

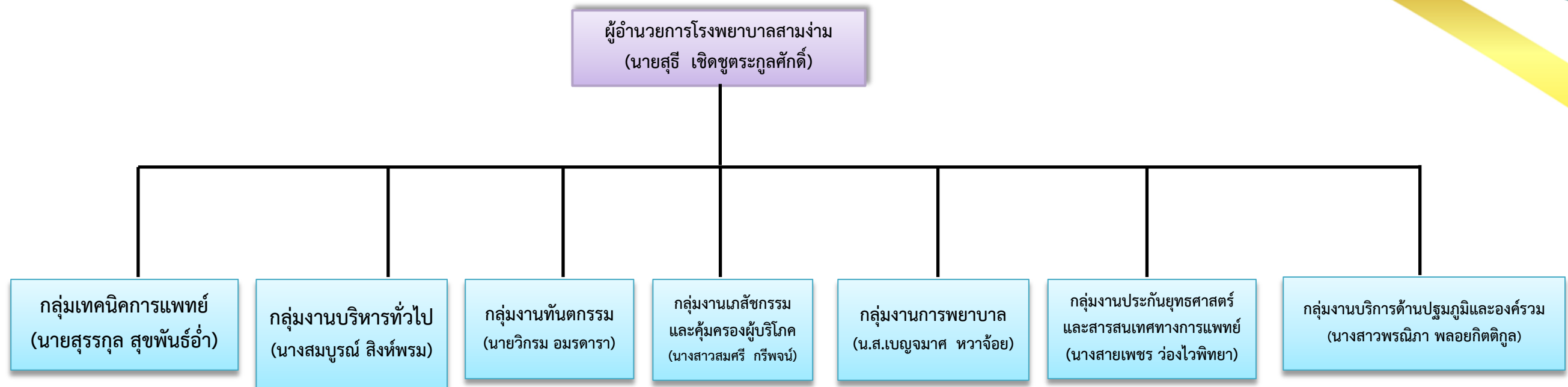


โรงพยาบาลสามง่าม
“บริการดี มีมาตรฐาน โรงพยาบาลน่าอยู่”

HUMAN RESOURCES



โครงสร้างคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพบุคลากร



เป้าหมาย



เพียงพอ เก่ง ดี มีสุข

GMCPM



การวิเคราะห์ความเพียงพอของบุคลากร ตามกรอบ FTE กระทรวง (ว.1707)

สายงาน	กรอบชั้นต่ำ	กรอบชั้นสูง	จำนวนที่มีปี 2563	จำนวนที่ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
แพทย์	6 คน	7 คน	4	2	รอจัดสรร
ทันตแพทย์	3 คน	4 คน	4	-	-
เภสัชกร	4 คน	5 คน	4	-	-
พยาบาลวิชาชีพ	37 คน	40 คน	37	-	-
นักเทคนิคการแพทย์/จพ.วิทย์ฯ	3 คน	3 คน	2/2	-	-
นักจัดการงานทั่วไป	1 คน	1 คน	2	-	-
นักกายภาพบำบัด	3 คน	3 คน	4	-	-
นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	1 คน	2 คน	0/1	1	รอรับตำแหน่งข้าราชการเกษียณ
นักวิชาการสาธารณสุข	11 คน	13 คน	5	-	-
เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน	3 คน	3 คน	0	1	-
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2 คน	2 คน	1	1	รอจัดสรร
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2 คน	2 คน	2	-	-

การดำเนินการ

1. วิเคราะห์ส่วนขาดตามเกณฑ์ FTE และตามภาระงาน
2. การสรรหาบุคลากรสายวิชาชีพ
 - 2.1 แพทย์ รोजจัดสรรตามข้อตกลงของจังหวัด
 - 2.2 พยาบาลจากการให้ทุนการศึกษาในปี 2564 จำนวน 1 ตำแหน่งและให้ทุนการศึกษารายปีเพื่อทดแทนอัตรากำลังเกษียณ ปี 2566 จำนวน 1 คน, ปี 2567 จำนวน 2 คน
 - 2.3 นักรังสีการแพทย์ รोजจัดสรรทดแทนอัตราเกษียณ ปัจจุบันมีการจ้างเหมาบริการพนักงานผู้ช่วยรังสีการแพทย์
 - 2.4 นักเทคนิคการแพทย์ ไม่เพียงพอตามภาระงานที่รองรับการจัดบริการเครือข่าย เพิ่มอัตราจ้างเหมาบริการ และขอปรับกรอบอัตรากำลังเพิ่มลูกจ้างชั่วคราว 1 ตำแหน่ง
 - 2.5 เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน ได้รับจัดสรรในปี 2564 จำนวน 1 ตำแหน่ง
 - 2.6 เจ้าพนักงานเวชสถิติ ได้รับจัดสรรในปี 2564 จำนวน 1 ตำแหน่ง

การดำเนินการ

3. การสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน มีการวิเคราะห์ตามกรอบขั้นต่ำชั้นสูงและตามภาระงานตามนโยบายกระทรวงที่ชะลอการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จึงดำเนินการจ้างเหมาบริการ

3.1 พนักงานแปล 1 ตำแหน่ง

3.2 นักประชาสัมพันธ์ 1 ตำแหน่ง

3.3 พนักงานขับรถ 1 ตำแหน่ง

3.4 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1 ตำแหน่ง

3.5 นักวิชาการการเงินและบัญชี 1 ตำแหน่ง

3.6 พนักงานเกษตรพื้นฐาน 1 ตำแหน่ง

3.7 พนักงานบริการ(รปภ) 1 ตำแหน่ง

เท่ง



การดำเนินการ

พัฒนาภายนอก

1. สำรวจความต้องการการพัฒนาความรู้
2. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ตามส่วนขาดในหน่วยงานตนเอง
3. ทีมนำและทีมพัฒนาคุณภาพ ร่วมกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองนโยบายและทิศทางขององค์กร เช่น แพทย์ FM, พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป, ICN, ICWN, Nurse Case Manager NCD, Palliative Care Nurse, เวชปฏิบัติฉุกเฉิน
4. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ภายนอกหน่วยงานตามเกณฑ์กำหนด
5. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เช่น การอบรมผู้บริหารระดับต้น การอบรมผู้บริหารระดับกลาง การอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงพยาบาล
6. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพระดับทีม เช่น อบรมหลักสูตรIS การเจรจาไกล่เกลี่ยระดับทีม

การดำเนินการ

พัฒนาภายใน

1. จัดทำโครงการวิชาการรายเดือน (ภายในโรงพยาบาล)
2. มีการประเมิน Core Competency ทุกกลุ่มงาน ส่วนในกลุ่มการพยาบาลได้มีการประเมิน Common Competency และ Functional Competency และเริ่มมีการประเมิน Specific Competency รายโรค
3. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่

๓



การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร

การพัฒนา

- กำหนดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลในด้านพฤติกรรมบริการ มีคณะทำงานและขับเคลื่อนเป็นแผนปฏิบัติการ
- กำหนดแนวทางพฤติกรรมบริการโดยจัดให้มีคู่มือพฤติกรรมบริการ และหัวหน้างานกำกับติดตาม
- มีการประเมินพฤติกรรมบริการ โดยสอบถามผู้รับบริการ, ช่องทางให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็นผ่าน QR Code และผู้รับความคิดเห็น เสนอผู้บริหารทุกเดือน และนำมาวางแผนแก้ไขปรับปรุง
- จัดอบรมจริยธรรม/พัฒนาพฤติกรรมบริการ (ESB)
- ประเมินพฤติกรรมบริการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ให้การยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่บริการประทับใจ
- ชมรม strong
- กิจกรรมจิตอาสา ระดับหน่วยงานและระดับอำเภอ



การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร

ผลลัพธ์

- จำนวนข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการลดลง จากปี 2561 จำนวน 4 เรื่อง ปี 2562 ไม่พบข้อร้องเรียนและปี 2563 จำนวน 2 เรื่อง

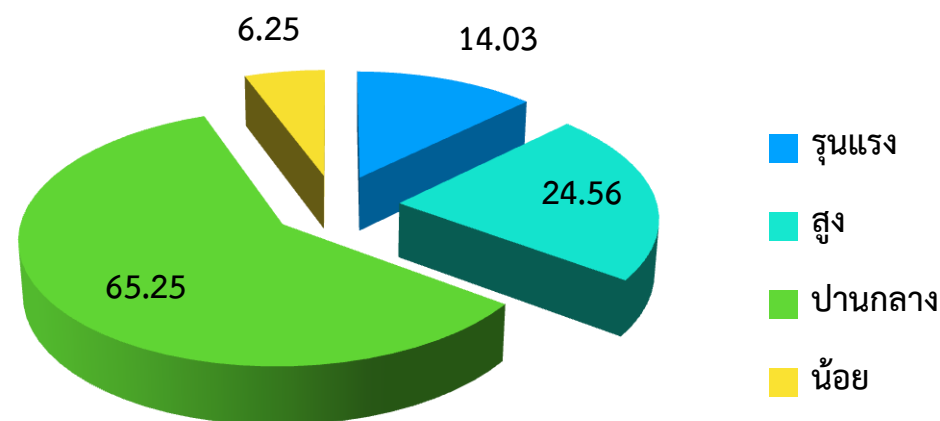
แผนในการพัฒนาต่อ

1. กระตุ้นติดตามประเมินพฤติกรรมบริการอย่างต่อเนื่อง
2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
3. ติดตามประเมินผลหลังการอบรมเชิงคุณภาพให้ชัดเจน



สุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่

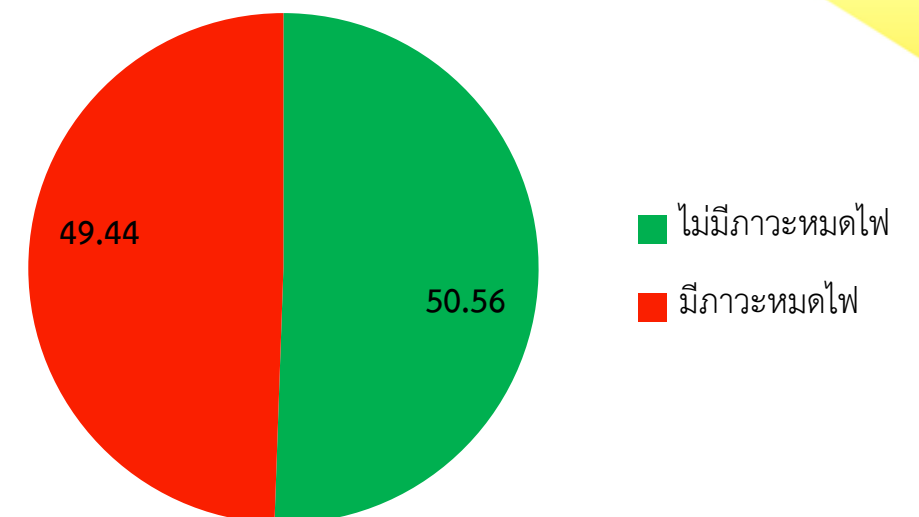
เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินความเครียด
จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 83.21



การดำเนินการ

1. นักจิตวิทยาให้คำปรึกษาบุคลากรที่มีความเครียดรุนแรง จำนวน 16 คน (100%)
2. ประเมินซ้ำภายใน 2 สัปดาห์ จำนวน 11 คน (68.75%) พบว่าเจ้าหน้าที่ความเครียดรุนแรงเปลี่ยนเป็นน้อย ทั้ง 11 คน

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินภาวะหมดไฟ
(Burn out) จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.56



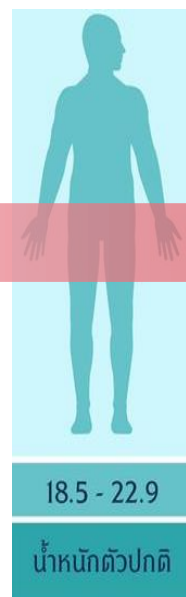
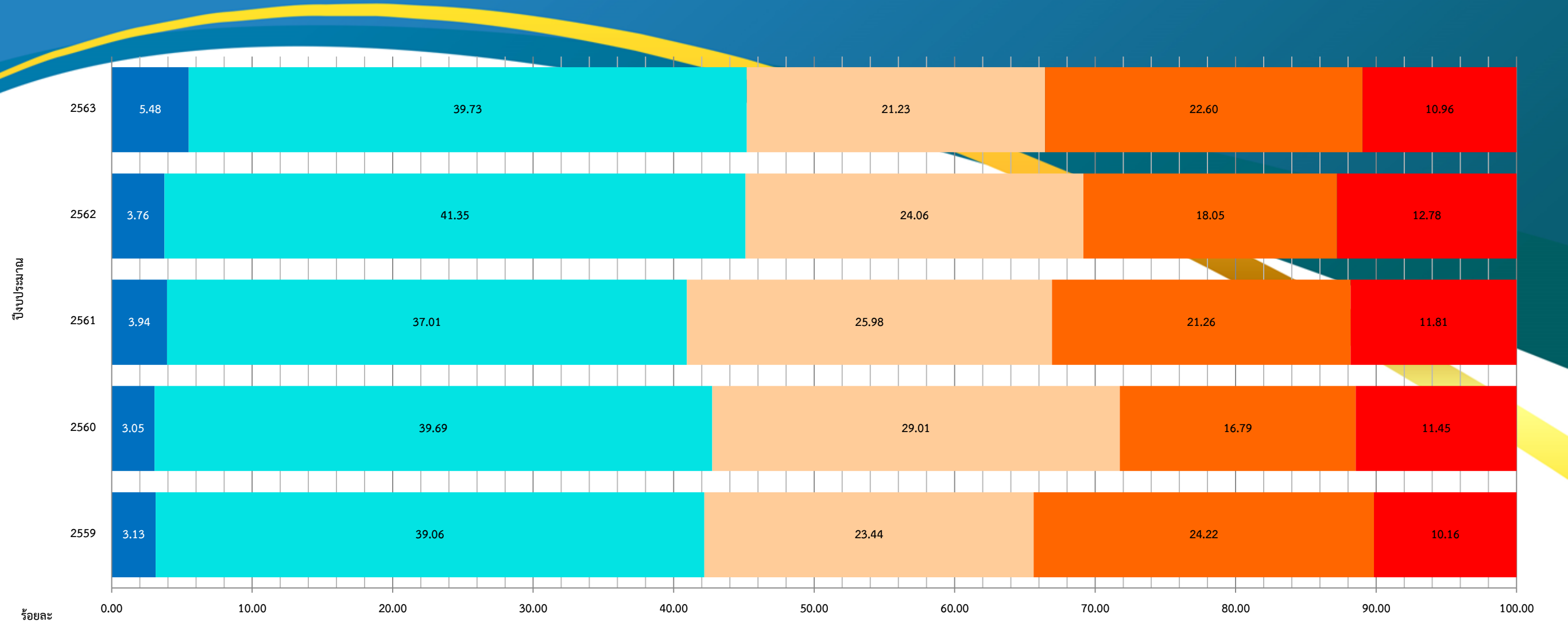
ผลการวิเคราะห์

พบว่า หน่วยงานที่มีภาวะหมดไฟมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่

1. กลุ่มงานทันตกรรม
2. กลุ่มงานเภสัช
3. กลุ่มงานปฐมภูมิ

แผนดำเนินงาน

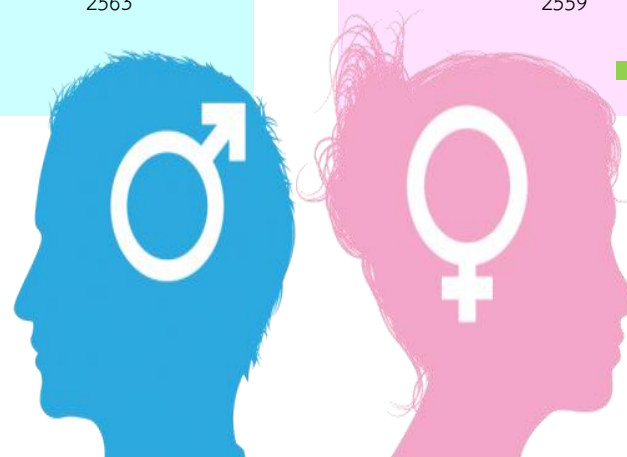
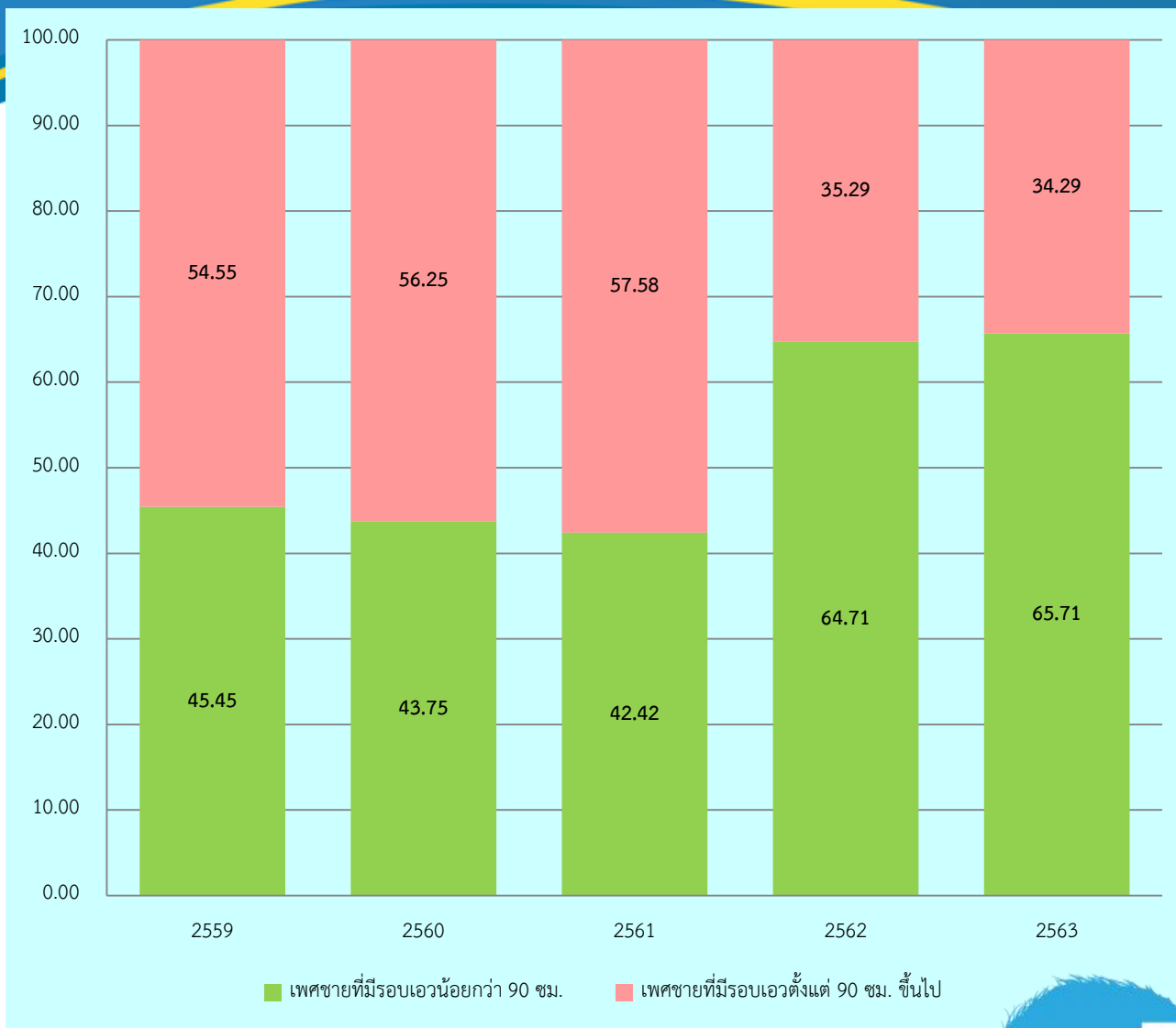
HR ร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะหมดไฟมากที่สุดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป



ร้อยละค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของเจ้าหน้าที่

- ค่าดัชนีมวลกาย น้อยกว่า 18.5 (ผอมเกินไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- ค่าดัชนีมวลกาย 18.5 - 22.9 (ปกติ), 23 - 24.9 (น้ำหนักเกิน) มีแนวโน้มลดลง
- ค่าดัชนีมวลกาย 25.0 - 29.9 (อ้วนระดับที่ 1) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- ค่าดัชนีมวลกาย มากกว่า 30.0 (อ้วนระดับที่ 2) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น



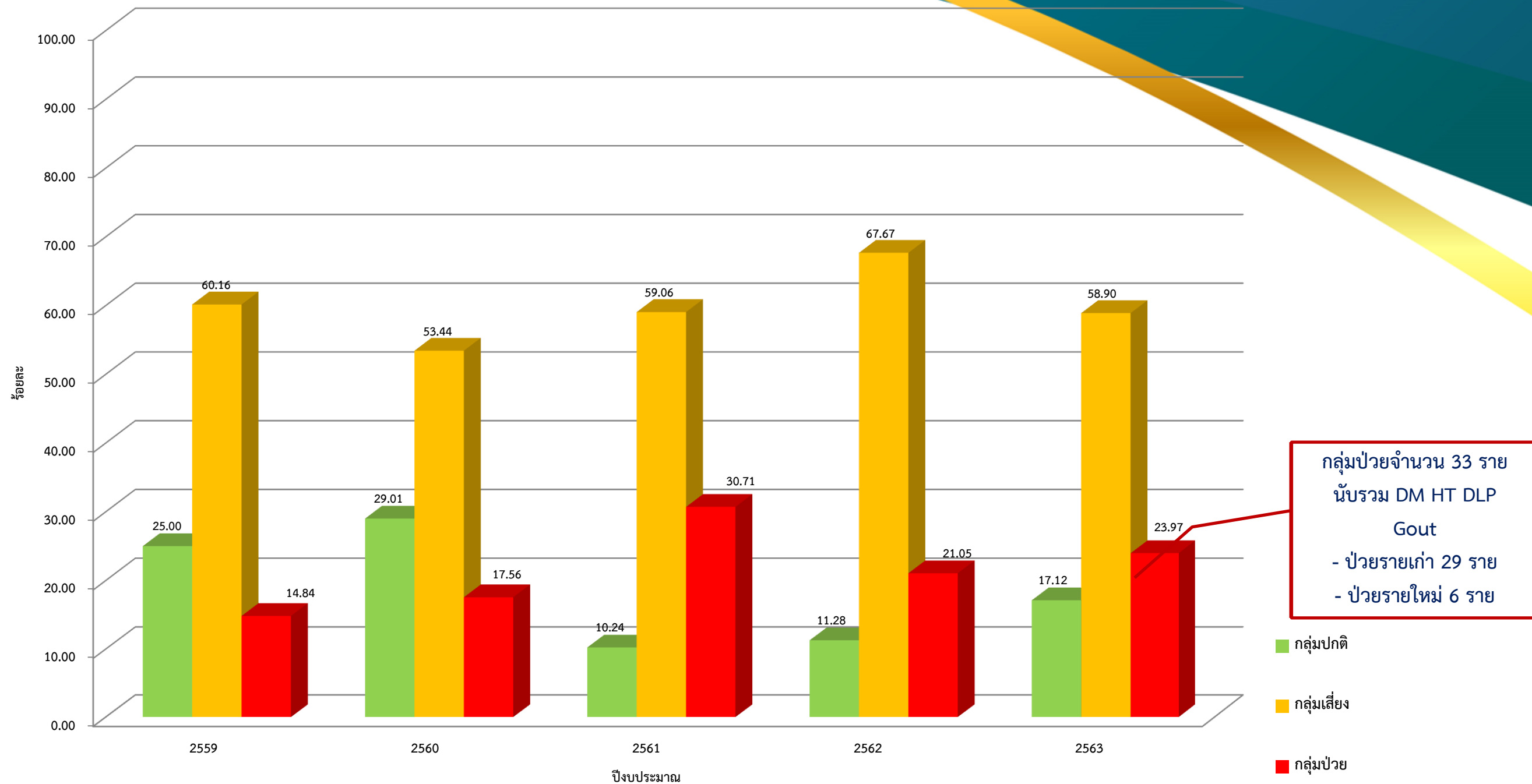


ร้อยละเส้นรอบเอวของ เจ้าหน้าที่

- เจ้าหน้าที่เพศชาย เส้นรอบเอวตั้งแต่ 90 ซม. ขึ้นไป มีแนวโน้มลดลง โดยในปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 34.29
- เจ้าหน้าที่เพศหญิง เส้นรอบเอวตั้งแต่ 80 ซม. ขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2562 โดยในปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 49.55



ผลการตรวจสุขภาพทุกประเภทของเจ้าหน้าที่



จำนวนทั้งสิ้น 146 ราย

- กลุ่มปกติ จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.12
- กลุ่มเสี่ยง จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.90
- กลุ่มป่วย จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.97



การดำเนินการ

1. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ครบ 100% ทุกปี
2. มีการนำผลการตรวจสอบสุขภาพมาวิเคราะห์ กลุ่มดี กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย

ในภาพรวมมีการดำเนินโครงการ 999 (99 วัน ลดได้ 9%)

กลุ่มดี มีการเฝ้าระวังโดยการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี

มีการส่งเสริมเข้ากิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เช่น โครงการก้าวทำใจ ปั่นสุขภาพ

กลุ่มเสี่ยง นำมาทำกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในกลุ่มเสี่ยง 3 เดือน โดยให้ความรู้ก่อนปรับเปลี่ยน ให้สมุดกิจกรรม

“เป้าหมายของฉัน” รายบุคคล เพื่อลงบันทึกผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

กิจกรรมที่ทำรายบุคคลตามความสนใจ

ประเมินผลโดย

- กลุ่ม DM วัดเจาะเลือดติดตามผลเมื่อครบ 3 เดือน
- กลุ่ม HT วัดความดันโลหิตซ้ำเมื่อครบ 3 เดือน
- กลุ่ม BMI วัดชั่งน้ำหนักและวัดรอบเอวเมื่อครบ 3 เดือน

กลุ่มป่วย ดูแลรักษาตามแนวทางการรักษารายโรค

ผลการดำเนินงานกิจกรรม 999 โรงพยาบาลสามง่าม ระหว่างวันที่
(9 มิถุนายน - 9 กันยายน 2562)

ลำดับ	หน่วยงาน	น้ำหนักที่ต้อง ลด 100 %	น้ำหนักที่ต้องลด 9 %	น้ำหนักที่ลดได้ 9/9/62	ลดเพิ่มจาก เป้าหมาย (9%)	ผลการดำเนินงาน
1	ER	119.57	10.76	17.90	7.14	รางวัล ชนะเลิศ
2	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	96.94	8.72	15.75	7.03	รางวัล รองชนะเลิศอันดับ 1
3	หน่วยจ่ายกลาง	87.59	7.88	13.15	5.27	รางวัล รองชนะเลิศอันดับ 2
4	OPD	82.30	7.41	10.65	3.24	ชมเชย
5	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิฯ	58.05	5.22	8.31	3.09	ชมเชย
6	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล	29.84	2.69	5.25	2.56	ชมเชย
7	กลุ่มงานเภสัชกรรม	48.41	4.36	6.55	2.19	ชมเชย
8	LR	16.42	1.48	3.55	2.07	ชมเชย
9	กลุ่มงานประกันสุขภาพ	54.56	4.91	6.65	1.74	ชมเชย
10	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์/รังสีวิทยา	26.61	2.39	2.90	0.51	ชมเชย
11	กลุ่มงานทันตกรรม	92.98	8.37	8.60	0.23	ชมเชย
12	Ward	130.00	11.70	10.35	-1.35	เหลือ 1.35 กก. ถึงจะถึงเป้าหมาย 9%
13	กายภาพบำบัด	37.96	3.42	-0.45	-3.87	น้ำหนักที่ต้องลด9% เพิ่มขึ้นเป็น 3.87
	รวม	881.23	79.31	109.16	29.85	

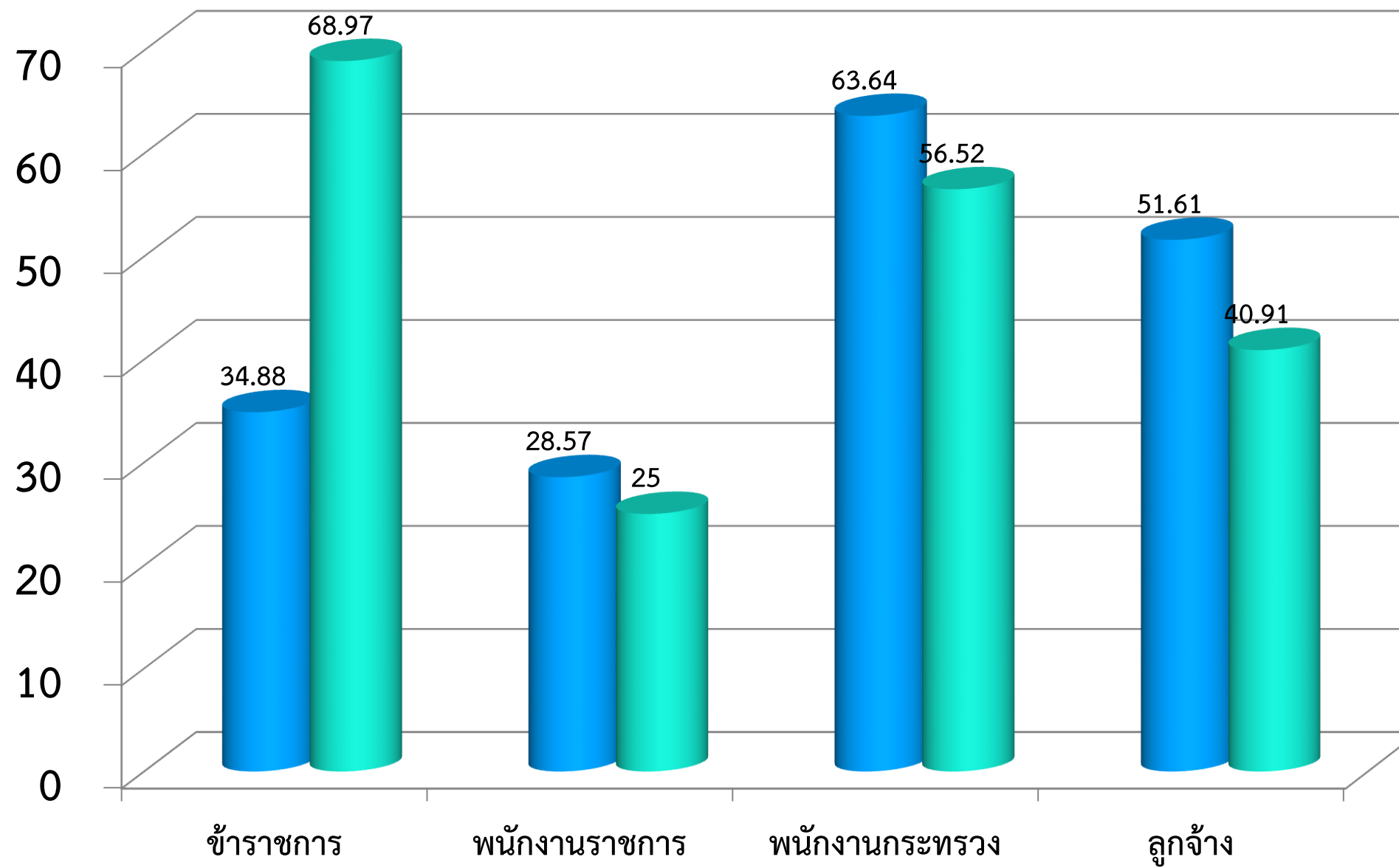
การส่งเสริมป้องกันโรค

1. มีการส่งเสริมป้องกันโรคในผู้ปฏิบัติงานโดย
2. มีการสนับสนุนการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 100% ผลมีผู้สมัครใจรับการฉีดวัคซีน 85.71%
3. มีการสนับสนุนการตรวจหาภูมิต้านทานไวรัสตับอักเสบบีในเจ้าหน้าที่ และมีการฉีดวัคซีนไวรัสตับอักเสบบีในบุคลากรที่สัมผัสสารคัดหลั่ง 3 คน ส่วนที่เหลือมีแผนรับการสนับสนุนจาก สคร.
4. มีการสำรวจความต้องการการรับวัคซีนป้องกันโควิดตามความสมัครใจ ผลสมัครใจรับ50% ไม่รับ 50%
5. มีการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันการโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น PPE, ear plug, LS support , หน้ากากป้องกันการกระเด็นจากการตัดหญ้า
6. มีการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น แสง สี เสียง ระบบระบายอากาศ เป็นต้น
7. มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโรคโควิด ขณะปฏิบัติงานอย่างพอเพียง เช่น PPE Mask N95 ตู้ตรวจสารคัดหลั่งหาเชื้อโควิด และกล่องอคริลิคใส่ท่อช่วยหายใจ VDO laryngoscope ห้องแยกnegative-pressure

ມືຊຸບ



ร้อยละความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสามง่าม



กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ

ด้านความสามัคคีและความผูกพันภายในองค์กร

- จัดระบบการสอนงานในระบบพี่เลี้ยง
- การจัดงานวันสำคัญ หรือโอกาสสำคัญต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ งานรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ งานเลี้ยงรับ – เลี้ยงส่ง งานเกษียณอายุ การแข่งขันกีฬาภายในเครือข่าย
- มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจเป็นรายหน่วยงาน เช่น การรายงานความเสี่ยง กิจกรรม999
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น ชมรมปลูกผัก ชมรมวิ่ง ชมรมโยคะ ชมรมปั่นจักรยาน
- มีการอบรมการสื่อสารและการสร้างความสุขในการทำงาน

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ

ด้านบรรยากาศการทำงาน / การสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุขกับการทำงาน

- เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ (ฉ.11) ปรับขึ้นเงินเดือนในกลุ่มลูกจ้าง
- ส่งเสริมกิจกรรมในชมรมจริยธรรม ส่งเสริมคุณธรรม วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา ส่งเสริมคนดี ชื่นชมผู้มีผลงานดี เช่น คัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุขของโรงพยาบาล และส่งเข้ารับการคัดเลือกระดับจังหวัด
- จัดเวทีนำเสนอผลงาน / จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพ เกียรติบัตรให้ผู้มีผลงานดี เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- สร้างวัฒนธรรม การชื่นชมผู้มีผลงานดี มีการประกาศแสดงความชื่นชม ในโซเชียลของโรงพยาบาล
- ส่งต่อข้อมูลความพึงพอใจบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

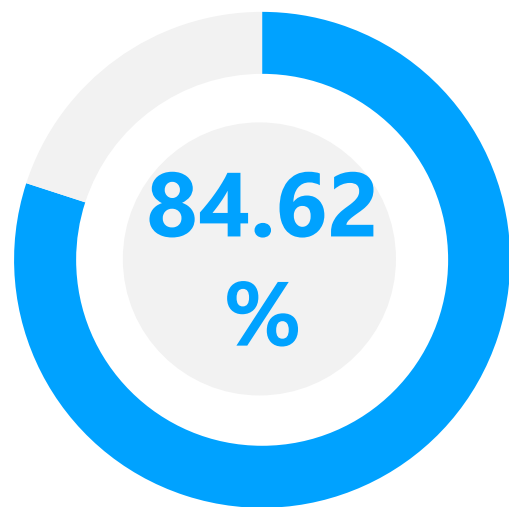
กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ “ การสร้างความสุขในการทำงานและ ทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ” ช่วงเดือน มิถุนายน 2563



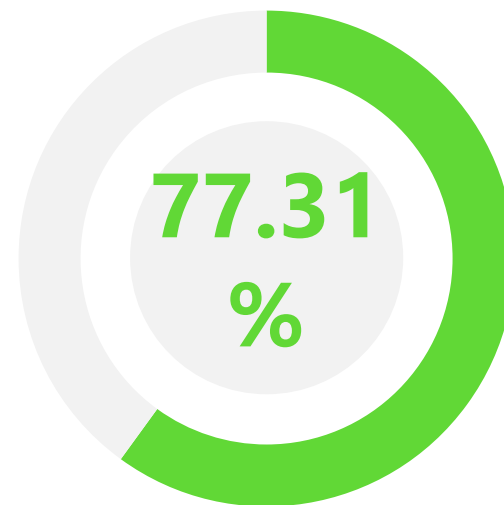
กิจกรรมปลูกต้นไม้



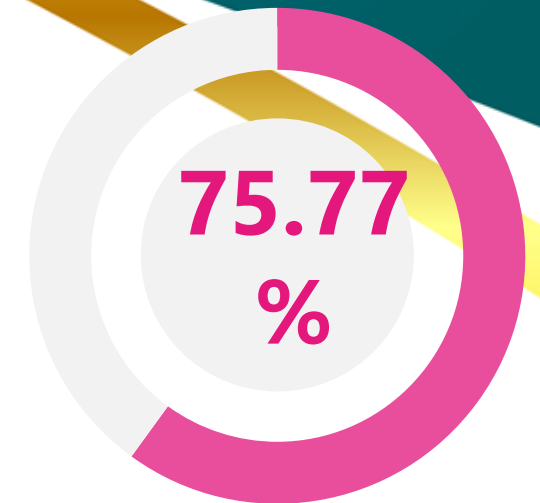
ความพึงพอใจของผู้ให้บริการ



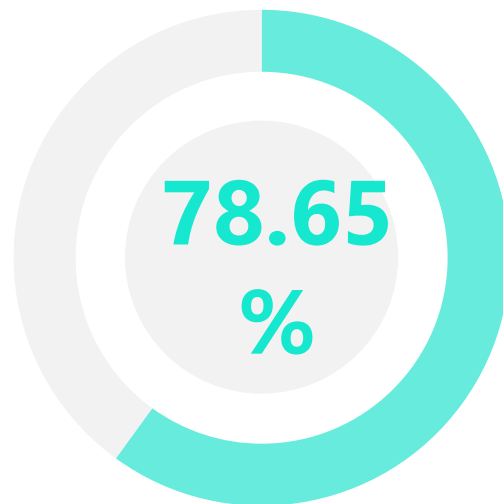
การมาทำงานสาย
กลับบ้านก่อนเวลา
เป็นเรื่องที่ไม่ควรทำ



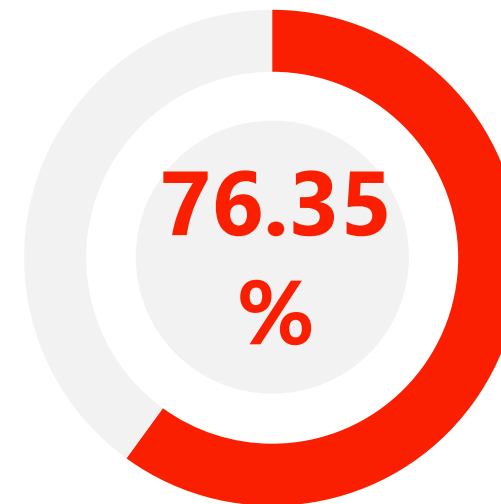
เราจำเป็นต้องพัฒนา
งานที่มีคุณภาพเพื่อ
ความพึงพอใจของ
ผู้ให้บริการ



หากมีผู้เข้าใจองค์กร
ของท่านผิด ท่านจะ
อธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้
เขาเข้าใจ

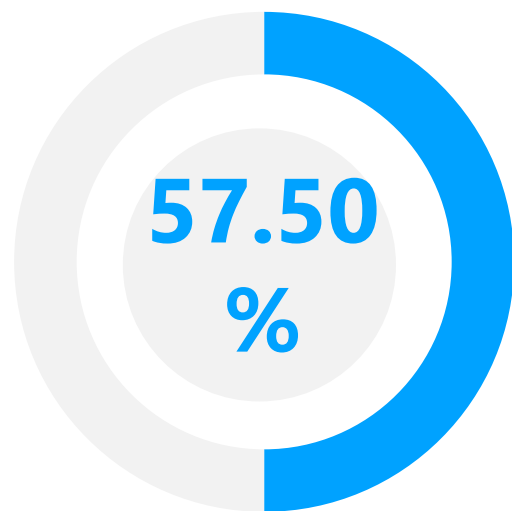


เมื่อได้รับมอบหมาย
งาน ท่านจะทุ่มเท
ให้กับงานนั้น เพื่อให้
งานบรรลุผลสำเร็จ

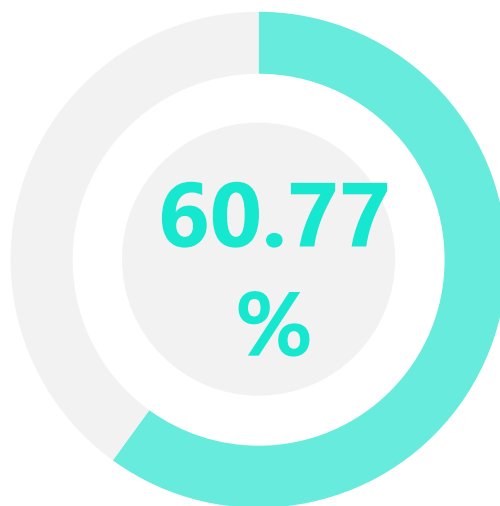


หากมีใครพูดถึงองค์กร
ของท่านในทางที่
เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่
สบายใจ

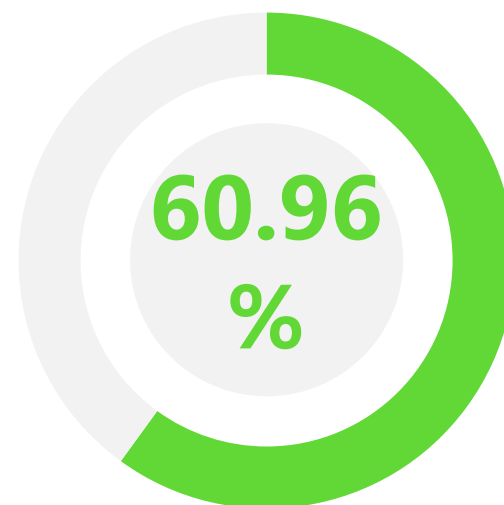
ความพึงพอใจของผู้ให้บริการ



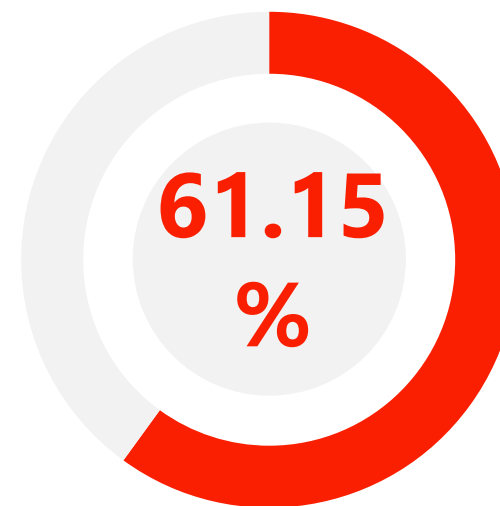
แม้ว่าท่านจะมีโอกาส
เปลี่ยนงานไปอยู่
องค์กรอื่น และได้
รายได้ที่สูงกว่าแต่
ท่านก็สมัครใจที่จะ
ยังคงทำงานอยู่ที่
องค์กรนี้ต่อไป



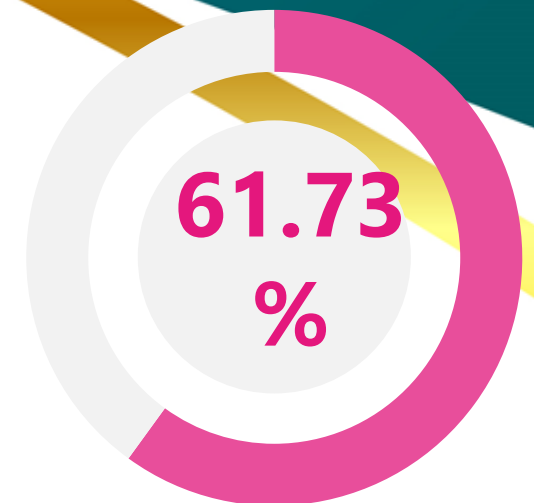
ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับ
มอบหมายงานมาก
เกินไป



ท่านพร้อมที่จะ
เปลี่ยนงานทันทีหาก
มีโอกา

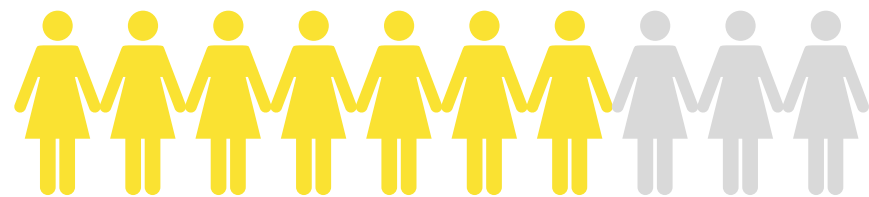


ความพึงพอใจที่มีต่อการ
จัดสรรอัตรากำลังในการ
ทำงานของหน่วยงาน



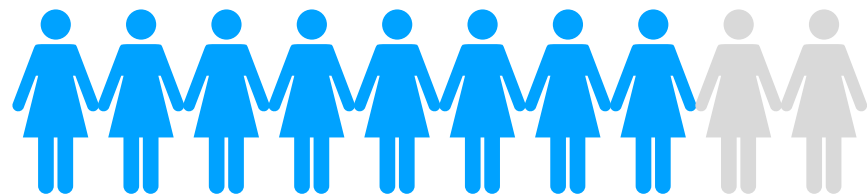
ความพึงพอใจที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการใน
การทำงานและ
นอกเหนือจากการ
ทำงานของหน่วยงาน

การสำรวจ Happinometer



< 60%

Happy money



< 60%

Happy relax

แผนการพัฒนา

- นำผลการสำรวจความพึงพอใจผู้ให้บริการมาวิเคราะห์และวางแผนพัฒนา
- นำผลการสำรวจ Happinometer มาวิเคราะห์และวางแผน

✓
"ก้านาภาเรา..."

ไม่ได้ทำงานตามที่เราเคยฝัน ก็ไม่มีอะไร

✓
เราต้องหาแรงผลักดันที่งาม

ของงานที่เราทำในมัจจุมนั้นในใจ"

- ว.วชิราภรณ์

