



ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy



กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์**บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและ สายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย **“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”** ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน



“การพัฒนาคน” ได้รับการให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) และเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (Global strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 และกำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0ด้วยการ **ยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom)** พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่21” คือ คนไทยที่มี ปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะเห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่ งดงาม(Heart) ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” พัฒนาให้เป็นข้าราชการ 4.0 และ เป็นภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยและทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย



ให้ความสำคัญสูงสุดต่อโครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ



6. ระบบบริการก้าวหน้า

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



7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

- ดูแลสุขภาพกลุ่มวัยอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นกลุ่มเด็กปฐมวัย และ ผู้สูงอายุ
- พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก



8. ธรรมชาติบำบัด

ยึดหลักธรรมชาติบำบัด สุนทรียะ โปรงไซ ประโยชน์ของประชาชน



9. องค์กรแห่งความสุข

พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่



6 ตุลาคม 2563

กระทรวงสาธารณสุข
Ministry of Public Health



นโยบาย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564

1. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อ โครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ

2. ระบบสุขภาพ

- มุ่งพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ และ อสม คนไทยทุกคนต้องมี หมอประจำตัว 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 พัฒนาคนให้เก่งกล้า (อัศวิน สร)

5. สุขภาพวิถีใหม่ (New Normal)

- สร้างความมั่นใจและความพร้อมในการจัดการ กับโรคอุบัติใหม่ COVID-19
- สร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพประชาชน สุขภาพ วิถีใหม่ 3 อ
- ให้นุคลากรทุกคนสวมหน้ากากอนามัย 100%

4. เศรษฐกิจสุขภาพ

- เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ
- ให้ความสำคัญกับสมุนไพร ภัยสุขภาพ ภัยเชิง ทางการแพทย์
- เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงอย่างปลอดภัย

6 ตุลาคม 2563



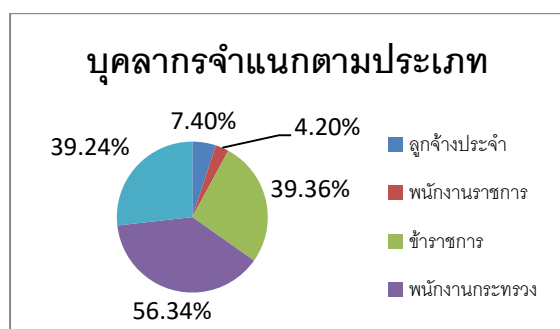
บริบท

โรงพยาบาลสิรินธรเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 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.ส่งเสริมบุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ (เก่ง)
- 3.ส่งเสริมบุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีจริยธรรม (ดี)
- 4.ส่งเสริมบุคลากรมีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน (มีสุข)



บุคลากรจำแนกตามวิชาชีพ

วิชาชีพ	จำนวน (คน)	วิชาชีพ	จำนวน (คน)
แพทย์	5	นักการแพทย์แผนไทย	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 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ เจ้าหน้าที่บุคลากร เพียงพอ เก่ง ดี มีสุข โดยมีกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามเข็มมุ่งและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและจัดการความรู้ ความก้าวหน้า สร้างเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน โดยใช้รูปแบบกระบวนการสำรวจข้อคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ ทุกปี อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล้องรับความคิดเห็น 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 ประกวดในระดับจังหวัดและได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 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 จนให้เกิดเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพแบบยั่งยืน จากการทำงานเป็นทีมของ

สหวิชาชีพในโรงพยาบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

รางวัลดีเด่นบุคคลต้นแบบสุขภาพ 3 คน

รางวัลดีเด่นประจำปีด้านพฤติกรรม

จริยธรรม 3 คน

บทเรียนในการใช้ performance

management system:

ทีมนำได้กำหนดยุทธศาสตร์ เชื้อม่ง 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 ซึ่งทีมนำจะนำตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลและระดับทีมมาพิจารณา 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 ,
พยาบาลลำไ้ไตหน้าท้อง,พยาบาลเวชปฏิบัติ ใน
โรงพยาบาล 2 คน , รพสต. 2 คน , อบรม
กายภาพบำบัดชุมชน

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

Learning need ในงานห้องคลอด อบรม
ระยะสั้น 7 วัน เรื่องการทำคลอดและการดูแล
ทารกแรกเกิด , 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 ในกลุ่มผู้ป่วยทุพพลภาพ refer มาเป็นอันดับต้นๆ จึงได้วางระบบการเรียนรู้ training on the job กำหนดคุณสมบัติพยาบาล refer กำหนดสมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์ มีการกำหนดที่สอนน้องมีการทดสอบความรู้เบื้องต้น จนผ่านเกณฑ์ประเมินจึงสามารถไปส่งต่อผู้ป่วยได้

การปรับระบบการพัฒนาและเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้มีความสมคูลยิ่งขึ้น (จุดใดที่ได้รับ ความสำคัญมากขึ้น):

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

ยกตัวอย่างการเรียนรู้ทางคลินิก (1) การเกิดความเสี่ยงทางด้านความปลอดภัย เช่น คลอดติดไหล่ คลอดท่าก้น จากการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลยังขาดทักษะจึงได้มีการจัดวิชาการโดยสอนการคลอดผิดปกติ แต่ก็ยังพบว่าความเสี่ยงยังไม่ลดลง จึงได้ส่งพยาบาลไปเรียนเพิ่มเติมที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และได้มีการปรับเปลี่ยนการอบรมจากการฟังประชุมเป็นการอบรมทางปฏิบัติการ ได้มีการเชิญวิทยากรมาร่วมทำ workshop (2) ในด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล มีการทำ KM โดยการทำให้ workshop การใส่สายสวนปัสสาวะ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ และการเปิด set sterile ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงพยาบาลและเป็นมาตรฐาน CPG ของโรงพยาบาล

ในด้านการดูแลสุขภาพในชุมชนพยาบาล manager แต่ละสาขานำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับสม.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 : เกิดระบบการดูแลผู้ป่วยระยะท้ายแบบพุทธวิธีและสมาธิบำบัดเป็นครั้งแรกในโรงพยาบาลและได้ส่งผลงานเข้าประกวด 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 ในปีปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลด้าน
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
การจัดสรรอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยเรื่องค่าตอบแทน
ล่วงเวลาให้มีความสมดุลกัน และสม่ำเสมอในแต่ละ
เดือน

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล โรงพยาบาลได้
ปรับปรุงดังนี้ เรื่อง 1) ค่าตอบแทน เพิ่ม
ค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐบาล ข้าราชการให้

คำตอบแทนตามสิทธิ์ใน 4 วิชาชีพได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร สวัสดิการจิตสวัสดิการในการเยี่ยมไข้ เยี่ยมคลอด งานศพ สวัสดิการพักผ่อน พิเศษของญาติสายตรง,สวัสดิการบ้านพักสำหรับเจ้าหน้าที่ขึ้นเวรนอกเวลาที่ไม่มีย่านพักใน รพ., การตรวจสุขภาพประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวสิทธิประกันสังคม, การจัดสถานที่ออกกำลังกาย Fitness, การจัดทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง มีสนามกีฬาภายในโรงพยาบาล (ฟุตบอล วอลเลย์บอล บาสเกตบอล เปตอง ตะกร้อ) ห้องสมุด มีสนามเด็กเล่น บริเวณบ้านพักจัดให้มีอินเทอร์เน็ตและจานดาวเทียม

ด้านความก้าวหน้าในงานความก้าวหน้าในตำแหน่งได้แก่ ส่งเสริมให้ลูกจ้างให้เรียนต่อในหลักสูตรวิชาชีพต่างๆ เช่น แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่เวชสถิติ,ผู้ช่วยการพยาบาล,ข้าราชการ ศึกษาต่อปรับเปลี่ยนวิชาชีพที่สูงขึ้น เช่น,การปรับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติและความสามารถเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตาม พรบ.ขรก.พลเรือน, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและข้าราชการ, มีการจัดบพัฒนาบุคลากรในแผนการใช้งบประมาณในกิจกรรมอบรมของ เจ้าหน้าที่ในและนอกจังหวัดตามความต้องการและส่วนขาดตามสมรรถนะ, ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการ, สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อจากเจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉินและทันตภิบาลเรียนศึกษาต่อด้านพยาบาลศาสตร์

ขีดความสามารถและความเพียงพอ

ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอ และการตอบสนอง:

กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล ตามกรอบ FTE 2.75 ขนาดโรงพยาบาล F2 และภาระงาน ผลพบว่า ส่วนขาดคือ แพทย์(4/14), ทันตแพทย์(2/4), เภสัชกร(4/6), พยาบาลวิชาชีพ(42/46), นักวิชาการสาธารณสุข (3/10) อัตรากำลังส่วนเกินคือ นักเทคนิคการแพทย์ + จพ.วิทยาศาสตร์(4/3)

มีการวิเคราะห์ภาระงานของทุกฝ่ายตามเกณฑ์ workload ร่วมกับเกณฑ์ GIS เช่น มีการแยกคลินิกพิเศษออกจากงานผู้ป่วยนอกเนื่องจากปริมาณผู้ป่วยเรื้อรังมีจำนวนมาก จึงมีการแยกคลินิกอัตรากำลังและจัดพยาบาล, ผู้ช่วยเหลือคนไข้และพนักงานเปลไปที่คลินิกพิเศษ

การเพิ่ม workload ของงาน ER ตามเพิ่มมุงเรื่องระบบส่งต่อชายแดน จึงได้เพิ่มอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพอีกหนึ่งคนโดยโยกย้ายจากอัตรากำลังจาก LR ซึ่งทบทวน workload แล้วซึ่ง workload ต่ำกว่าเกณฑ์(90-110)

ได้สมรรถนะเวชกิจฉุกเฉินให้เป็นผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลวิชาชีพ

มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจากผลการประเมิน Core Competency พบว่าผ่านการประเมิน 100% แต่จะต้องมีประเด็นพัฒนาในเรื่อง Competency gap ของด้าน การบริการที่ดีและความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

บทเรียนในการบริหารและจัดระบบบุคลากรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ:

ปรับโครงสร้างงานภายในโรงพยาบาลให้ตรงตามกรอบโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข เช่น (1)การปรับโครงสร้างฝ่ายการพยาบาล-ให้ทีมคุณภาพและทีมพัฒนาวิจัยทางคลินิกให้ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล (2)ปรับโครงสร้างแพทย์แผนไทย-ให้ขึ้นกับทีมชุมชนเพื่อให้งานแผนไทยกระจายลงไปสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีการปรับระบบงานโภชนาการให้ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาลเพื่อให้การบริการอาหารเป็นไปตามบริบทของโรงพยาบาลเพื่อให้คนไข้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการควบคุมกำกับจากทีม PCT

งานซัพพอร์ตตามโครงสร้างซึ่งต้องอยู่ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป 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 มีหมอประจำครอบครัว มีการ แบ่งพื้นที่และประชากรรับผิดชอบ มีการจัดสรรให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาต่อด้านเวชปฏิบัติชุมชนเพื่อตอบสนองนโยบาย เนื่องจากในพื้นที่มีจำนวนผู้ป่วยเรื้อรัง ติดเตียงเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ป่วยกลุ่มนี้ได้ส่งกลับมาจากโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์เพื่อให้มารักษาในโรงพยาบาลใกล้บ้านมากขึ้น จึงได้จัดตั้งทีมการพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยแพทย์เภสัชกร พยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพเข้ารับการอบรมการดูแลผู้ป่วย palliative care

บรรยากาศการทำงาน

นโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์:

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีนโยบายจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะทางด้านกายและจิตดี

โรงพยาบาลใช้กรอบระเบียบการบริหารข้าราชการพลเรือนปี 2551 ในการพิทักษ์สิทธิ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกตำแหน่ง

โรงพยาบาลสรีนครได้เพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับบุคลากร คือ ห้องพิเศษสำหรับญาติสายตรง, สวัสดิการการเย็บไข้, เงินช่วยงานศพ, เงินช่วยแต่งงาน, เงินช่วยคลอดบุตร

มีสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่

ส่งเสริมความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ โดยการจัดตั้งชมรมเช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมดนตรี ชมรมชีวทัศน์ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น การรณรงค์ขอพรในวันสงกรานต์ การมอบของขวัญในงานวันขึ้นปีใหม่ จัดแข่งขันกีฬาสามัคคีภายใน จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีกับหน่วยงานในอำเภอ กีฬาสาธารณสุขสัมพันธ์

มีการจัดสวัสดิการชุดทำงาน ด้านสุขภาพจิตมีการโครงการปฏิบัติธรรมและทำบุญรักษาศีล 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:

ปรับโครงสร้างการบริหารและการ
ดำเนินงาน ทำงานในรูปของคณะกรรมการด้าน
คลินิกและการส่งเสริมสุขภาพ(PCT)มีหน้าที่
ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
สุขภาพ ให้ความรู้ แบบอย่างการปฏิบัติตัวที่
ถูกต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและวิเคราะห์ผล
หลังการปรับเปลี่ยน

กำหนดเป็นนโยบายด้านการสร้างเสริม
สุขภาพของบุคลากร

ตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ก่อนเข้า
ประจำการตามเกณฑ์มาตรฐาน

ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นต้นแบบด้าน
สุขภาพ เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ผ่านการอบรมการ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

ส่งเสริมการจัดการเพื่อสุขภาพสำหรับ
ผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เป็นสมาชิกชมรม
สร้างเสริมสุขภาพ อย่างน้อย 1 ชมรม

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานออก
กำลังกายและการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอก
หน่วยงาน

จัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้าง
เสริมสุขภาพ ได้แก่ สนามกีฬาศูนย์ออกกำลังกาย
ภายใน รพ.

จัดให้มีบอร์ดและป้ายประชาสัมพันธ์
รณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ สวนสาธารณะ
สนามเด็กเล่น

บทเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกับความ เสี่ยงต่อสุขภาพ:

กำหนดมาตรการและระเบียบในการ
ปฏิบัติงานกำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่

ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในการป้องกันอันตราย
จากการทำงาน

โรงพยาบาลมีการอบรมฟื้นฟูให้ความรู้
ด้านงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยแก่
ผู้ปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลมีการให้วัคซีนไข้หวัดใหญ่,
Hepatitis B, Chicken pox ในกลุ่มเสี่ยง

โรงพยาบาลจัดหา สนับสนุนวัสดุ
อุปกรณ์ เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้
เพียงพอ

ในกลุ่มเสี่ยง ให้มีการตรวจสุขภาพตาม
ความเสี่ยงในงาน เช่น ผลการตรวจสมรรถภาพ
การได้ยินของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยกลุ่ม
พนักงานขับรถ, งานซ่อมบำรุง,หน่วยจ่ายกลาง
ซักฟอก จำนวน 15 ราย พบว่าผิดปกติ 2 รายคือ
พนักงานขับรถการได้ยินลดลง 1 ราย ได้ส่งต่อไป
รับการรักษาที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และ
ให้ปรับเปลี่ยนงานเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง ให้มา
ทำงานสำนักงานที่งานช่าง ส่วนอีก 1 รายเป็น
พนักงานซักฟอก ให้ใช้ ear muff ทุกครั้งที่ต้อง
สัมผัสเสียงดัง ผลการตรวจสมรรถภาพการ
มองเห็นของเจ้าหน้าที่ในบุคลากรที่เสี่ยง(ศูนย์
ยานพาหนะ, งานชั้นสูตร,การเงินและบัญชี)
จำนวน 14 ราย พบว่าสมรรถภาพการมองเห็น
ลดลง 4 ราย เป็นการมองเห็นในระยะใกล้ลดลง
(สายตายาว)ไม่ต้องรับการรักษา

บทเรียนเกี่ยวกับการดูแลความเจ็บป่วยจากการ ทำงาน:

กรณีบุคลากรห้องอุบัติเหตุ อุบัติเหตุ โคน
เข็มเจาะเลือดจากผู้ป่วยแทง ในขณะที่ปฏิบัติงาน
เสี่ยงต่อการติดเชื้อ จะดำเนินการให้คำปรึกษา
ดูแลโดยแพทย์และให้ได้รับยาต้านไวรัส ปรับ
ตารางเวรในช่วงรับประทานยา เพื่อให้พักผ่อน
เพียงพอ พร้อมทั้งดูแลด้านจิตใจ รวมถึงสะท้อน
ข้อมูลให้หัวหน้าหน่วยงานนิเทศติดตามและดูแล
อย่างใกล้ชิด

ความครอบคลุมของการให้ภูมิคุ้มกันโรค:

การให้ฉีดวัคซีนในบุคลากรกลุ่มเสี่ยง
ได้แก่วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 100 % วัคซีน
บาดทะยักในกลุ่มช่างและงานสวน 100% วัคซีน
สุกใส และวัคซีนป้องกันไวรัสตับอักเสบบี
ได้รับ 60 % ของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเสี่ยง



ผลการพัฒนาที่สำคัญ:

1. ความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
2. บุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ
ร้อยละ 100
3. การเจ็บป่วย/อุบัติเหตุจากการทำงานของ
บุคลากรมีแนวโน้มลดลง

มาตรฐาน	Score	ประเด็นในแผนการพัฒนา 1-2 ปีข้างหน้า
ความผูกพันและความพึงพอใจ	4.5	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมและผลงานในระดับเขตและ ระดับประเทศ
ระบบค่าตอบแทนและแรงจูง	3	ใช้ PMS เป็นเครื่องมือและสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ให้ เข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรมี ผลงานที่ดี
ระบบพัฒนาและเรียนรู้ สำหรับบุคลากรและผู้นำ	4	การสร้างผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงาน
การบริหารและจัดระบบ บุคลากร	3.5	การบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้ อย่างต่อเนื่อง
สุขภาพของบุคลากร	3	สร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรม สุขภาพที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีอย่างต่อเนื่อง บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพที่ดีทุกหน่วยงาน