

I-5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย/ประเด็นคุณภาพที่สำคัญ:						
ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2555	2556	2557	2558	2559
ร้อยละความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานของบุคลากรรพ.	>75%				80.79	70.05
ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน (กลุ่มวิชาชีพ 10วัน/คน/ปีและกลุ่มอื่น 3 วัน/คน/ปี)	> 90%			95.65	98.87	98.88
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่า BMI >23	<50%				53.30	50.59
อุบัติการณ์เจ้าหน้าที่สัมผัสเลือด สารคัดหลั่ง/ถูกเข็มตำ	0				12	7
อุบัติการณ์เจ้าหน้าที่ติดเชื้อวัณโรครายใหม่	0				0	0
อัตราการคงอยู่/ลาออกของบุคลากร	<5%				1.87	1.85

บริบท:

การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ปีงบประมาณ 2560 มีบุคลากร Full time ทั้งหมด 270 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ประกอบด้วย แพทย์ 8 คน ทันตแพทย์ 6 คน พยาบาล 80 คน เภสัชกร 8 คน กลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ 129 คน และกลุ่มสนับสนุน 39 คน และ Past time (แพทย์ตรวจเฉพาะ ฝป.นอก) จำนวน 2 คน

กระบวนการ:

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ประกอบด้วยทีมในระดับโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน มีหน้าที่สนับสนุน กำกับดูแลบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีกลยุทธ์องค์กร คือ สร้างเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เพียงพอตามสาขาความเชี่ยวชาญขององค์กร และส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการความรู้

การเพิ่มคุณค่าบุคลากร

บทเรียนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดี

การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดความผูกพันบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจได้แก่ การบริหารค่าตอบแทนทุกกลุ่มงานตามผลการปฏิบัติงาน องค์กรจัดสวัสดิการนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น กลุ่มวิชาชีพขาดแคลน จัดบ้านพักให้ กลุ่มที่ไม่สามารถจัดบ้านพักได้สนับสนุนเงินค่าเดินทางไปกลับประจำวันเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อมีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวว่างในตำแหน่งที่สูงขึ้น จะเปิดรับสมัครคัดเลือกจากบุคคลภายในก่อน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มอาชีพได้มีโอกาสฝึกอบรมทั้งระยะสั้น และเฉพาะทาง 4 เดือน และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการตามความต้องการขององค์กร ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล/ใบประกาศ

เกียรติบัตรหรือโล่ประกาศเกียรติคุณ แต่ละปีจะมีการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านต่างๆ แต่ละกลุ่มงาน เช่น กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เพื่อมอบส่งเข้ารับการคัดเลือกเป็นแก๊งบุคลากรที่มีผลงานดีทั้งในระดับองค์กร ระดับจังหวัดและระดับกระทรวง เป็นต้น ผลการดำเนินงาน ในปี 2559 ไม่พบอุบัติการณ์ข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคล การประเมินความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานโดยใช้ Emo-meter ของกลุ่มวิชาชีพ มีความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงาน 61.04 % และความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานของกลุ่มสนับสนุนบริการ 71.01% (เป้า > 80%) โอกาสพัฒนาสร้างระบบแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีผลงานดีเกินเป้าหมายที่กำหนดให้ได้รับรางวัลโดยการพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือน/ค่าจ้างเพิ่มเป็นกรณีพิเศษในแต่ละรอบการพิจารณา การจัดสวัสดิการ รักษาพยาบาลบุคลากรพร้อมทายาทสายตรงทุกคน และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกำหนดพัฒนาตามแผนบุคลากรประจำปี ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยเป้าหมายคือ กลุ่มวิชาชีพ 10วัน /คน/ปี ในปี 2559 บุคลากร ได้รับการพัฒนาตามแผน 98.88%

ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ จัดเวทีเสนอผลงาน เช่น นำเสนอผลงานวิชาการทั้งในระดับหน่วยงานและระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับกระทรวง มีผลงานพัฒนาคุณภาพ ดังนี้

ผลงานวิชาการ	ปี 2558			ปี 2559		
	ระดับ รพ.	ระดับจังหวัด	ระดับเขต	ระดับ รพ.	ระดับจังหวัด	ระดับเขต
ได้รับรางวัล/จำนวนทั้งหมด						
1.CQI.	3/4	1	1	3/6	4	1
2.นวัตกรรม	3/5	3	1	3/5	3	1
3.เรื่องเล่า	3/4	2	-	3/5	3	1

บทเรียนในการใช้ Performance management system

ปี 2559 ผู้นำระดับสูง ได้มีการมอบหมายตัวชี้วัดระดับกลุ่มงานกลุ่มละ 5 ตัว ได้แก่กลุ่มการพยาบาล กลุ่มงานทุติยภูมิ กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและองค์กรรวม กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ และสารสนเทศ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ให้แต่ละกลุ่มนำไปสื่อสาร ลงสู่การปฏิบัติกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ปีละ 2 ครั้ง โดยแบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการ สัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ 70:30 กลุ่มลูกจ้าง สัดส่วน 80:20 ทำการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน พบว่า ในปี 2559 กลุ่มงานทุติยภูมิโอกาสพัฒนาได้ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

learning need ที่สำคัญของบุคลากรกลุ่มต่างๆ และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้:

กลุ่มบุคลากร	Learning need ที่สำคัญ	วิธีการพัฒนา/เรียนรู้	ผลการดำเนินงาน
1.ผู้บริหารระดับสูง	ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้ง การมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างทีมงาน	-การศึกษาด้วยตนเอง -การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร -อบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของ ผอ.รพช. -อบรมนอกหน่วยงาน เช่น -อบรมหลักสูตรนักระบาดวิทยา (FEMT) -อบรมหลักสูตรระยะสั้นพื้นฐานเวชศาสตร์ครอบครัวสำหรับแพทย์ -อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผอ.รพช.	ปี 2558 อบรม หลักสูตรการฝังเข็มที่ประเทศจีน ปี2559 อบรม หลักสูตรนักระบาดวิทยา (FEMT) อบรมหลักสูตรระยะสั้นพื้นฐานเวชศาสตร์ครอบครัวสำหรับแพทย์ อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผอ.รพช.
2.ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสั่งการ และการติดตามงาน การสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	-จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการประชุม คณะกรรมการต่างๆ และการประชุมวิชาการ	ปี 2558 อบรมพัฒนาศักยภาพสำหรับหัวหน้างาน จำนวน 30 คน ปี 2559 อบรมพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม และสร้างการทำงานเป็นทีม จำนวน 34 คน
	ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาชีพ	-จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในและระหว่างหน่วยงาน -การศึกษาด้วยตนเอง -การฝึกอบรมOD. -อบรมภายนอกหน่วยงาน -ศึกษาดูงาน -สร้างแรงจูงใจและความ	ปี2558 อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 1 ราย -ประชุมวิชาการสำหรับผู้บริหาร

<p>3. ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>จิตสำนึกในการให้บริการ การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน รพ. การสื่อสาร และประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพ การทำงานเป็นทีม และความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพที่สำคัญ</p>	<p>-อบรมนอกหน่วยงาน เช่นหลักสูตรเฉพาะทาง สาขาต่างๆ ได้แก่ สาขาเฉพาะทางแพทย์ ,พยาบาล,ทันตแพทย์ ,เภสัชกรและกลุ่มวิชาชีพ อื่นๆ วิธีการพัฒนา/เรียนรู้</p>	<p>ปี2558 -หลักสูตรพยาบาล วิชาชีพหลักสูตรเวชปฏิบัติฉุกเฉิน จำนวน 1 ราย -หลักสูตรเฉพาะทาง พยาบาลผู้ช่วยยาเสพติด จำนวน 1 ราย</p>
		<p>-การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน ระบบพี่เลี้ยง -การศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาดูงาน -การจัดกิจกรรม OD. -จัดการอบรมภายใน เช่นอบรมกรอบความรู้เรื่อง HA. อบรมความรู้ IC,การฟื้นคืนชีพ,อบรม การป้องกันอัคคีภัย ฯลฯ</p>	<p>-หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานรักษาความปลอดภัย ปี 2559 -อบรม CPR.ประจำปี จำนวน 120 คน -อบรมพยาบาลการดูแลผู้ป่วย.(ตา/ไต /เท้า) ในคลินิก NCD 4 คน</p>
<p>4. บุคลากรใหม่</p>	<p>ประวัติความเป็นมาขององค์กรวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม จุดเน้นองค์กร โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติและสวัสดิการ จรรยาบรรณ พนักงาน/จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน จิตสำนึกในการให้บริการ การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในรพ.</p>	<p>-พัฒนาปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ -การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน -การศึกษาด้วยตนเอง -จัดอบรมภายใน เช่น อบรมกรอบความรู้เรื่อง HA. อบรมความรู้ IC, การฟื้นคืนชีพ,อบรม ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย ฯลฯ</p>	<p>ปี 2558 -ปฐมนิเทศ จนท.ใหม่ จำนวน 15 คน -ปี 2559 -ปฐมนิเทศ จนท.ใหม่ จำนวน 6 คน -อบรมความรู้ IC. จำนวน 200 คน -อบรมความปลอดภัย อัคคีภัย จำนวน 250 คน</p>

บทเรียนในการกำหนด learning need (รวมทั้งการเชื่อมโยงกับข้อมูลผลการดูแลผู้ป่วย):

โรงพยาบาลเป็นหน่วยบริการสุขภาพที่มีหลากหลายสาขาวิชาชีพ การกำหนด learning need จึงต้องครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาวิชาชีพแต่ละสาขา ซึ่งกำหนดความต้องการมาจากหน่วยงานเองแล้วมาผ่านการพิจารณาตามความเหมาะสม ส่วนที่เป็นการพัฒนาบริการส่วนขาดได้แก่การดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเฉพาะระยะยาว 1 เดือนและ 4 เดือน เช่น โรคเรื้อรัง การบริหารการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายเป็นการกำหนดความต้องการมาจากองค์กรเพื่อการพัฒนาการดูแลเฉพาะเหล่านี้ ในปี 2558-2559 ได้ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาวได้แก่ หลักสูตรการศึกษาเฉพาะรายกรณีผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูง การพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินและวิกฤติ การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย และการบริหารการพยาบาล เป็นต้น ผลลัพธ์เมื่อบุคลากรจบมาแล้วได้วางแผนการดูแลให้ผู้ป่วยเบาหวานควบคุมระดับน้ำตาลได้มีแนวโน้มในทางที่ดี ผู้ป่วยเรื้อรังได้รับการดูแลตามแนวทางเพิ่มขึ้น มีระบบการส่งต่อและติดตามผู้ป่วยวิกฤติที่ส่งต่อและส่งกลับอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น วางแนวทางปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย จนผู้ป่วยระยะสุดท้ายได้รับการดูแลดีขึ้น เป็นต้น

การปรับระบบการพัฒนาและเรียนรู้สำหรับบุคลากรให้มีความสมดุลยิ่งขึ้น (จุดใดที่ได้รับ ความสำคัญมากขึ้น):

องค์กรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสาขาความเชี่ยวชาญตาม Service Plan ของเขตบริการสุขภาพที่ 12 ได้แก่ ด้านหัวใจและหลอดเลือด ด้านทารกแรกเกิด ด้านอุบัติเหตุฉุกเฉินในหน่วยงาน คลินิกโรคเรื้อรัง NCD,ER,LR เป็นต้น มีรูปแบบการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายบริการเขต 12 มีการติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องทุกเดือน เพื่อให้เกิดเครือข่ายบริการที่เชื่อมโยงอย่างทุกระบบการดูแลรักษาผู้ป่วย โอกาสพัฒนาคือการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพในภาวะขาดแคลนบุคลากรในสาขาตาม service plan

บทเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้:

ที่ผ่านมาองค์กรกำหนด การประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ให้บุคลากร สรุปบทเรียนและความรู้ที่ได้รับในการพัฒนาตนเองและองค์กร นำเสนอต่อผู้บริหารพร้อมกับการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเข้ารับการอบรม การประชุมต่างๆ มีการติดตามผลทุก 3 เดือน ในเวทีการประชุมที่วิชาการทุกเดือน พบว่าได้มีการนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานและตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

ความผูกพันของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน/ความพึงพอใจของบุคลากร และผลการศึกษา:

โรงพยาบาลกันตัง ได้นำเครื่องมือ Emo-meter มาสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ปี 2558-2560 พบว่า บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุขและการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนในระดับสูง ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ 3 ลำดับแรก คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ 3)สวัสดิการ และบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกันตัง 3 อันดับแรก 1) งานที่ทำหาย 2) ภาพลักษณ์องค์กรที่ดี 3) สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน

บทเรียนในการปรับปรุงระบบงานเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร

จากข้อมูลเบื้องต้น ได้มีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1) ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้ค่าตอบแทน เช่น กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ได้สวัสดิการรักษาให้ญาติสายตรง จัดบ้านพักให้/ห้องพักรับ-ส่งเจ้าหน้าที่ มอบรางวัลบุคคลดีเด่นคนดีศรีสาธารณสุข คนดีศรีสังคม เป็นเจ้าภาพงานฌาปนกิจ เป็นต้น ด้านรายได้/ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น การจัดค่าตอบแทนนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ค่าค่าตอบแทนพิเศษตามวิชาชีพ จัดเงินสนับสนุนค่าเหมารถรับ-ส่งประจำเดือน เดือนละ 1,000 บาท ด้านความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งที่สูงขึ้น จะเปิดรับคัดเลือกจากบุคคลภายในก่อน และส่งเสริมลูกจ้างชั่วคราวได้มีโอกาสอบรมตามความต้องการขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อม มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้ที่เพียงพอเหมาะสม เช่น ระบบ HosXP ในการบริการผู้ป่วย ระบบเอกซเรย์ดิจิทัล ระบบ Paper less ในงานห้องบัตร ระบบจองห้องประชุมและการใช้รถออนไลน์ มีระบบ Intranet และระบบ Intranet ฯลฯ โอกาสพัฒนา การปรับปรุง การปรับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) เพื่อปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น

ขีดความสามารถและความเพียงพอ

ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอ และการตอบสนอง:

ผลการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ปี 2558 และ 2559 พัฒนาสมรรถนะ คิดเป็น 98.87 และ 98.88 การพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมาย (>80%)

ด้านความเพียงพอของบุคลากรในสายวิชาชีพขาดแคลน ตาม Service Plan คิดเป็นร้อยละตามปริมาณที่มีต่อปริมาณที่ควรมี ตามกรอบ FTE /2 พบว่ากลุ่มแพทย์ 39.28% (11/28) พยาบาล 17.14% (87/105) การบริหารอัตรากำลังที่มีข้อมูลบุคลากรขาดแคลน พบว่าโอกาสพัฒนา ตัวอย่างเช่น ด้านการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การจัดอัตรากำลัง มีระบบเกลี่ยอัตรากำลังในแต่ละเวรของหอผู้ป่วย โดยพิจารณาจาก Productivity และอัตราการครองเตียง และเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เช่น ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสถานศึกษาก่อนหน้านักศึกษาจบ เพื่อให้ได้บุคลากรสายที่ขาดแคลนตามแผนกรอบอัตรากำลัง

บทเรียนในการบริหารและจัดระบบบุคลากรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ:

องค์กรได้มีการปรับแผนยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับ Service Plan โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร เช่น การบริหารโครงสร้างภายในให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพองค์กรที่ชัดเจน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ 97.52% มีโอกาสพัฒนา สร้างแรงจูงใจด้วยค่าตอบแทนตามภาระงาน (P4P) และการกำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงความต้องการและการตอบสนอง:

จากการวิเคราะห์การย้าย/ลาออกของบุคลากร ปี 2558 และ ปี 2559 เป็น 1.87% และ 1.85% (เป้าหมาย (<5%) ซึ่งเป็นอัตราที่น้อยมาก กลุ่มที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่คิดว่ายังไม่มั่นคงในหน้าที่การจึงต้องการไปประกอบอาชีพอื่นที่มั่นคงกว่า โอกาสในการพัฒนา ประเมินกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือ พนักงานราชการ ซึ่งมีเงินเดือนค่าจ้างที่สูงกว่า และมีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า

บรรยากาศการทำงาน

นโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์:

โรงพยาบาลกันตังได้สร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีนโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมีผู้บริหารระดับสูงร่วมกิจกรรมด้วย เช่นการประชุมหัวหน้ากลุ่มงานประจำเดือน เพื่อสื่อสารทิศทางนโยบายการแก้ไขปัญหาต่างๆ และให้หัวหน้าถ่ายทอดสู่ปฏิบัติ จัดกิจกรรมงานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานวันเกิดประจำเดือน จัดงานกีฬาสามัคคีประจำปี งานต้อนรับ งานเลี้ยงส่งบุคลากร และงานแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ การอำนวยความสะดวกให้บุคลากร ได้แก่ ร้านค้าสวัสดิการภายในโรงพยาบาล สถานที่จอดรถสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ มุมพักผ่อนรอบๆ อาคาร และมีบ้านพักสำหรับบุคลากรฯ ให้สิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ สวัสดิการรักษาพยาบาล กรณีพักรักษาในโรงพยาบาลจัดห้องพิเศษให้บุคลากรทุกระดับ จัดสวัสดิการให้เงินช่วยเหลือแก่บุคลากรกรณีเสียชีวิต บุคลากรเกษียณอายุราชการสงเคราะห์เงินสวัสดิการจัดซื้อของที่ระลึกและจัดงานมุทิตาจิตให้

สุขภาพบุคลากร

บทเรียนเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร:

การตรวจสุขภาพประจำปี 2558 ในบุคลากร พบว่ามีบุคลากรที่มีค่า BMI เกินมาตรฐาน ร้อยละ 53.30 (ค่ามาตรฐาน<23) ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพหลายกิจกรรมเช่นโครงการFit&Firm Love For Health ทำให้ผลการตรวจสุขภาพ ปี 2559 พบว่าค่า BMI เกินมาตรฐานลดลงเป็นร้อยละ 50.59 ในปีงบประมาณ 2560 จึงได้จัดกิจกรรม “สถานีเติมพลังสร้างสุขภาพพึ่งตนเอง” เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมก่อโรคในวิถีชีวิตประจำวัน มีรณรงค์ลดน้ำหนักโดยใช้น้ำผักผลไม้ “สูตรเด็ด 755”(ผลไม้/ผัก 7สี 5รส5หมู่) และได้กำหนดเป็นนโยบายในการเป็นแบบอย่างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี เช่น การจัดเลี้ยงอาหาร/เครื่องดื่มในการจัดประชุม/อบรมต้องเน้นน้ำสมุนไพรขมพื้นฐาน,บุคลากรใหม่ทุกคนต้องตรวจสอบเสฟติดก่อนรับเข้าทำงาน,จัดตั้งคลินิกเลิกบุหรี่ย เป็นโรงพยาบาลปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ร้านค้าสวัสดิการงดจำหน่ายแอลกอฮอล์ งานเลี้ยงใน รพ.ปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โอกาสพัฒนา สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรจนเป็นวิถีชีวิต และเป็นวัฒนธรรมองค์กร

บทเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงต่อสุขภาพ:

การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และฟื้นฟูให้กับบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน เรื่องการเสริมสร้างความรู้และการป้องกันตนเองจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การล้างมือให้ถูกวิธี การใช้อุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การป้องกันการเกิดอันตรายจากของมีคม และมีการส่งเสริมการได้รับ

วัคซีนกรณีเกิดโรคระบาด และวัคซีนป้องกันโรคกับบุคลากรกลุ่มเสี่ยง เช่น ไร่องคร้ว ซักฟอก จำยกลาง และผู้เก็บขยะ เป็นต้น โอกาสพัฒนา สร้างความตระหนัก กระตุ้น และนืเทศติดตามบุคลากรในการ ป้องกันและจัดการกับความเสืงต่อสุขภาพ

บทเรียนเกี่ยวกับการดูแลความเจ็บป่วยจากการทำงาน:

บุคลากรบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยระหว่างปฏิบัติงาน พบว่า ผลการตรวจสุขภาพบุคลากรใน โรงพยาบาลในปี 2557-2559 พบว่ามีแนวโน้มในการดูแลสุขภาพที่ลดลง พบมีภาวะสุขภาพกลุ่มปกติร้อยละ 24.18, 24.89, 17.39 กลุ่มเสี่ยงร้อยละ 67.22, 66.22, 71.54 กลุ่มเสี่ยงสูงร้อยละ 4.44, 6.33 และเจ้าหน้าที่ป่วยเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่สูงขึ้นร้อยละ 37.4, 4.45, 4.74 BMI > 23 ร้อยละ 49.18, 45.77, 51.77 ที่มขอความร่วมมือแต่ละหน่วยงานให้มีส่วนร่วมเป็นแกนนำในการออกกำลังกายในทุกวันพุธช่วงเวลา 16.00-16.30น. และให้แต่ละหน่วยงานคิดและร่วมกันออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 ครั้ง ในสัปดาห์ ปี 2560 จับคู่บัดดี้ในการดูแลสุขภาพ และกลุ่มปกติจะมีการรณรงค์ในเรื่องการรับประทานอาหาร การออก กำลังกายกลุ่มเสี่ยง คัดกลุ่มเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ จัดทำค่ายปรับเปลี่ยน สร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความ เข้าใจและเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีสุขภาพที่ดี สามารถอยู่กับคนที่เรารัก ให้ได้นานที่สุด กลุ่มป่วยมีการติดตามการรักษา เผ้าระวังไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อน ทุกกลุ่มจะมีการนำ สูตรเด็ด 755 มาใช้ในชีวิตประจำวัน และมีการประเมิน ติดตามทุก 1 เดือน

ในกลุ่มที่เป็นโรคแล้ว ได้รับการรักษาและติดตามอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่สัมผัสโรคเช่น TB, HIV, Hepatitis จะได้รับการดูแลตามแนวทาง

ความครอบคลุมของการให้ภูมิคุ้มกันโรค:

บุคลากรกลุ่มเสี่ยง จำยกลาง ซักฟอก ผู้เก็บขยะ และไร่องคร้ว ได้รับวัคซีน HBV บาททะยัก ไขหวัด ใหญ่ ครอบคลุม 100%

ผลการพัฒนาที่สำคัญ:

1. พัฒนาผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น
2. เพิ่มสวัสดิการแก่ญาติสายตรงของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว
3. เพิ่มความก้าวหน้าในการศึกษาต่อเฉพาะทางแก่ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพ
4. สนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการ ผลงานการพัฒนาคุณภาพระบบงาน
5. มอบเกียรติบัตรบุคลากรดีเด่น
6. การปรับโครงสร้างภายในให้เหมาะสมกับบริบท

มาตรฐาน	Score	ประเด็นในแผนการพัฒนา 1-2 ปีข้างหน้า
21. ความผูกพันและความพึงพอใจ		- จัดหาสวัสดิการบ้านพักให้เพียงพอกับบุคลากร
22. ระบบค่าตอบแทนและแรง		- พัฒนาให้มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามภาวะ

จูง		งาน (P4P) กลุ่มสายสนับสนุนบริการ
23. ระบบพัฒนาและเรียนรู้ สำหรับบุคลากรและผู้นำ		- พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล การอบรมภายใน/ ภายนอก - การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามส่วนขาดได้ตาม เป้าหมาย
24. การบริหารและจัดระบบ บุคลากร	3	- กำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในงานสำหรับ กลุ่มลูกจ้าง ประเภทชั่วคราวทุกตำแหน่ง
25. สุขภาพของบุคลากร	3	- โครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีความ ต่อเนื่อง เพื่อเป็นต้นแบบสุขภาพของชุมชน - กระตุ้นบุคลากรให้ความสำคัญต่อการตรวจ สุขภาพประจำปี