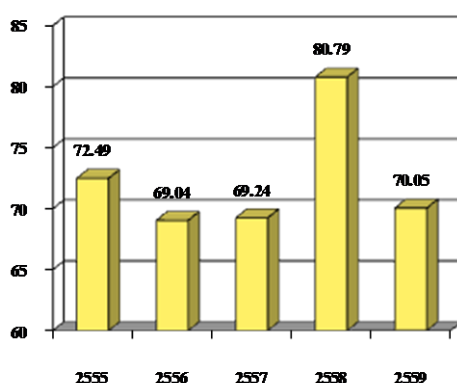


IV -4 ผลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HUM)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้า 59	2555	2556	2557	2558	2559
1.	ร้อยละความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร	80	72.49	69.04	69.24	80.79	70.05



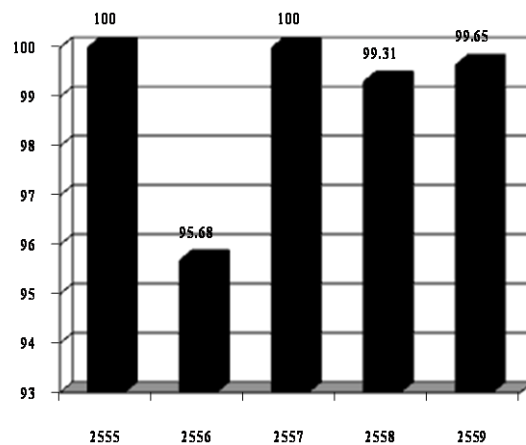
ตั้งแต่ปี 2553 เป็นระยะการพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับ บุคลากรมีความเห็นว่ามีภาระงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคลากรเท่าเดิม เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า โรงพยาบาลโดยที่พัฒนาบุคลากรจึงจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ปีเว้นปีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นการพักผ่อนไปด้วยจากการดำเนินงานพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจเกินร้อยละ 80 ในปีที่มีการศึกษาดูงาน (49,51,53) ในปีที่ไม่ได้มีความพึงพอใจน้อยลง ในปี 2554 รพ.มีโครงการสร้างสุขด้วย 8 Happy มาดำเนินการและวางแผนในปี 2555 โครงการศึกษาดูงานและจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรนอกสถานที่และทำให้บุคลากรตื่นตัวที่จะพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานของตนเองมากขึ้น

ปี 2555 ความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากปี 2554 เล็กน้อยและลดลงในปี 2556 เกิดผลกระทบกับภาวะทางเศรษฐกิจอย่างมากในปัจจุบันกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติที่มีภาระค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้เมื่อมาทำงานที่มีภาระเพิ่มขึ้นจากจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความเครียดในการทำงาน ทำให้ความพึงพอใจลดลงได้ โรงพยาบาลพยายามจัดกิจกรรมคลายเครียดให้โดยจัดเลี้ยงอาหารกลางวันร่วมกันซึ่งกำหนดให้เป็นการเลี้ยงวันเกิดรายเดือนทุกเดือน

ในปี 2556-2557 เป็นปีที่เจ้าหน้าที่ทุกงานจะมีความเครียดในระดับที่ใกล้เคียงกัน กับการเตรียมรับการประเมินจาก สรพ.ซ้ำ ทำให้บรรยากาศความพึงพอใจอยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน (69.04%,69.24%) แต่เมื่อผ่านการประเมิน มีการให้รางวัลเจ้าหน้าที่ทุกคนด้วยการนำไปทำกิจกรรม OD.และทัศนศึกษาที่จังหวัดระนอง ทำให้อัตราความพึงพอใจในปี 2558 พุ่งสูงขึ้นถึง80.79% ในปี 2559 ทำให้อัตราความพึงพอใจลดลง

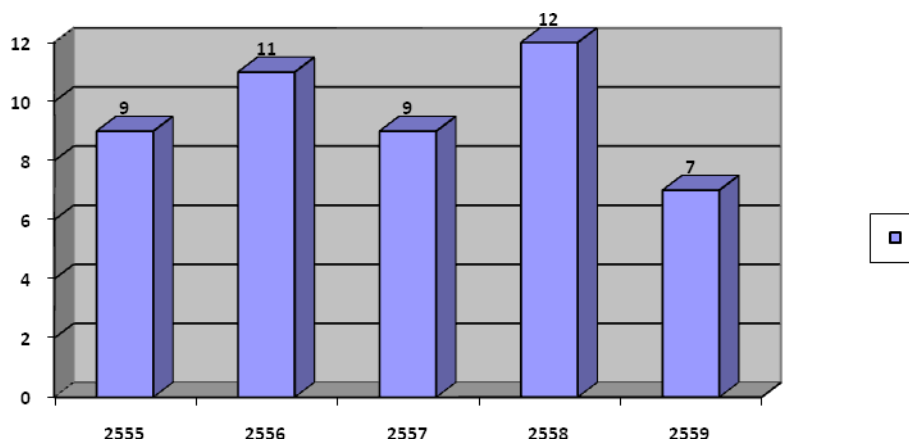
อีกครั้ง เนื่องจากมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่หลายเรื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงค่าเบิกจ่ายค่าตอบแทน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ของกระทรวงทำให้เจ้าหน้าที่บางกลุ่มที่เคยได้รับค่าตอบแทนประจำเดือนทุกเดือน กลับไม่สามารถได้รับอีกเช่นกลุ่มงานสนับสนุนบริการ การมีนโยบายจากผู้บริหารกำหนดให้ทุกกลุ่มงานต้องมีผลงานวิชาการการวิจัย R2R, CQI หรือนวัตกรรมด้วย ผนวกกับภารกิจในการเตรียมข้อมูลรับการประเมินซ้ำอีกครั้งใน ปี 2561ที่จะถึงนี้ จึงทำให้อัตราความพึงพอใจลดลง

ที่	เครื่องชี้วัด	เป้าหมาย	2555	2556	2557	2558	2559
2.	ร้อยละบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด	100	100	95.68	100	99.31	99.65



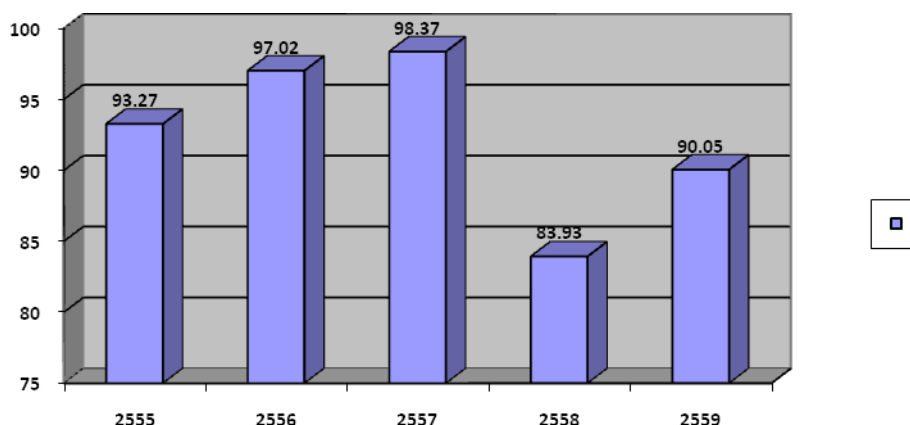
ปี 2557-2558 มีบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในกลุ่มข้าราชการ ให้แจ้งผลการประเมินและนำเข้าแผนพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป ส่วนของลูกจ้างการประเมินในรอบแรกที่ไม่ผ่านจะแจ้งผลการประเมินและพัฒนาในส่วนที่ขาดและประเมินซ้ำในรอบ 2 หากไม่ผ่านอีกก็จะเลิกจ้าง ในปี 2557 มีลูกจ้างที่ประเมินไม่ผ่านและเลิกจ้างปีละ 2 คน ส่วนปี 2558 มี 1 คน ซึ่งมีความผิดทางวินัย อยู่ในขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยของจังหวัด

ที่	เครื่องชี้วัด	เป้าหมาย	2555	2556	2557	2558	2559
3.	จำนวนครั้งบุคลากรถูกทิ่มตำ/สัมผัสสารคัดหลั่งผู้ป่วย	0	9	11	7	12	7



ทุกปีจะมีการรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเองที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการสัมผัสสารคัดหลั่ง แต่ยังคงพบว่ามีอุบัติการณ์สัมผัสสารคัดหลั่งมาตลอด สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากกิจกรรมทำคลอดและใส่ท่อช่วยหายใจ เนื่องจากมองว่าไม่สะดวก ไม่ถนัด ส่วนเข็มตำ อุบัติการณ์ทั้งหมดเกิดกับพยาบาลที่ไม่ปฏิบัติตามแนวทาง ในปี 2557 มีอุบัติการณ์ เข็มตำ 5 ราย เกิดจากผู้ป่วยเด็กดิ้นทำให้เข็มหล่นใส่เท้า สัมผัสเลือดฯ 4 ราย เกิดจาก จนท.ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันขณะปฏิบัติงานในปี 2558 มีอุบัติการณ์ เข็มตำ 4 รายและสัมผัสเลือด 8 ราย ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี 2557 ทางทีมIC.พยายามหานวัตกรรมที่ลดการเกิดเข็มตำโดยนำนวัตกรรมดินกินเข็มมาใช้ระหว่างไปฉีดยาผู้ป่วยที่เตียงที่ไม่สามารถนำรถฉีดยาไปได้เนื่องจากรถฉีดยาไม่พอ และเน้นย้ำการปฏิบัติตามแนวทาง ปี 2559พบเข็มตำ 6 รายสัมผัสเลือดฯ 1 ราย ซึ่งปัญหาเข็มตำยังมีปัญหาอยู่ ทีมIC.กำลังหาวิธีการแก้ปัญหาต่อไป

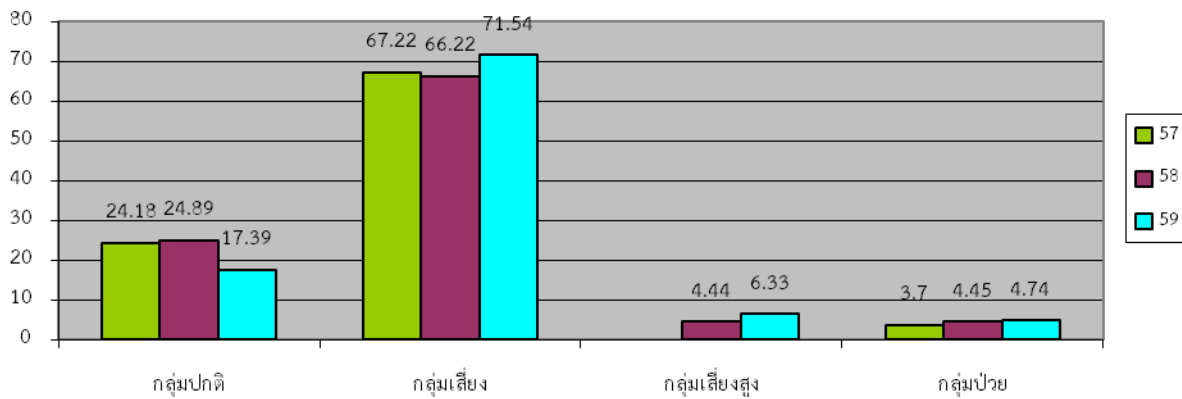
ที่	เครื่องชี้วัด	เป้าหมาย	2555	2556	2557	2558	2559
4.	ร้อยละบุคลากรได้รับการตรวจสอบภาพประจำปี	95	93.27	97.02	98.37	83.93	90.05



ปัจจุบัน บุคลากรให้ความร่วมมือในการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งทุกคนถือเป็นหน้าที่ที่ต้องดูแลตนเอง ส่วนที่ขาดเป็นบุคลากรที่ตั้งครรภ์ ซึ่งตรวจสุขภาพตามนัดอยู่แล้ว หลังตรวจสุขภาพแล้วผลการตรวจจะส่งไปยังทีมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในบุคลากรกลุ่มเสี่ยง ใน รพ.โดยตั้งคลินิก DPAC บุคลากรขึ้นออกกำลังกาย 3 วัน/สัปดาห์ ในกลุ่มป่วยเช่นไขมันในเลือดสูงเกินมาตรฐาน จะได้รับการรักษาร่วมกับการออกกำลังกายแต่อัตราความครอบคลุมของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพยังไม่ถึงเป้าหมาย เช่นในปี 2558 ทำได้ลดลง เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ ลาคลอด และติตราชการต่างจังหวัด หลายคนซึ่งทางทีมก็พยายามประชาสัมพันธ์กำหนดเวลาจัดแบ่งกลุ่มจนท.ให้ได้รับการตรวจสุขภาพและดูแลสุขภาพทุกคน

ผลลัพธ์ด้านสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลปี2557-2559

	รายการ	ปี2557	ปี 2558	ปี2559
1.	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	98.38	83.93	90.05
	สุขภาพปกติ	24.18	24.89	17.39
	เสี่ยง	67.22	66.22	71.54
	เสี่ยงสูง	NA	4.44	6.33
	เจ้าหน้าที่ป่วย	3.70	4.45	4.74
2.	เจ้าหน้าที่เป็นเบาหวานรายใหม่	0	0.38	0.75
3.	เจ้าหน้าที่เป็นความดันโลหิตสูงรายใหม่	0.41	0	0.38
4.	การบริโภคอาหารหวาน/เค็ม/มัน	46.72	44.10	43.5
5.	เจ้าหน้าที่ที่ออกกำลังกาย<3 ครั้ง/สัปดาห์	86.48	83.20	83.20
6.	เจ้าหน้าที่ที่สูบบุหรี่เป็นประจำ(ทุกวัน)	2.05	3.36	4.83
7.	เจ้าหน้าที่ที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำ (อย่างน้อย2ครั้ง/สัปดาห์)	8.06	2.98	2.97



ผลการวิเคราะห์

ผลการตรวจสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาลในปี 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 วิเคราะห์สาเหตุเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารหวาน เค็ม มัน ร้อยละ 46.72, 44.1, 43.5 การออกกำลังกายน้อยกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ 86.48, 83.20, 83.20 ปัญหาจากการทำงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เสร็จจากภารกิจที่รพ.แล้วไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพ มีภาวะเครียด ขาดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม ไม่ตระหนักถึงภัยสุขภาพของตนเองเนื่องจากยังไม่ป่วย ทีมงานสร้างให้มีการกระตุ้น รมรณรงค์การออกกำลังกาย ขอความร่วมมือแต่ละหน่วยงานให้มีส่วนร่วมเป็นแกนนำในการออกกำลังกายในทุกวันพุธช่วงเวลา 16.00-16.30 น. และให้แต่ละหน่วยงานคิดและร่วมกันออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 ครั้ง ใน 1 สัปดาห์ ปี 2560 จับคู่บัดดี้ในการดูแลสุขภาพ และกลุ่มปกติจะมีการรณรงค์ในเรื่องการรับประทานอาหาร การออกกำลังกายกลุ่มเสี่ยง คัดกลุ่มเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ จัดทำค่ายปรับเปลี่ยน สร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีสุขภาพที่ดี สามารถอยู่กับคนที่เรารักให้นานที่สุด กลุ่มป่วยมีการติดตามการรักษา เผื่อระวังไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อน ทุกกลุ่มจะมีการนำสูตรเด็ด 755 มาใช้ในชีวิตประจำวัน และมีการประเมิน ติดตามทุก 1 เดือน

ผลลัพธ์ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพพฤติกรรมและสภาวะสุขภาพของเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี 57	ปี 58	ปี 59
	เจ้าหน้าที่ทั้งหมด		248	268	269
	เจ้าหน้าที่ชายทั้งหมด		NA	21.27	21.19
				57	57
	เจ้าหน้าที่หญิงทั้งหมด		NA	78.73	78.81
				211	212
	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	90 %	98.38	83.93	90.05
			244	225	253
	สุขภาพปกติ		24.18	24.89	17.39
			59	56	44

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปี57	ปี58	ปี59
	เสียง		67.22 164	66.22 149	71.54 181
	เสียงสูง		-	4.44 10	6.33 16
	เจ้าหน้าที่ป่วย		3.70 9	4.45 10	4.74 12
	DM		2	3	4
	HT	สะสม	7	7	7
	HT+DM		-	-	1
	เจ้าหน้าที่เป็นเบาหวาน รายใหม่		0 0/246	0.38 1/265	0.75 2/265
	เจ้าหน้าที่เป็นความดัน โลหิตสูงรายใหม่		0.41 1/241	0 0/261	0.38 1/262
	เจ้าหน้าที่ที่มีค่าBMI< 18.5		5.32 13	6.22 14	6.72 17
	เจ้าหน้าที่ที่มีค่าBMI≥ 18.5-22.99		45.49 111	48 108	41.50 105
	เจ้าหน้าที่ที่มีค่าBMI≥ 23-29.99	50 %	49.18 120	40.89 92	41.64 112
	เจ้าหน้าที่ที่มีค่าBMI≥ 30		NA	4.88 11	7.51 19
	เจ้าหน้าที่ที่มีรอบเอว เกินชาย≥90 ซม.,หญิง≥80ซม.	<25 %	27.05 66	28.44 64	40.71 103

ผลการตรวจสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาลในปี2557-2559 พบว่ามีแนวโน้มในการดูแลสุขภาพที่ลดลง พบมีภาวะสุขภาพกลุ่มปกติร้อยละ24.18,24.89,17.39 กลุ่มเสียงเพิ่มขึ้นร้อยละ67.22,66.22,71.54 กลุ่มเสียงสูงร้อยละ4.44,6.33 และเจ้าหน้าที่ป่วยเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่สูงขึ้นร้อยละ3.70,4.45,4.74 พฤติกรรมการบริโภคอาหาร การออกกำลังกายไม่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ปัญหาจากการทำงาน ขาดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการกระตุ้น รมรณรงค์การออกกำลังกาย ขอความร่วมมือแต่ละหน่วยงานให้มีส่วนร่วมเป็นแกนนำในการออกกำลังกายในทุกวันพุธช่วงเวลา16.00น.-16.30น. และให้แต่ละหน่วยคิดการออกกำลังกายในสัปดาห์ อย่างน้อย3ครั้ง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เสร็จจากภารกิจที่รพ.แล้วไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพ ปี60มีการให้ความรู้ในเจ้าหน้าที่ในการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรม โดยการนำสูตรเด็ด755 มาใช้ และมีการประเมิน จับคู่บัดดี้ในการดูแลสุขภาพ ในปี 2560 จัดทำ
โครงการถ่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค มีติดตามและประเมินผลเป็นระยะ