๐	๒	๒. มีแผนการปฏิบัติงาน	
ร้อยละ ๗๕	๓	๓. แบบประเมินคุณภาพชีวิตและความผ่านเกณฑ์ของบุคลากร	
ร้อยละ ๗๘	๔	๔. รายงานการประเมินความผ่านเกณฑ์ของบุคลากร	รอบ ๑๒ เดือนจะตรวจประเมินจากหัวข้อที่ ๑ – ๗
ร้อยละ ๘๐	๕	๕. สรุปวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไขต่อไป	
		๖. รวบรวมเสนอผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจ	

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

-รายงานผลจากแบบสอบถามความผ่านเกณฑ์ของสำนักงานจังหวัดนครพนม

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

เบอร์ติดต่อ :

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายวิมล ใจช่วง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เบอร์ติดต่อ : ๐๘๙-๗๑๔-๗๖๗๘

ตัวชี้วัดย่อย ๙.๒ : ร้อยละของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

สุขภาพ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ 1.5

คำอธิบาย:

แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หมายถึง



๑. ร้อยละของระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

๒. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ

ความคิดเห็นในระดับความสำคัญ หมายถึง ความคิดเห็นในระดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ๑๔ ประเด็น ที่ส่งผลให้บุคลากรสุขภาพมีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรสุขภาพในประเด็นต่าง ๆ ๑๔ ประเด็น ที่ส่งผลให้บุคลากรสุขภาพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ หมายถึง ๑๔ ประเด็น ดังนี้ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานที่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน การบริหารงานที่เป็นธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร รายได้/ค่าตอบแทน ต่าง ๆ สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน ความมั่นคงของหน้าที่การทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม/ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

บุคลากรสุขภาพ หมายถึง บุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพโดยตรงแก่ผู้ป่วยและประชาชน ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานที่หน่วยงานในระบบสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล และบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ

สูตรคำนวณ ๑) ร้อยละของระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ

ผลรวมคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ ที่ได้จากการประเมิน	X 100
ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ	

ตัวตั้ง : ผลรวมคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ ที่ได้จากการประเมิน หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นฯ ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ตัวหาร : ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจฯ (โดยมีคะแนนเต็ม = ๕๖ คะแนน/ฉบับ) คูณด้วยจำนวนแบบสอบถามที่บุคลากรสุขภาพตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ

๒) ร้อยละความพึงพอใจในการทำงาน



ผลรวมคะแนนความพึงพอใจในการทำงานฯ ที่ได้จากการประเมิน

X 100

ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านความพึงพอใจ

ตัวตั้ง : ผลรวมคะแนนความพึงพอใจในการทำงานฯ ที่ได้จากการประเมิน หมายถึง ผลรวมของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานงานฯ ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ตัวหาร : ผลรวมคะแนนเต็มของแบบประเมินด้านความพึงพอใจ (คะแนนเต็ม = ๕๖ คะแนน/ฉบับ) คูณด้วย
จำนวนแบบสอบถามที่บุคลากรสุขภาพตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโรงพยาบาลนครพนม ทุกระดับ
2. แหล่งรวบรวมข้อมูล โรงพยาบาลนครพนม
3. เครื่องมือ
 - 3.1 แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข
 - 3.2 แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานของบุคลากรสุขภาพ

การเก็บข้อมูล

ขอความร่วมมือและแจกแบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ (ตามที่กำหนดสายงานในแบบสอบถาม) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพนม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืน แยกเป็นกลุ่มตามประเภทของบุคลากรสุขภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ตามวิธีการดังนี้

๑. ระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน
 - ๑.๑ แจงนับจำนวนแบบประเมินความคิดเห็นในความสำคัญของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในแต่ละข้อ (๑๔ ข้อ) และคูณด้วยค่าคะแนน ๔ หรือ ๓ หรือ ๒ หรือ ๑ ตามการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่

มาก

มีค่าคะแนนเท่ากับ

๔



ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	๓
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	๒
ไม่มีเลย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	๑

๑.๒ คำนวณหาผลรวมของคะแนนจากแบบประเมินที่ได้รับคืนทั้งหมด

๑.๓ นำคะแนนเต็มของแบบประเมินมาคูณด้วยจำนวนแบบประเมินที่สมบูรณ์ที่ได้รับคืนทั้งหมด โดยที่คะแนนเต็มสำหรับแบบประเมินด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ = ๕๖ คะแนน

๑.๔ คำนวณคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นร้อยละตามสูตรที่กำหนด

$$\frac{\text{ผลตามข้อ ๑.๒}}{\text{ผลตามข้อ ๑.๓}} \times 100$$

๑.๕ เปรียบเทียบร้อยละของคะแนนระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ กับเกณฑ์ ดังนี้

๙๐ – ๑๐๐% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

๘๐ – ๘๙.๙๙% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับมาก

๗๐ – ๗๙.๙๙% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า ๗๐% หมายถึง ความคิดเห็นในความสำคัญฯ อยู่ในระดับน้อย

๒. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นในความสำคัญของแรงจูงใจ (ข้อ ๑.๑ - ๑.๕)

การแปลผลและการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ประโยชน์

สามารถวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล และนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาปรับปรุงงานตามรายละเอียด ดังนี้

1. แปลผลจำแนกตาม สายงาน ประเภทการทำงาน ลักษณะงาน
2. แปลผลแยกเป็นแต่ละประเด็น (๑๔ ประเด็น) และหรือแปลผลเป็นร้อยละในภาพรวม โดยนำผลจากการระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจฯ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. จัดลำดับจากประเด็นที่มีคะแนนสูงของผลต่างระหว่างระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจฯ กับความพึงพอใจฯ และใช้แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ



และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ นำไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนการดำเนินการต่อไป

4. กรณีที่ประเด็นด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจไม่สามารถดำเนินการได้ในระดับพื้นที่ ให้รวบรวมข้อมูล เพื่อเสนอผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินการในอดีต ปีงบประมาณ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
- ร้อยละของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ	ร้อยละ	64.88	64.79	70.00	

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตและความพากเพียร ของบุคลากรสุขภาพ สำนักงานจังหวัดนครพนม

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

ผู้จัดเก็บข้อมูล : นายวิมล ใจช่วง

เบอร์ติดต่อ :

เบอร์ติดต่อ : ๐๘๔-๓๑๔-๗๖๙๙

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โรงพยาบาลนครพนม ปีงบประมาณ 2556



การกำหนดกลยุทธ์ ด้วยเทคนิค TOWs Matrix แต่ละตัวชี้วัดจัดทำมาตรการ และ แผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ

เป้าประสงค์ที่	กลยุทธ์	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ
Goal ๖ : บุคลากร มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และภาคภูมิใจในองค์กร บูรณาคุณนิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	กลยุทธ์ที่ ๑ S๑,๒,๓,๕,๖,๗:O๑,๒,๓,๔ = สร้างความผาสุกแก่บุคลากร บันวิถีชានนครพนม กลยุทธ์ที่ ๒ S๔:O๑,๒,๓,๔ = พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ ด้วยกลไกเครือข่ายวิชาชีพ กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันองค์กร (Reinforce Happy Workplace and Staff Engagement)		