




แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลสิรินธร อำเภอสรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานราชการบริหารในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี วัน/เดือน/ปี : ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายณรงค์ชัย วรรณโคตร) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักจัดการทั่วไปชำนาญการ	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายวรุฒม์ เกตุสิริ) นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายวราวุธ แสงกล้า) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่.....	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสิรินธร อำเภอสิริรินธร จังหวัดอุบลราชธานี โทร. ๐-๔๕๓๖-๖๓๑๑

ที่ อบ. ๐๐๓๒.๐๐๑.๒๕/๑๖๗๕

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสิรินธร

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร

เรื่องเดิม

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙(๘) ที่ระบุหน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการ เพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจสอบได้

ข้อพิจารณา

ด้วยงานพัสดุ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลสิรินธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

๑. อนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสิรินธร

(นางสาวราตรี จันทาไสม)

นักวิชาการพัสดุ

(นายณรงค์ชัย วรรณโคตร)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุญาต

(นายวรุตม์ เกตุศิริ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร



ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy



กระทรวงสาธารณสุขให้
ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ
(Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น
ปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ
การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้าง
และผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็น
ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพ
ที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุข
ได้กำหนดยุทธศาสตร์**บุคลากรเป็นเลิศ (People
Excellence)** ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุก
สาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน
ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพ
และ สายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน
และชุมชน ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์
หลักของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย
การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุม
ผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การ
บริการเป็นเลิศ(Service Excellence) บุคลากร
เป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหาร
เป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance
Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย **“ประชาชน
สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ
สุขภาพยั่งยืน ”** ส่วิสัยทัศน์ **“กระทรวง
สาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ
ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี”**
ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง
มั่งคั่ง และยั่งยืน



“การพัฒนาคน” ได้รับการให้
ความสำคัญอย่างยิ่ง ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย
เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับโลก และ
ระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
Sustainable Development Goals 2030
(SDGs) และเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ด้านสุขภาพ (Global strategy on
Human Resources for Health: Workforce
2030) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก
(WHO) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนา
เศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 และ
กำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ
ไทย 4.0ด้วยการ **ยกระดับคุณค่ามนุษย์
(Human Wisdom)** พัฒนาคนไทยให้เป็น
“มนุษย์ ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่21” คือ คนไทย
ที่มี ปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะเห็น
ผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และ
มีจิตใจที่ งดงาม(Heart) ควบคู่ไปกับการเป็น
“คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” พัฒนาให้เป็น
ข้าราชการ 4.0 และ เป็นภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะ
สูง มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ในหลากหลาย

นโยบาย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2564-2565

ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง

1. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง

- ยกระดับระบบสุขภาพปฐมภูมิ และอสม. ให้คนไทยทุกคนรอบครัว มีหมอประจำตัวสามคน
- พัฒนาระบบบริการกัญชามีให้เป็นจุดเชื่อมต่อที่มีประสิทธิภาพ



2. เศรษฐกิจสุขภาพ

เพิ่มมูลค่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์/บริการทางสุขภาพ มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ



3. สมุนไพร กัญชา กัญชง

สนับสนุน ส่งเสริม สมุนไพรไทย กัญชา กัญชง ให้เป็นพืชเศรษฐกิจที่มีคุณค่าทางการแพทย์ ประชาชนเข้าถึง และได้ใช้เพื่อสุขภาพ



4. สุขภาพวิถีใหม่

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพสู่ New Normal อาหาร ออกกำลังกาย Health literacy



5. COVID-19

เพิ่มศักยภาพความมั่นคงทางสุขภาพในการจัดการกับโรคอุบัติใหม่ เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการสร้างระบบสาธารณสุข ที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทยและทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย



ให้ความสำคัญสูงสุดต่อโครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ



6. ระบบบริการก้าวหน้า

- ผลักดัน 30 มาตรการทุกที่
- New Normal Medical Care , Digital Health
- Innovative Healthcare Management



7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

- ดูแลสุขภาพกลุ่มวัยอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นกลุ่มเด็กปฐมวัย และ ผู้สูงอายุ
- พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก



8. ธรรมาภิบาล

ยึดหลักธรรมาภิบาล สุจริต โปร่งใส ประโยชน์ของประชาชน



9. องค์กรแห่งความสุข

พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่



นโยบาย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564

1. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อโครงการพระราชดำริโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ

2. ระบบสุขภาพ

- มุ่งพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ และ อสม คนไทยทุกคนต้องมีหมอปประจำตัว 3 คน
- พัฒนาระบบบริการทุติยภูมิ ให้เป็นจุดเชื่อมต่อที่มีประสิทธิภาพ
- ดูแลสุขภาพองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม

3. ระบบบริการก้าวหน้า

- เสริมสร้าง พัฒนา Basic Excellence ให้มีศักยภาพ ครอบคลุมทุกเขตสุขภาพ
- New Normal Medical Care
- ยกระดับสู่ Innovative healthcare management
- สนับสนุน 30 บาทรักษาทุกที่

6. บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

- บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
- สร้างความปลอดภัยให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ
- งานได้ผล คนเป็นสุข มีความเป็นพี่ เพื่อน น้อง
- สร้างผู้นำรุ่นใหม่ และ พัฒนาคคนให้เก่งกล้า (อัศวิน สร)

5. สุขภาพวิถีใหม่ (New Normal)

- สร้างความมั่นใจและความพร้อมในการจัดการกับโรคอุบัติใหม่ COVID-19
- สร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพประชาชน สุขภาพวิถีใหม่ 3 อ
- ให้บุคลากรทุกคนสวมหน้ากากอนามัย 100%

4. เศรษฐกิจสุขภาพ

- เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ
- ให้ความสำคัญกับสมุนไพร ภัยสุขภาพ ภัยชง ทางการแพทย์
- เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงอย่างปลอดภัย

6 ตุลาคม 2563

กระทรวงสาธารณสุข
Ministry of Public Health



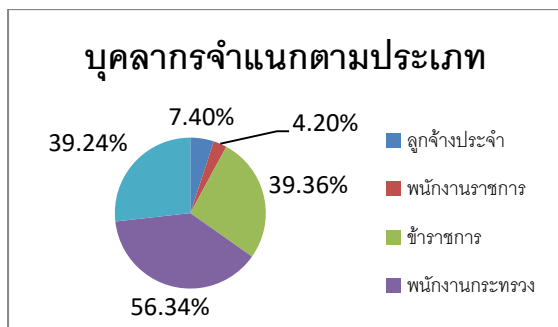
บริบท

โรงพยาบาลสิรินธรเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 165 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 59 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำ 7 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) จำนวน 56 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 39 คน (ณ กุมภาพันธ์ 2561)

HumanResource Department Team คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสิรินธร

บทบาทหน้าที่

- 1.การบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับภาระงาน (เพียงพอ)
- 2.ส่งเสริมบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ (เก่ง)
- 3.ส่งเสริมบุคลากรที่มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีจริยธรรม (ดี)
- 4.ส่งเสริมบุคลากรมีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน (มีสุข)



บุคลากรจำแนกตามวิชาชีพ

วิชาชีพ	จำนวน (คน)	วิชาชีพ	จำนวน (คน)
แพทย์	5	นักรการแพทย์แผนไทย	2
ทันตแพทย์	3	จพ.สาธารณสุข	5
เภสัชกร	5	จพ.เภสัชกรรม	3
พยาบาลวิชาชีพ	40	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	2
นักเทคนิคการแพทย์	2	จพ.สาธารณสุข (เวชกิจ)	2
นักกายภาพบำบัด	2	จพ.เวชสถิติ	1
นักรังสีการแพทย์	1	โภชนากร	1
นักวิชาการสาธารณสุข	3	อื่นๆ	90

กระบวนการ

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลและคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่สนับสนุนดูแลบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ เจ้าหน้าที่บุคลากร เพียงพอ เก่ง ดี มีสุข โดยมีกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามเข็มมุ่งและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและจัดการความรู้ ความก้าวหน้า สร้างเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน โดยใช้รูปแบบกระบวนการสำรวจข้อคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ ทุกปี อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล่องรับความคิดเห็น ผลการตรวจเยี่ยมของทีมบริหาร (Quality round) ข้อเสนอแนะจากการประชุมเจ้าหน้าที่ประจำเดือน การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย ลาออก ของบุคลากรโดยใช้ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและกระทรวงสาธารณสุข

การสร้างเสริมวินัยและระบบคุณธรรม ใช้ระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือนปี 2551

การเพิ่มคุณค่าบุคลากร

บทเรียนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีผลงานที่ดี:

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทีมนำกำหนดยุทธศาสตร์แผนประจำปี เพื่อส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน การจัดมุมและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประกวด CQI โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดปีละ 1 ครั้ง และมอบรางวัลในการประชุมประจำเดือนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือปี 2559-2560 ส่ง R2R ประกวดในระดับจังหวัด และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เรื่องการป้องกันเบาหวานในกลุ่มเสี่ยงผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงไม่ให้เป็นกลุ่มป่วย, ได้รับรางวัลการดูแลผู้ป่วยเบาหวานรางวัลชมเชยระดับประเทศเนื่องในวันเบาหวานโลกและได้รับรางวัลนวัตกรรมระดับจังหวัดเรื่อง กระติบข้าวเหนียวพอเพียงและบัตรเตือนภัยสุขภาพในกลุ่มผู้ป่วย

วัฒนธรรมและสุขภาพกายดี เป็นแบบอย่างกับประชาชน มีนโยบายเน้น 3อ. 2ส. มีการตรวจสุขภาพประจำปี 100% ส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มปกติ ออกกำลังกาย โยคะ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มป่วย เข้ารับการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เข้าชมรม DPAC โดยมีแผนพัฒนาพิเศษเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายในกลุ่มบุคลากร ส่งเสริมให้กำลังใจบุคคลต้นแบบที่เป็นตัวอย่างในกลุ่มปกติที่ออกกำลังกายเป็นประจำ

วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าเป็นกรรมการทีมพัฒนาคุณภาพ โดยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน กีฬาสีภายใน คปสอ. กีฬาสีภายในอำเภอ กิจกรรม 5ส. Big cleaning กิจกรรมทำบุญโรงพยาบาล ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนโดยมีการประสานงานทำภาคีเครือข่ายรวมไปถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมโรค จนให้เกิดเครือข่ายการส่งเสริมสุขภาพแบบยั่งยืน จากการทำงานเป็นทีมของ

สหวิชาชีพในโรงพยาบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัฒนธรรมการสร้างแรงจูงใจและคุณธรรม มีการชมเชย เชิดชูเกียรติ และมอบประกาศนียบัตรพร้อมรางวัลในการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่ให้รางวัลบุคคลต้นแบบดีเด่นประจำปีในด้านต่างๆ ปี 2560 รางวัลดีเด่นด้านนวัตกรรม 4 ผลงาน คือ (1)ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 เรื่องการป้องกันเบาหวานในกลุ่มเสี่ยงผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงไม่ให้เป็นกลุ่มป่วย, (2)ได้รับรางวัลการดูแลผู้ป่วยเบาหวานรางวัลชมเชยระดับประเทศเนื่องในวันเบาหวานโลกและได้รับรางวัลนวัตกรรมระดับจังหวัดเรื่อง กระติบข้าวเหนียวพอเพียงและบัตรเตือนภัยสุขภาพในกลุ่มผู้ป่วย, (3)นวัตกรรมตะขอแขวนสะดกใช้ของหน่วยจ่ายกลาง, (4)การลดอาการปวดข้อเข่าจากเข่าเสื่อมด้วยการพอกสมุนไพร-แพทย์แผนไทย

รางวัลดีเด่นบุคคลต้นแบบสุขภาพ 3 คน

รางวัลดีเด่นประจำปีด้านพฤติกรรม

จริยธรรม 3 คน

บทเรียนในการใช้ performance management system:

ทีมนำได้กำหนดยุทธศาสตร์ เข้มมุ่ง กลยุทธ์ตัวชี้วัดของโรงพยาบาล โดยแต่ละกลยุทธ์ส่งผ่านไปที่ทีมคุณภาพ และทีมคุณภาพกระจายสู่หน่วยงาน ซึ่งมีการกระจายตัวชี้วัดให้ถึงตัวบุคคลในระดับหน่วยงานและมีสัดส่วนตามงานที่รับผิดชอบทำให้มีการประเมินผลและการจัดผลงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เกิดความชัดเจนและความพึงพอใจในเรื่องการพิจารณาความดี ความชอบ ซึ่งดำเนินการเป็นรูปธรรม ปี 2560

มีการกำหนด core competency และ managerial competency บุคลากรทั้งองค์กร และเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง มีการกำหนด functional competency เพื่อ

ประเมินสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน
ครบทุกหน่วยงาน

มีการทบทวนตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล ผนวกกับ
การประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อประเมิน
ความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ
2 ครั้ง

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จากการ
ประเมินสมรรถนะและความต้องการพัฒนาของ
หน่วยงานปีละ 1 ครั้งและจัดสรรงบประมาณให้
เพียงพอ

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

learning need ที่สำคัญของบุคลากรกลุ่มต่างๆ
และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้:

กลุ่มบริหาร/ทีมนำ

Learning need ที่สำคัญ

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการ
จัดแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ

- พัฒนาด้านภาวะผู้นำ (หัวหน้างาน)
- ทักษะการไกล่เกลี่ยกรณีพิพาท
- ผู้บริหารแนวใหม่
- สัมมนาวิชาการพัฒนาองค์กร

วิธีการพัฒนา/เรียนรู้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้ผ่านการอบรม
หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง
- ส่งอบรมภายนอก
- หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์, หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิค
การแพทย์และหัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐม
ภูมิ ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น
- ศึกษาด้วยตนเอง
- ส่งหัวหน้าตึกผู้ป่วยใน , งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
อบรมผู้บริหารมือใหม่
- อบรมนอกหน่วยงาน เช่น อบรมการบริหาร
การเงิน การไกล่เกลี่ย

กลุ่มสายวิชาชีพ/แพทย์/พยาบาลวิชาชีพ/ เภสัชกร/นักเทคนิคการแพทย์/กายภาพบำบัด

Learning need ที่สำคัญ

- อบรมพัฒนาการดูแลผู้ป่วย โรคเรื้อรัง เบาหวาน
ความดันโลหิตสูง (NCD care team)
- Post partum hemorrhage และ CPR ในเด็ก
ทารก
- การดูแลผู้ป่วยระยะท้าย (Palliative Care)
- การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- knowledge เชิงรุกตามปัญหา เข้มมุ่งของ
โรงพยาบาล
- Advance ICU mobile nurse
- Stroke manager nurse
- MI manager nurse
- Warfarin manager clinic
- การพัฒนาการฟื้นฟูผู้ป่วย Stroke และผู้พิการใน
ชุมชน

วิธีการพัฒนา/เรียนรู้

- อบรมฝึกปฏิบัติที่สมาคมโรคเบาหวานจัดอบรม
อบรมวิชาการโรงพยาบาลรามธิบดี
- เชิญวิทยากรกุมารแพทย์และสูติแพทย์เข้ามาจัด
อบรมวิชาการสาธิต ปฏิบัติจริงภายใน
โรงพยาบาล
- ส่ง Palliative care manager nurse อบรม 4
เดือน
- ส่ง IC nurse อบรมต่อเนื่อง 4 เดือน ที่
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ส่ง ICWN อบรม 2 สัปดาห์ ส่งอบรมวิชาการ
ระยะสั้น 4 เดือน
- อบรมวิชาการ การจัดการผู้ป่วย stroke , ระบบ
fast track ที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น
15 วัน
- อบรมการดูแลผู้ป่วย MI การพยาบาลผู้ป่วยใน
ให้ยา SK
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน
- นักกายภาพบำบัดอบรมระยะสั้น 4 เดือน เรื่อง
การกายภาพบำบัดในชุมชน

ผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มบุคลากรอื่นๆ

Learning need ที่สำคัญ

- เสริมสร้างทักษะและความรู้ในเรื่องพฤติกรรมบริการและการทำงานเป็นทีม
- สร้างจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน รพ.
- การซ้อมอัคคีภัย/ซ้อมอุบัติเหตุหมู่ทางน้ำ/และทางบก
- ทบทวนความรู้เรื่องงานคุณภาพความเสี่ยง CQI
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

วิธีการพัฒนา/เรียนรู้

- อบรมหลักสูตรการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- อบรมวิชาการให้ความรู้โดยวิทยากร 100%
- on the job training ภายในหน่วยงาน
- การศึกษาดูงานด้วยตนเอง
- อบรมวิชาการซ้อมอัคคีภัย และซ้อมอุบัติเหตุหมู่ภายในโรงพยาบาล จนท.เข้ารับการอบรม 100%
- อบรมวิชาการเรื่องการค้นหาและจัดการความเสี่ยง
- การเรียนรู้ด้วยตนเองและภายในหน่วยงาน
- อบรมภายใน โดยวิทยากรภายในองค์กร
- พยาบาลอาชีวอนามัย
- ศึกษาต่อระดับปริญญาโท

บทเรียนในการกำหนด learning need (รวมทั้งการเชื่อมโยงกับข้อมูลผลการดูแลผู้ป่วย):

ใน 1-2 ปี ที่ผ่านมาโรงพยาบาลสิรินธรได้กำหนด learning need โดยยึดตาม service plan คือ การดูแลผู้ป่วยตามกลุ่มโรค NCD , MI , Stroke maternal and child , Palliative care long term care ซึ่งทีมจะนำตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลและระดับทีมมาพิจารณา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วย มาวางระบบการดูแลอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาเป็น priority แรก และสนับสนุนงบประมาณให้ศึกษาอบรมระยะสั้นอย่างน้อย 4 เดือน เป็นงบประมาณที่แยกไว้เป็นกองกลาง 2 ปี ที่ผ่านมาได้อบรมตาม Service plan ดังนี้

Learning need ในกลุ่ม NCD care team หลักสูตรอบรม 4 เดือน NCD manager , พยาบาลล้างไตหน้าท้อง, พยาบาลเวชปฏิบัติ ในโรงพยาบาล 2 คน , รพสต. 2 คน , อบรมกายภาพบำบัดชุมชน

Learning need ในกลุ่ม Care team หลักสูตรอบรม 4 เดือน คือ Palliative nurse , พยาบาลจิตเวช พยาบาลป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล

Learning need ในงานห้องคลอด อบรมระยะสั้น 7 วัน เรื่องการทำคลอดและการดูแลทารกแรกเกิด , ซ้อม CPR เด็กแรกเกิด

Learning need ในกลุ่มงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน อบรมระยะสั้น 4 เดือน ICU mobile nursing stroke , MI manager

นอกจากนี้การกำหนด Learning need ในแต่ละหน่วยงานได้เชื่อมโยงกับการดูแลผู้ป่วย โดยดูจากส่วนขาดใน Functional competency ของแต่ละวิชาชีพและดูอุบัติการณ์ clinical risk , และอุบัติการณ์ความเสี่ยงทั่วไป เพื่อนำมาส่งเสริมการเรียนรู้ จากการทบทวน ปี 2558 พบอุบัติการณ์ high volume ในกลุ่มผู้ป่วยทุดขณะ refer มาเป็นอันดับต้นๆ จึงได้วางระบบการเรียนรู้ training on the job กำหนดคุณสมบัติพยาบาล refer กำหนดสมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์ มีการกำหนดที่สอนน้องมีการทดสอบความรู้เบื้องต้น จนผ่านเกณฑ์ประเมินจึงสามารถไปส่งต่อผู้ป่วยได้

การปรับระบบการพัฒนาและเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้มีความสมคูลยิ่งขึ้น (จุดใดที่ได้รับ ความสำคัญมากขึ้น):

องค์กรได้กำหนด learning need จากระดับองค์กร โดยยึด (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เชื่อมโยง) ในระดับที่มคุณภาพครอบคลุมงาน (PCT , ENV , IC , RM) ได้จากการทบทวนความเสี่ยงทั่วไป ความเสี่ยงทางคลินิก และระดับบุคคล (ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะแต่ละวิชาชีพ) โดยนำมาวิเคราะห์และออกแบบวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในแต่ละวิชาชีพ โดยการอบรมวิชาการระยะยาว 4 เดือน ระยะสั้น 2 สัปดาห์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ที่ทำงาน การศึกษาด้านค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนรู้กับโรงพยาบาลเครือข่าย

ยกตัวอย่างการเรียนรู้ทางคลินิก (1) การเกิดความเสียหายทางด้านความปลอดภัย เช่น คลอดติดไหล่ คลอดทำกัน จากการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลยังขาดทักษะจึงได้มีการจัดวิชาการโดยสอนการคลอดผิดปกติ แต่ก็ยังพบว่าความเสี่ยงยังไม่ลดลง จึงได้ส่งพยาบาลไปเรียนเพิ่มเติมที่โรงพยาบาลสรรพลทธิประสงค์และได้มีการปรับเปลี่ยนการอบรมจากการฟังประชุมเป็นการอบรมทางปฏิบัติการ ได้มีการเชิญวิทยากรมาร่วมทำ workshop (2) ในด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล มีการทำ KM โดยการทำให้ workshop การใส่สายสวนปัสสาวะ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ และการเปิด set sterile ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงพยาบาลและเป็นมาตรฐาน CPG ของโรงพยาบาล

ในด้านการดูแลสุขภาพในชุมชนพยาบาล manager แต่ละสาขานำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับอสม.เชี่ยวชาญและ care giver โดยมีการ

ดูแลแบบ case management ผลลัพธ์ดีขึ้นชัดเจนผู้ป่วยได้รับการแก้ปัญหาอย่างตรงประเด็น และชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ลักษณะการบริหารแบบ case management ทำในผู้ป่วยกลุ่มติดเตียง ผู้ป่วยระยะท้าย ผู้ป่วยโรคติดเชื้อ ผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง

บทเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้:

จากการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรโดยการส่งอบรมเพิ่มศักยภาพจากองค์กรภายนอกทำให้องค์กรเกิดระบบบริการคลินิกเฉพาะทาง เช่น
พยาบาลจิตเวช : เกิดคลินิกจิตเวชและสร้างเครือข่ายจิตเวชในชุมชน ผ่านมาตรฐานระบบบริการขั้นหนึ่ง (ดีที่สุด)

อาชีวอนามัย : ผ่านเกณฑ์การประเมินอาชีวอนามัยในสถานพยาบาลระดับดี, รางวัล R2R เรื่องการจัดบริการอาชีวอนามัยและเฝ้าระวังความเสี่ยงกลุ่มพนักงานทำความสะอาดระดับจังหวัด

พยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน : เกิดระบบศูนย์ส่งต่อและศูนย์ประสานงานการรับและส่งต่อผู้ป่วยระหว่างประเทศต้นแบบจากจังหวัด, และได้รับรางวัล R2R ระดับดีเด่นจากสสจ.

พยาบาลดูแลผู้ป่วยระยะท้าย : เกิดระบบการดูแลผู้ป่วยระยะท้ายแบบพุทธวิธีและสมาธิ บำบัดเป็นครั้งแรกในโรงพยาบาลและได้ส่งผลงานเข้าประกวด R2R ระดับจังหวัด

พยาบาลควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ : เกิดระบบการคัดกรองผู้ป่วย, ได้รับรางวัล R2R ดีเด่นด้าน นวัตกรรมตะขอแขวนพร้อมใช้ ระดับจังหวัด

พยาบาลโรคไต : ได้พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยโรคไตในชุมชน และได้ส่งผลงานเข้าประกวด R2R ระดับจังหวัดได้รับรางวัลชมเชย

พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน : เกิดระบบ
เครือข่ายการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องในชุมชนโดยใช้
ระบบศูนย์ส่งต่อ (COC)

ความผูกพันของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน/ความพึงพอใจของบุคลากร และผลการศึกษา:

โรงพยาบาลสิรินธรได้สำรวจความคิดเห็น
ของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ ปี 2560 จาก
แบบสอบถาม 139 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.24) ผล
การสำรวจพบว่าบุคลากร พบว่ามีประเด็นที่มีผล
ต่อแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ประเด็นความผูกพันจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่

- 1.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ร้อยละ 83.91
- 2.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 82.30
- 3.ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.15
- 4.ด้านลักษณะของงาน ร้อยละ 81.08
- 5.การยอมรับนับถือ ร้อยละ 80.98
- 6.วิธีการปกครองบังคับบัญชา ร้อยละ 79.11
- 7.นโยบายและการบริหารงาน ร้อยละ 78.59
- 8.ความรับผิดชอบในงาน ร้อยละ 78.20
- 9.ผลประโยชน์เกื้อกูล ร้อยละ 75.86
- 10.สภาพการทำงาน ร้อยละ 75.51
- 11.ชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 74.36
- 12.เงินเดือน ร้อยละ 69.71
- 13.ความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 65.70

ประเด็นความผูกพันของบุคลากรที่มีค่า ค่อนข้างต่ำ

- 1.ความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 65.70
พบในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวและพนักงาน
ราชการ

2.ด้านเงินเดือน ร้อยละ 69.71

3.ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ร้อยละ 74.36

บทเรียนในการปรับปรุงระบบงานเพื่อสร้างความ ผูกพันกับบุคลากร:

จากการประเมินความผูกพัน/พึงพอใจ ของ
บุคลากร โรงพยาบาลได้นำมาปรับปรุงระบบงาน
ดังนี้ ในปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลด้าน
เงินเดือน และด้านชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนน
ต่ำ ในลำดับท้ายๆ ซึ่งนโยบายของโรงพยาบาลที่จะ
ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมี
ประสิทธิภาพ จะตอบสนองด้วยปัจจัยที่สนับสนุน
ให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
ก่อน จึงจะส่งผลต่อ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ ด้าน
เงินเดือน ซึ่งทางโรงพยาบาลได้สนับสนุนให้
บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้น โดย กลุ่มชีพวัฒน์ ซึ่ง
จัดทำนํ้ายาทำความสะอาดเนกประสงค์จำหน่าย
ให้กับผู้มารับบริการและประชาชน สนับสนุนให้
เกิดตลาดสีเขียวในโรงพยาบาล โดยให้บุคลากร
และประชาชนที่มีפקปลอดสารพิษมาจำหน่าย
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทุกบ่ายวันพฤหัสบดี
โรงพยาบาลสนับสนุนซื้อข้าวปลอดสารพิษจาก
เจ้าหน้าที่และนำผักปลอดสารพิษจากเจ้าหน้าที่มา
ประกอบอาหารให้ผู้ป่วย จัดอบรมให้ความรู้แก่
บุคลากรให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน
จัดธนาคารขยะ โดยโรงพยาบาลแบ่งรายได้จาก
การขายขยะให้กลุ่มแม่บ้าน 1/3 ของรายรับให้มี
การจัดสรรอัตรากำลังโดยเฉลี่ยเรื่องค่าตอบแทน
ล่วงเวลาให้มีความสมดุลกัน และสม่ำเสมอในแต่ละ
เดือน

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล โรงพยาบาลได้
ปรับปรุงดังนี้ เรื่อง 1) ค่าตอบแทน เพิ่ม
ค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐบาล ชำรชาการให้

ค่าตอบแทนตามสิทธิ์ใน 4 วิชาชีพได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เกษษกร สวัสดิการจิตสวัสดิการในการ เยี่ยมไข้ เยี่ยมคลอด งานศพ สวัสดิการพักผ่อน พิเศษของญาติสายตรง,สวัสดิการบ้านพักสำหรับ เจ้าหน้าที่ขึ้นเวรนอกเวลาที่ไม่ที่บ้านพักใน รพ., การตรวจสุขภาพประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวสิทธิ ประกันสังคม, การจัดสถานที่ออกกำลังกาย Fitness, การจัดทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง มีสนาม กีฬาภายในโรงพยาบาล (ฟุตบอล วอลเลย์บอล บาสเกตบอล เปตอง ตะกร้อ) ห้องสมุด มีสนาม เด็กเล่น บริเวณบ้านพักจัดให้มีอินเทอร์เน็ตและ จานดาวเทียม

ด้านความก้าวหน้าในงานความก้าวหน้าใน ตำแหน่งได้แก่ ส่งเสริมให้ลูกจ้างให้เรียนต่อใน หลักสูตรวิชาชีพต่างๆ เช่น แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่เวชสถิติ,ผู้ช่วยการพยาบาล,ข้าราชการ ศึกษาต่อปรับเปลี่ยนวิชาชีพที่สูงขึ้น เช่น,การปรับ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติและความสามารถเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตาม พรบ.ขรก.พลเรือน, การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นพนักงานราชการและข้าราชการ, มีการจัดงบประมาณบุคลากรในแผนการใช้งบประมาณใน กิจกรรมอบรมของ เจ้าหน้าที่ในและนอกจังหวัด ตามความต้องการและส่วนขาดตามสมรรถนะ, ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการ, สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อจากเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินและ ทันตภิบาลเรียนศึกษาต่อด้านพยาบาลศาสตร์

ขีดความสามารถและความเพียงพอ ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอ และการตอบสนอง:

กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบท ของโรงพยาบาล ตามกรอบ FTE 2.75 ขนาด โรงพยาบาล F2 และภาระงาน ผลพบว่า ส่วนขาด คือ แพทย์(4/14), ทันตแพทย์(2/4), เกษษกร(4/6), พยาบาลวิชาชีพ(42/46), นักวิชาการสาธารณสุข (3/10) อัตรากำลังส่วนเกินคือ นักเทคนิค การแพทย์ + จพ.วิทยาศาสตร์(4/3)

มีการวิเคราะห์ภาระงานของทุกฝ่ายตามเกณฑ์ workload ร่วมกับเกณฑ์ GIS เช่น มีการแยก คลินิกพิเศษออกจากงานผู้ป่วยนอกเนื่องจาก ปริมาณผู้ป่วยเรื้อรังมีจำนวนมาก จึงมีการแยก คลินิกอัตรากำลังและจัดพยาบาล, ผู้ช่วยเหลือ คนใช้และพนักงานเปลไปที่คลินิกพิเศษ

การเพิ่ม workload ของงาน ER ตามเข็ม มุ่งเรื่องระบบส่งต่อชายแดน จึงได้เพิ่มอัตรากำลัง พยาบาลวิชาชีพอีกหนึ่งคนโดยโยกย้ายจาก อัตรากำลังจาก LR ซึ่งทบทวน workload แล้วซึ่ง workload ต่ำกว่าเกณฑ์(90-110)

ได้สมรรถนะเวชกิจฉุกเฉินให้เป็นผู้ช่วยพยาบาล วิชาชีพ ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลวิชาชีพ

มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากร กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจากผลการ ประเมิน Core Competency พบว่าผ่านการ ประเมิน 100% แต่จะต้องมีประเด็นพัฒนาในเรื่อง Competency gap ของด้าน การบริการที่ดีและความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

บทเรียนในการบริหารและจัดระบบบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ:

ปรับโครงสร้างงานภายในโรงพยาบาลให้ ตรงตามกรอบโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข เช่น (1)การปรับโครงสร้าง ฝ่ายการพยาบาล-ให้ทีมคุณภาพและทีมพัฒนาวิจัย ทางคลินิกให้ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล (2)ปรับ โครงสร้างแพทย์แผนไทย-ให้ขึ้นกับทีมชุมชน เพื่อให้งานแผนไทยกระจายลงไปสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการปรับระบบงานโภชนาการให้ขึ้นกับ ฝ่ายการพยาบาลเพื่อให้การบริการอาหารเป็นไป ตามบริบทของโรงพยาบาลเพื่อให้คนไข้ได้ ประโยชน์สูงสุด มีการควบคุมกำกับจากทีม PCT งานซัพพอร์ตตามโครงสร้างซึ่งต้องอยู่ใน กลุ่มงานบริหารทั่วไป แต่เพื่อให้การควบคุมกำกับ

ด้านระบบ IC จึงให้ขึ้นกับกลุ่มการพยาบาลและอยู่ภายใต้การกำกับของพยาบาล IC

การจัดอัตรากำลังของกลุ่มการพยาบาล เวรพนักงานขับรถ เวรเอกซเรย์ มีการจัดเวรเสริมสำรอง on call กรณีมีเหตุฉุกเฉินพบว่าอุบัติการณ์ความล่าช้าจากการเรียกเวรเสริมลดลง

ผ่านการประเมินมาตรฐาน QA ด้านการจัดอัตรากำลัง

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงความต้องการและการตอบสนอง:

จากนโยบายการสนับสนุนการแพทย์ทางเลือกโดยให้มีการเพิ่มการใช้สมุนไพรแพทย์แผนไทย เพื่อส่งเสริมการใช้สมุนไพรในโรงพยาบาล จึงได้มีการพัฒนาระบบแพทย์แผนไทยและเพิ่มนักการแพทย์แผนไทยมีการจัดทำ OPD คู่ขนาน จึงได้มีการขยายกรอบยาแพทย์แผนไทย

จากนโยบาย IHR (International Health Regulation) ต้องมีการพัฒนาระบบบริการทางด้านสาธารณสุขให้มีความเท่าเทียมกัน (Twin city) จึงได้จัดระบบงานและบุคลากรของโรงพยาบาลตอบสนองต่อนโยบายนี้ เช่น การส่งต่อผู้ป่วยระหว่างประเทศ การคัดกรองผู้ป่วยโรคติดต่อตามแนวชายแดน

การบริหารงานชุมชนตามนโยบาย DHS โดยการเปลี่ยนระบบให้บริการ มีหมอบประจำครอบครัว มีการ แบ่งพื้นที่และประชากรรับผิดชอบ มีการจัดสรรให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาต่อด้านเวชปฏิบัติชุมชนเพื่อตอบสนองนโยบาย

เนื่องด้วยในพื้นที่มีจำนวนผู้ป่วยเรื้อรัง ติดเตียงเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ป่วยกลุ่มนี้ได้ส่งกลับมาจากโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์เพื่อให้มารักษาในโรงพยาบาลใกล้บ้านมากขึ้น จึงได้จัดตั้งทีมการพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยแพทย์เภสัชกร พยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพเข้ารับการอบรมการดูแลผู้ป่วย palliative care

บรรยากาศการทำงาน

นโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์:

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีนโยบายจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะทางด้านกายและจิตดี

โรงพยาบาลใช้กรอบระเบียบการบริหารข้าราชการพลเรือนปี 2551 ในการพิทักษ์สิทธิ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกตำแหน่ง

โรงพยาบาลสิรินธรได้เพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับบุคลากร คือ ห้องพิเศษสำหรับญาติสายตรง, สวัสดิการการเยี่ยมไข้, เงินช่วยงานศพ, เงินช่วยแต่งงาน, เงินช่วยคลอดบุตร

มีสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่

ส่งเสริมความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ โดยการจัดตั้งชมรมเช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมดนตรี ชมรมชีวทัศน์ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น การรดน้ำขอพรในวันสงกรานต์ การมอบของขวัญในงานวันขึ้นปีใหม่ จัดแข่งขันกีฬาสามัคคีภายในจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีกับหน่วยงานในอำเภอ กีฬาสาธารณสุขสัมพันธ์

มีการจัดสวัสดิการชุดทำงานด้านสุขภาพจิตมีการโครงการปฏิบัติธรรมและทำบุญรักษาศีล และโครงการส่งเสริมบุคลากรให้ทำทานรักษาศีลและภาวนา

ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การเพิ่มพูนทักษะ และการเลื่อนตำแหน่ง

ส่งเสริมให้ โครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

ระบบความปลอดภัยในโรงพยาบาล จัดเวรยามตรวจตรา ตลอด 24 ชั่วโมง และมีระบบกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยงที่สำคัญ 24 จุด

จัดสวัสดิการแก่บุคลากรความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์เงินของโรงพยาบาล มีห้องฟิตเนส สนามกีฬา อุปกรณ์การกีฬา เครื่อง

ดนตรี ห้องสมุด มีสนามเด็กเล่น อินเทอร์เน็ต สิทธิในการใช้ไฟฟ้า และบ้านพัก

สุขภาพบุคลากร

บทเรียนเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพของ

บุคลากร:

ปรับโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงาน ทำงานในรูปของคณะกรรมการด้านคลินิกและการส่งเสริมสุขภาพ(PCT)มีหน้าที่ ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้ความรู้ แบบอย่างการปฏิบัติตัวที่ ถูกต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและวิเคราะห์ผล หลังการปรับเปลี่ยน

กำหนดเป็นนโยบายด้านการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร

ตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ก่อนเข้าประจำการตามเกณฑ์มาตรฐาน

ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นต้นแบบด้านสุขภาพ เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ผ่านการอบรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

ส่งเสริมการจัดการเพื่อสุขภาพสำหรับผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เป็นสมาชิกชมรมสร้างเสริมสุขภาพ อย่างน้อย 1 ชมรม

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน

จัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ สนามกีฬาศูนย์ออกกำลังกายภายใน รพ.

จัดให้มีบอร์ดและป้ายประชาสัมพันธ์รณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น

บทเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกับความเครียดต่อสุขภาพ:

กำหนดมาตรการและระเบียบในการปฏิบัติงานกำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่

ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

โรงพยาบาลมีการอบรมฟื้นฟูให้ความรู้ด้านงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลมีการให้วัคซีนไข้หวัดใหญ่, Hepatitis B, Chicken pox ในกลุ่มเสี่ยง

โรงพยาบาลจัดหา สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เพียงพอ

ในกลุ่มเสี่ยง ให้มีการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงในงาน เช่น ผลการตรวจสมรรถภาพการได้ยินของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยกลุ่มพนักงานขับรถ, งานซ่อมบำรุง, หน่วยจ่ายกลาง ชักฟอก จำนวน 15 ราย พบว่าผิดปกติ 2 รายคือพนักงานขับรถการได้ยินลดลง 1 ราย ได้ส่งต่อไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และให้ปรับเปลี่ยนงานเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง ให้มาทำงานสำนักงานที่งานช่าง ส่วนอีก 1 รายเป็นพนักงานชักฟอก ให้ใช้ ear muff ทุกครั้งที่ต้องสัมผัสเสียงดัง ผลการตรวจสมรรถภาพการมองเห็นของเจ้าหน้าที่ในบุคลากรที่เสี่ยง(ศูนย์ยานพาหนะ, งานชั้นสูตร,การเงินและบัญชี) จำนวน 14 ราย พบว่าสมรรถภาพการมองเห็นลดลง 4 ราย เป็นการมองเห็นในระยะใกล้ลดลง (สายตายาว)ไม่ต้องรับการรักษา

บทเรียนเกี่ยวกับการดูแลความเจ็บป่วยจากการทำงาน:

กรณีบุคลากรห้องอุบัติเหตุ อุจฉิน โดนเข็มเจาะเลือดจากผู้ป่วยแทง ในขณะที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการติดเชื้อ จะดำเนินการให้คำปรึกษาดูแลโดยแพทย์และให้ได้รับยาต้านไวรัส ปรับตารางเวรในช่วงรับประทานยา เพื่อให้พักผ่อนเพียงพอ พร้อมทั้งดูแลด้านจิตใจ รวมถึงสะท้อนข้อมูลให้หัวหน้าหน่วยงานนิเทศติดตามและดูแลอย่างใกล้ชิด

ความครอบคลุมของการให้ภูมิคุ้มกันโรค:

การให้ฉีดวัคซีนในบุคลากรกลุ่มเสี่ยง ได้แก่วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 100 % วัคซีนบาดทะยักในกลุ่มช่างและงานสวน 100% วัคซีนสุกใส และวัคซีนป้องกันไวรัสตับอักเสบบีชนิดบี ได้รับ 60 % ของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเสี่ยง



ผลการพัฒนาที่สำคัญ:

1. ความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
2. บุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 100
3. การเจ็บป่วย/อุบัติเหตุจากการทำงานของบุคลากรมีแนวโน้มลดลง

มาตรฐาน	Score	ประเด็นในแผนการพัฒนา 1-2 ปีข้างหน้า
ความผูกพันและความพึงพอใจ	4.5	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมและผลงานในระดับเขตและระดับประเทศ
ระบบค่าตอบแทนและแรงจูง	3	ใช้ PMS เป็นเครื่องมือและสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ให้เข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดี
ระบบพัฒนาและเรียนรู้สำหรับบุคลากรและผู้นำ	4	การสร้างผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงาน
การบริหารและจัดระบบบุคลากร	3.5	การบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
สุขภาพของบุคลากร	3	สร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีอย่างต่อเนื่อง บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพที่ดีทุกหน่วยงาน