

1.3.2 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานพยาบาล
ตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1.อัตราความผูกพันของบุคลากร	≥70%	73	70.98	64.8	71.15	72.16
2.อัตราความพึงพอใจของบุคลากร	≥70%	70.32	71.05	70.6	72.35	71.85
3.ดัชนีความสุขของบุคลากร (Happinometer Index)	≥70%	70	72.25	73.2	72.85	70.95
4.ร้อยละของอุบัติการณ์รายงานและ การทบทวน ระดับ E-I	100	80.25	82.32	80.78	81.56	80.23
5.การซ้อมแผนอัคคีภัย	ปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1

จากข้อมูลการสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงพยาบาล ในช่วงปี 2564 - 2568 พบว่า ในปี 2566 อัตราความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรลดลงมาอยู่ที่ **64.8%** จาก **71.05%** ในปี 2565 โดยสาเหตุสำคัญมาจากกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่ยังไม่มีความมั่นคงในตำแหน่ง ทำให้มี โอกาสเปลี่ยนงานและลาออกมากกว่ากลุ่มข้าราชการ อย่างไรก็ตาม ระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของ บุคลากรยังคงอยู่ในระดับที่ดี และเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของบุคลากร โรงพยาบาลได้ ดำเนินมาตรการหลายประการ ได้แก่ **การปรับค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน** โดยเฉพาะ ช่วงเทศกาลที่มีภาระงานสูง รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ ณ.11 เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ นอกจากนี้ ยังมี การจัดสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือในกรณีงานศพ รวมถึง **การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพ** ภายใต้แนวคิด **Healthy Workplace** ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และได้ดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยจัด **Safety Round, Morning Walking Round และ ENV Round** เพื่อให้แต่ละหน่วยงานปรับปรุงพื้นที่ ทำงานให้มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย รวมถึงมีแผนป้องกันภัยต่าง ๆ เช่น **แผนป้องกันอัคคีภัยและแผน อุบัติเหต** พร้อมทั้งมีการซ้อมแผนปีละ 1 ครั้ง ผลจากมาตรการเหล่านี้ทำให้ในปีที่ผ่านมาไม่มีอุบัติการณ์การ บาดเจ็บรุนแรงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย