

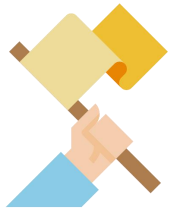


การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

วิสัยทัศน์

“ โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง
ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน
การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ ”



พันธกิจ

- บริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน
- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
- ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกชั้นนำ



ยุทธศาสตร์

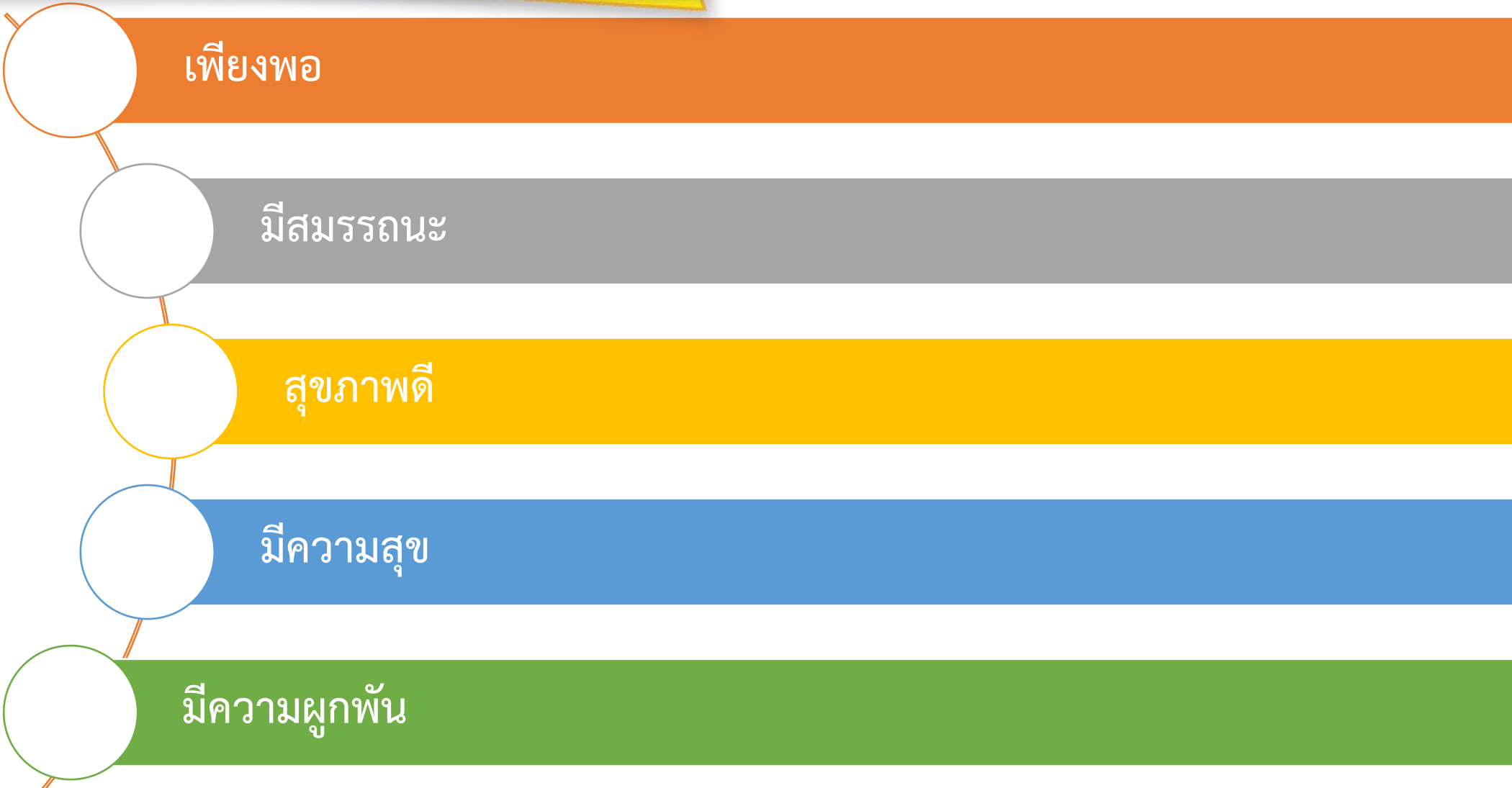
- พัฒนาศักยภาพ คุณภาพการบริการ และความปลอดภัย
- การดูแลสุขภาพ ด้วยการ ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ
- พัฒนาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร และประยุกต์ใช้ สู่ระดับนานาชาติ
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างความผูกพันในองค์กร
- การบริหารจัดการองค์กรที่มีมาตรฐาน ทันสมัย และมีความมั่นคง



จุดเน้น

- Service : 3P Safety & Smart Hospital
- Human Resource
: พัฒนาศักยภาพ & Competency
: พัฒนา Soft skill สร้างองค์กรเก่งดีมีความสุข
- Governance : พัฒนา IT เพื่อเข้าสู่ Smart Hospital มีความมั่นคงด้านข้อมูลและการเงิน

การบริหารทรัพยากรบุคคล



เพียงพอ

มีสมรรถนะ

สุขภาพดี

มีความสุข

มีความผูกพัน

มาตรฐาน	ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำ (Recommendation/Suggestion)	แผนพัฒนา	รายงานความก้าวหน้า
I-5 กำลังคน			
21 ขีดความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน [I-5.1ก]	ข้อเสนอแนะ (Recommendation) : ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล 1. ควรส่งเสริมการใช้ HR plan ในระดับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมทั้งด้านความเพียงพอและขีดความสามารถ โดยเฉพาะกลุ่มบริการที่มีความเสี่ยงสูง บริการที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และบริการแบบช่วงเวลา 2. ควรทบทวนและพัฒนาในประเด็นด้านบริหารบุคลากร เช่น การส่งเสริมและดูแลสุขภาพในกลุ่มอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ออกแบบการสำรวจด้านความผูกพันที่ทำได้ต่อเนื่องและวิเคราะห์ได้ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามกลุ่ม (โดยเฉพาะกลุ่มอายุบุคลากร กลุ่มอายุการทำงาน) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน และครอบคลุมกลุ่มวิชาชีพที่สนับสนุนการดูแลผู้ป่วย กลุ่มงานสนับสนุนบริการ ส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กรในทุกกลุ่มบุคลากร	เป้าหมาย ปี 2566 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ (เสริมสร้างสมรรถนะ) 2. บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร (คุณภาพชีวิตการทำงาน) ตัวชี้วัด 1. บุคลากรศูนย์เชี่ยวชาญได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนมากกว่า 80% 2. บุคลากรกลุ่มTalent ได้รับการพัฒนาตามแผนมากกว่า 60 % 3. Engagement มากกว่า 3.3 แผนการพัฒนานปี 2566 1. พัฒนาบุคลากรศูนย์เชี่ยวชาญ 6 สาขา ได้แก่ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน , หัวใจและหลอดเลือด, หลอดเลือดสมอง , มะเร็ง, ทารกแรกเกิด, ผ่าตัดวันเดียวกลับ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด กิจกรรม : อบรมการกำหนดสมรรถนะ กำหนด IDP, พัฒนาตาม GAP, ประเมินผล	1. บุคลากรศูนย์เชี่ยวชาญได้รับการพัฒนาตามขีดความสามารถตามแผน 50% ดังนั้นการจัดทำแผนจึงได้กำหนดจำนวนคนไว้ให้มากกว่าจำนวนที่จะให้เข้ารับการอบรมจริง เพื่อเป็นการบริหารอัตรากำลังในหน่วยงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการอบรมการจัดทำสมรรถนะ ซึ่งเป็นการจัดอบรมภายในโดยเชิญวิทยากรจากภายนอก จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 4 เมษายน 2566 เข้ารับการอบรมจำนวน 154 คน ครั้งที่ 2 วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เข้ารับการอบรมจำนวน 146 คน 2. บุคลากรกลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนาตามแผนร้อยละ 100 ซึ่งเป็นการอบรมภายในองค์กร โดยวิทยากรจากภายนอก ในหลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่อภัยภูเบศร” จำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 21-22 กันยายน 2566 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 105 คน -บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตร ผบต. ผบก. และหลักสูตร รอง ผอ.ก.ฝ่ายการแพทย์ ตามแผน 100 %
22 สุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน [I-5.1ข, ค(1)*(3)(4)]			
23 การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน [I-5.1 ค(2)]			
24 ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน [I-5.2ก]			
25 การพัฒนากำลังคนและผู้นำ [I-5.2ข]			

มาตรฐาน	ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำ (Recommendation/Suggestion)	แผนพัฒนา	รายงานความก้าวหน้า
		2. พัฒนาบุคลากรในระดับรองหัวหน้างานขึ้นไปหรือผู้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ ตามหลักสูตรที่กำหนด กิจกรรม : จัดอบรมหลักสูตร ผู้นำยุคใหม่อภัยภูเบศร จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่างๆ ผบต., ผบก., รองผอก.ฝ่ายบริหาร,รองแพทย์ ฯลฯ 3. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กิจกรรม : 1) จัดทำโครงการเสริมสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรพร้อมส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร 1.1 อบรม OD > 70 % 1.2 HR round ให้บริการเชิงรุก 2) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ และกิจกรรมตามเทศกาล เช่น กีฬาสี, ปีใหม่ ,วันเกิดรพ.และ เจ้าหน้าที่ ,วันสงกรานต์,เกษียณอายุราชการ, ประชุมณเทศบุคลากรใหม่ 3) ออกแบบและดำเนินการสำรวจความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว จำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอายุบุคลากร และกลุ่มอายุการทำงาน	3. บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเข้าร่วมอบรม จำนวน 609 คน คิดเป็น 41 % ทั้งนี้เพื่อสร้างความรักความผูกพันองค์กร ได้จัดกิจกรรมตามวาระสำคัญให้บุคลากรได้เข้าร่วม ได้แก่ การประชุมณเทศบุคลากรใหม่ กีฬาสี, ปีใหม่ ,วันเกิดโรงพยาบาล,วันสงกรานต์,วันเกษียณอายุราชการ ได้ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กรประจำปี 2566 ทำการสำรวจ ในเดือนมกราคม 2566 บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,048 คน คิดเป็นร้อยละ 72.28 ของบุคลากรทั้งหมด ผลจากการสำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม 3.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 3.3 ซึ่งสูงเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาชีพเฉพาะ (แพทย์/ทันตแพทย์/พยาบาล/เภสัชกร) 3.82 สายสหวิชาชีพ และสายสนับสนุน 4.01 เมื่อจำแนกตามอายุตัวพบว่า อายุตัวระหว่าง 20 ถึง 40 มีความผูกพันสูงสุดคือ 4.26 รองลงมาคือช่วงอายุตัวระหว่าง 41 – 60 มีความผูกพัน 4.14 และหากจำแนกจากอายุงานพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงกันคือ ช่วง อายุงาน 1 – 5 ปี มีความผูกพัน 4.24 ช่วงอายุงาน 11 – 35 ปี ความผูกพัน 4.22 และช่วงอายุงาน 6 – 10 ปี ความผูกพัน 4.21 ตามลำดับ แผนการพัฒนาปี 2567 เพิ่มตัวชี้วัดความผูกพันร้อยละ เป็นตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล

มาตรฐาน	ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำ (Recommendation/Suggestion)	แผนพัฒนา	รายงานความก้าวหน้า
		- วิเคราะห์สถานการณ์การเกิดอุบัติเหตุ/โรคจากการทำงาน ทุกปีเพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวางแผนเฝ้าระวังการเกิดเหตุซ้ำ - พัฒนาช่องทางการแจ้งเหตุให้สะดวกและง่ายต่อการรายงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสอบสวนโรคและการเฝ้าระวัง - พัฒนาแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุ/โรคจากการทำงานของบุคลากรให้กับทุกหน่วยงาน - มีการทบทวนระบบการรายงาน , การสอบสวนโรคและแนวทางการปฏิบัติเมื่อบุคลากรเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงานชี้แจงไปทุกแผนก รายงานอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร  พริตตาม Link ด้านล่าง https://docs.google.com/forms/d/1FAqQ3Scw0BAwXupc9474a9CM8rftLbU8MT4G25Spn4N8yq/viewform	จากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในกลุ่มบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากเข็มทิ่มตำของมีคมบาด เลือด/สารคัดหลังกระเด็นเข้าตา ตามลำดับ อุบัติการณ์ที่สูงขึ้นส่วนใหญ่พบในกลุ่มแพทย์ Intern และพยาบาล จากปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการจัดทำแนวทางในการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผ่าน google form เพื่อ ให้ง่ายต่อการส่งข้อมูล ในติดตามสอบสวนเพื่อหาแนวทางในการเฝ้าระวัง มีการจัดทำคู่มือ “แนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล” ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม งานควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ และอุบัติเหตุฉุกเฉินและงานให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังได้พัฒนาระบบการส่งข้อมูลโดยการบูรณาการร่วมกับระบบ HOSxP ทำให้เข้าถึงข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างครอบคลุมกลุ่มบุคลากรเพิ่มขึ้น อาชีวเวชกรรม : จากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในกลุ่มบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากเข็มทิ่มตำของมีคมบาดเลือด/สารคัดหลังกระเด็นเข้าตา ตามลำดับ อุบัติการณ์ที่สูงขึ้นส่วนใหญ่พบในกลุ่มแพทย์ Intern และพยาบาล จากปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการจัดทำแนวทางในการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผ่าน google form เพื่อ ให้ง่ายต่อการส่งข้อมูล ในติดตามสอบสวนเพื่อ

มาตรฐาน	ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำ (Recommendation/Suggestion)	แผนพัฒนา	รายงานความก้าวหน้า
			หาแนวทางในการเฝ้าระวัง มีการจัดทำคู่มือ "แนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล" ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม งานควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ และอุบัติเหตุฉุกเฉินและงานให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังได้พัฒนาระบบการส่งข้อมูลโดยการบูรณาการร่วมกับระบบ HOSxP ทำให้เข้าถึงข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างครอบคลุมกลุ่มบุคลากรเพิ่มขึ้น

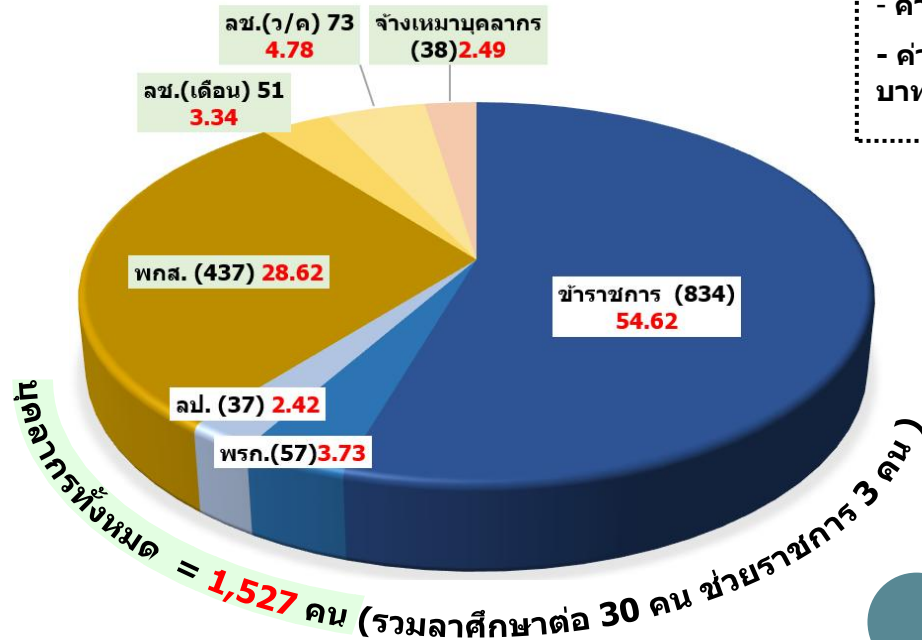
สถานการณ์บุคลากรปัจจุบัน โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



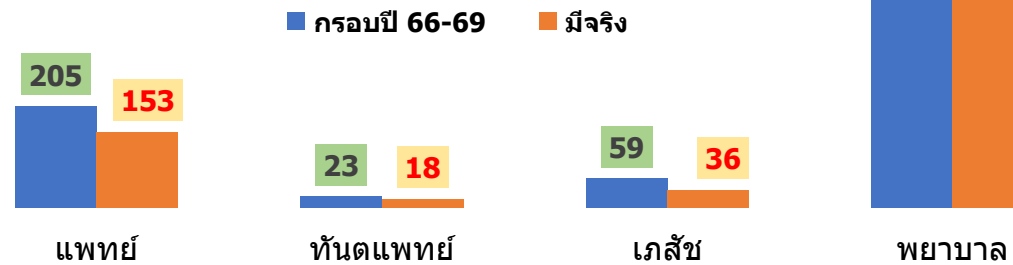
บุคลากรแยกตามประเภท

labor cost = 46.57 %

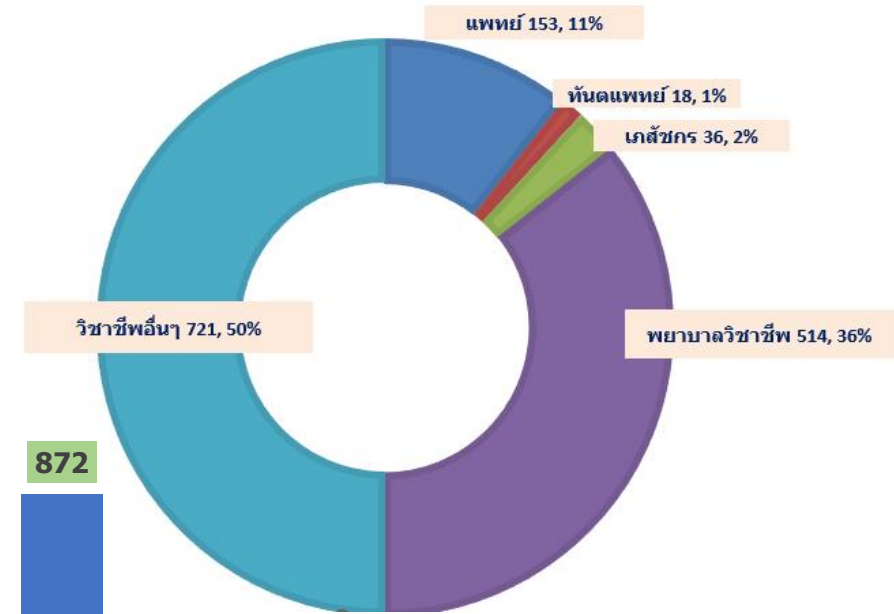
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร = 59,272,920.81 บาท
- ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน = 127,263,414.96 บาท



ความเพียงพอ 4 สายวิชาชีพ
กรอบอัตราค่าจ้าง ปี 66-69



บุคลากรแยกตามสายวิชาชีพ



ภาพรวมกรอบอัตราค่าจ้าง ปี 66-69 เริ่มใช้กรอบ 9 ก.พ.67 จำนวน 2,269 กรอบฯ คิดเป็นร้อยละ 67.29 ของการใช้กรอบอัตราค่าจ้าง ปี 66-69

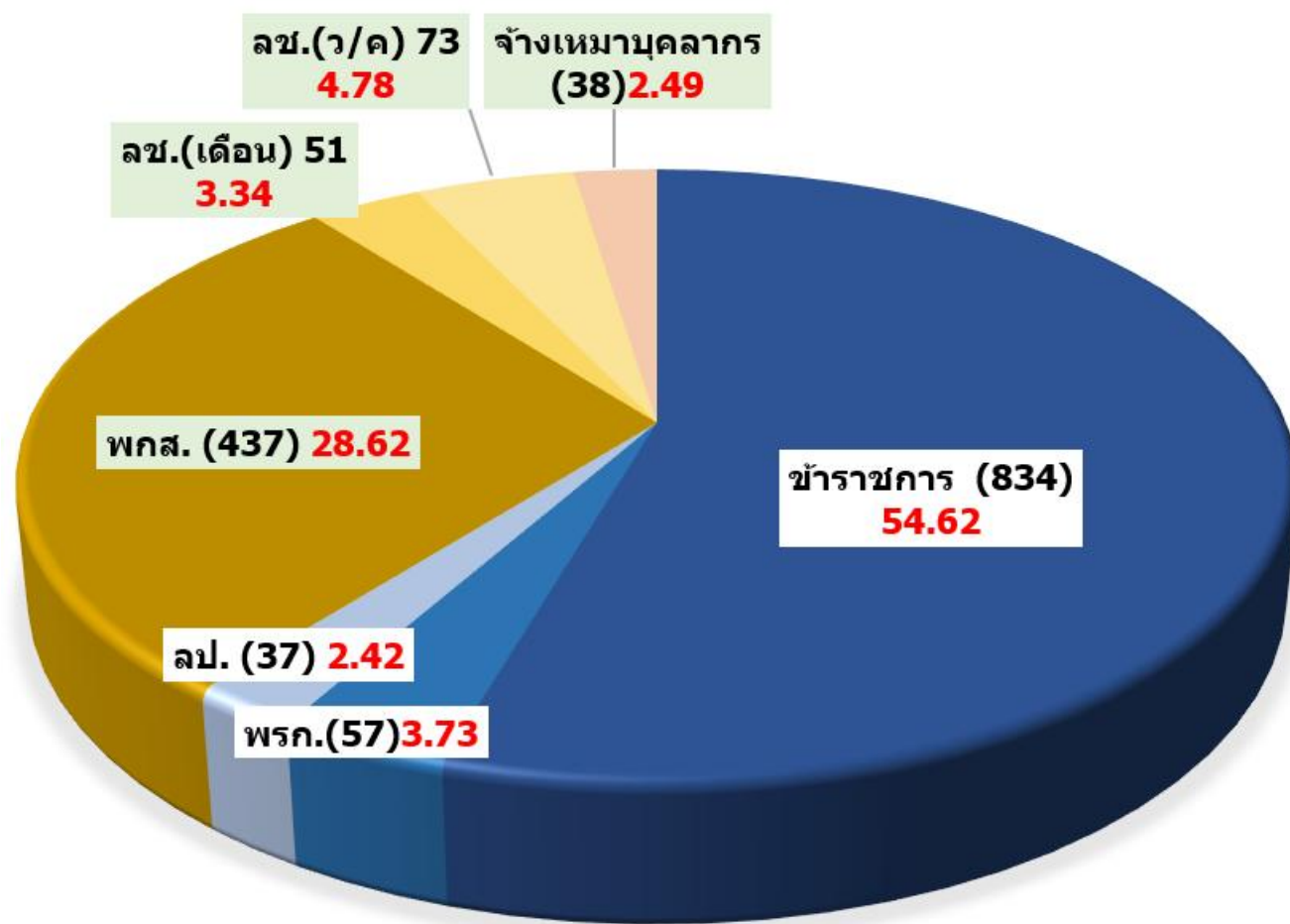
ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

ข้อมูลบุคลากรปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร รวมทั้งหมด 1,527 คน



วิชาชีพ	จำนวน
แพทย์ (แพทย์อินทอน 25 คน ลาศึกษา 30 คน ลูกจ้างชั่วคราว 1 คน ไปช่วยราชการ 1 คน)	153
ทันตแพทย์(ปฏิบัติงานจริง 12 คน ลาศึกษา 6 อัตรา)	18
เภสัชกร	36
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	514
นักเทคนิคการแพทย์	26
นักรังสีการแพทย์/จพ.รังสีการแพทย์	9
นักกายภาพบำบัด	10
นักกายอุปกรณ์	2
นักวิชาการสาธารณสุข	22
แพทย์แผนไทย	22
นักจิตวิทยา	7
นักสังคมสงเคราะห์	6
ตำแหน่งอื่นๆ	702

จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท



ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

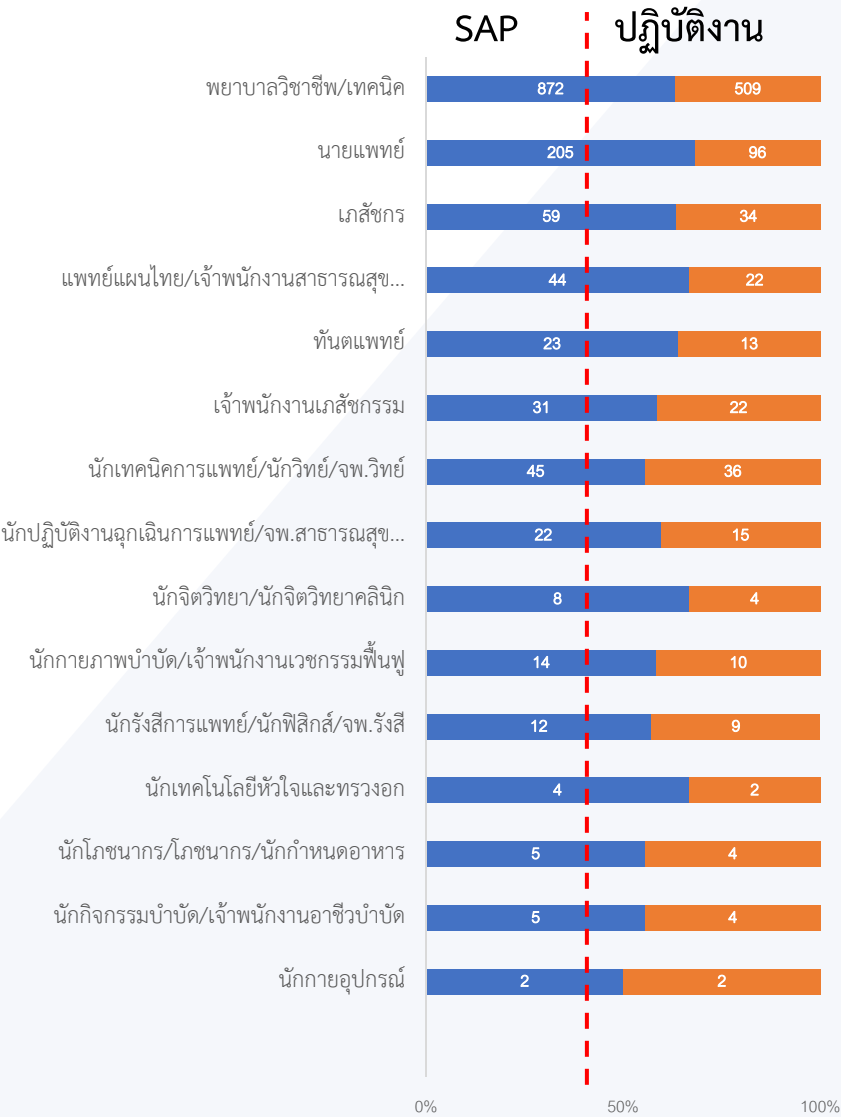
[illegible]

สถานการณ์ด้านกำลังคน (๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

ชื่อตำแหน่ง	กรอบ SAP	ปฏิบัติงาน 67	ขาด กรอบ SAP	สำเร็จการศึกษาจบมาปฏิบัติงาน					สูญเสีย (เกษียณอายุราชการ)					แผนสรรหา				
				67	68	69	70	71	67	68	69	70	71	67	68	69	70	71
นายแพทย์	205	96	109	9	8	13	7	1		1	1	2	2		35	24	14	
ทันตแพทย์	23	13	10															
เภสัชกร	59	34	25										1					
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	31	22	9															
พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค	872	509	363	18	25	19	18		8	7	9	7	7	35	35	35	35	35
นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทย์/จพ.วิทย์	45	36	9								2	3	2					
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	4	2	2															
นักกายภาพบำบัด/เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	14	10	4															
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	5	4	1						1									
นักกายอุปกรณ์	2	2	0															
นักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์/จพ.รังสี	12	9	3															
แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข(อายุรเวท)	44	22	22															
นักโภชนาการ/โภชนากร/นักกำหนดอาหาร	5	4	1															
นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/จพ.สาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	22	15	7															
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	8	4	4															

กรอบส่วนขาดตาม SAP (๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)

ชื่อตำแหน่ง	กรอบ SAP	ปฏิบัติงาน 67	ปฏิบัติงาน ร้อยละ SAP	ส่วนขาด SAP
นักรกายอุปกรณ์	2	2	0.00	0
นักกิจกรรมบำบัด/เจ้าหน้าที่งานอาชีวบำบัด	5	4	20.00	1
นักโภชนาการ/โภชนาการ/นักกำหนดอาหาร	5	4	20.00	1
นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	4	2	50.00	2
นักรังสีการแพทย์/นักฟิสิกส์/จพ.รังสี	12	9	25.00	3
นักรกายภาพบำบัด/เจ้าหน้าที่งานเวชกรรมฟื้นฟู	14	10	28.57	4
นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	8	4	50.00	4
นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/จพ.สาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	22	15	31.82	7
นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทย์/จพ.วิทย์	45	36	20.00	9
เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	31	22	29.03	9
ทันตแพทย์	23	13	43.48	10
แพทย์แผนไทย/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข(อายุรเวท)	44	22	50.00	22
เภสัชกร	59	34	42.37	25
นายแพทย์	205	96	53.17	109
พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค	872	509	41.63	363



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

บุคลากรมีสมรรถนะ



การพัฒนาสมรรถนะตามแผนยุทธศาสตร์

ศูนย์เชี่ยวชาญสาขา 7 สาขา



บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปี 2566

บุคลากรได้รับการฝึกอบรมภายนอก ร้อยละ 44.44

1. สาขาอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้รับการอบรมพัฒนา 50 %
2. สาขาหัวใจและหลอดเลือดได้รับการอบรมพัฒนา 14 %
3. สาขาหลอดเลือดสมองได้รับการอบรมพัฒนา 50 %
4. สาขามะเร็งได้รับการอบรมพัฒนา 33.33 %
5. สาขาทารกแรกเกิดได้รับการอบรมพัฒนา 33.33 %
6. สาขาผ่าตัดวันเดียวกลับได้รับการอบรมพัฒนา 100 %

ศูนย์หัวใจ - เพิ่ม cardiologist อีก 1 คน (หลักสูตร 2 ปี เริ่มลาศึกษาเดือน มิถุนายน) 2567

บุคลากรศูนย์เชี่ยวชาญได้รับการพัฒนาตามแผน

แผนพัฒนาอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง
จำนวน 15 หลักสูตร



บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมตาม
แผน 12 หลักสูตร
ร้อยละ 85.71

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผดุงครรภ์

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเด็กและวัยรุ่น

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจ

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต

อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติวิกฤติทารกแรกเกิด

อบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขา ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

อบรมเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง

อบรมพยาบาลการส่งกลัองทางเดินอาหารและท่อทางเดินน้ำดี

อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน

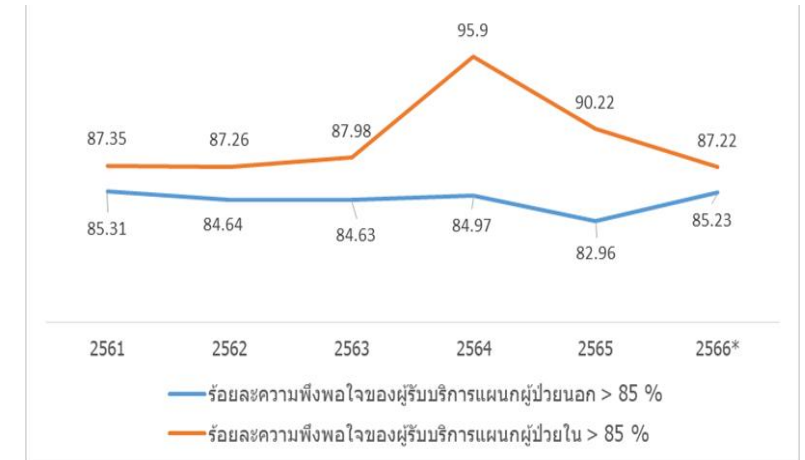
อบรมวิสัญญีวิทยา

การพัฒนาสมรรถบุคลากร

ภาพลักษณ์บุคลากร (Personal Image)



พฤติกรรมบริการ (Service Mind, Service Behaviour)



โครงการปรับปรุงพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ



โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร



พัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์



การสื่อสารอย่างเอื้ออาทร



งานวิชาการ R2R



อบรมเชิงปฏิบัติการ บุคลิกภาพกับงานราชการ



ซ้อมแผนการเคลื่อนย้ายสำหรับส่งต่อ

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถิใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร



ประชาสัมพันธ์

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

Chaophya Abhaibhubejhr Hospital



แพทย์หญิงชนัดดา สยมกูรจินันท์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ



วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 10.00-12.00 น. หน่วยงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร นำโดย แพทย์หญิงสุนดา อุทัยธรรมรัตน์ พร้อม ด้วยแพทย์หญิงวรรณพร เอี่ยมารุณมิกุล และแพทย์หญิงสุเบญญา พิณสาย จัดกิจกรรมซ้อมแผนการเคลื่อนย้ายสำหรับส่งต่อ กรณีที่มีผู้ป่วยมีน้ำหนักตัว มากกว่า 120 กิโลกรัมขึ้นไป ซึ่งมีหน่วยงานเข้าร่วมซ้อมและสังเกตการณ์ ได้แก่ Critical Care Team เจ้าหน้าที่จากหอผู้ป่วย และหน่วยงานยานพาหนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยของบุคลากรและผู้ป่วย ณ อาคารอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



f โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร 037-211088 32/7 หมู่ 12 ปรังเณนบุรี ตำบล ท่าช้าง อำเภอเมืองปราจีนบุรี ปราจีนบุรี 25000



ประชาสัมพันธ์

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

Chaophya Abhaibhubejhr Hospital



แพทย์หญิงชนัดดา สยมกูรจินันท์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ



วันอังคารที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 แพทย์หญิงชนัดดา สยมกูรจินันท์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เป็นประธานในพิธีเปิดการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การส่งต่อ-ตอบกลับข้อมูลการดูแลต่อเนื่องผ่านโปรแกรม Smart COC” (รุ่น 2) นำโดย พว.อภิชา อุหมูปานนท์ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลชุมชน โดยผู้เข้าประชุมในครั้งนี้ประกอบด้วย พยาบาล/นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข จาก รพ.ศ./รพท./รพช. จังหวัดปราจีนบุรี, รพ.ค่ายจักรพงษ์, เรือนจำจังหวัดปราจีนบุรี และทัณฑสถานบำบัดขั้นสูง ที่รับผิดชอบเรื่องการส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน จำนวน 90 ท่าน ทั้งนี้ มีวิทยากรจาก รพ.พุทธโสธร จ.ฉะเชิงเทรา บรรยายเรื่องการบันทึกและการวิเคราะห์ข้อมูลการดูแลผู้ป่วยที่มีผลกีดกันที่บ้าน และวิทยากรจาก รพ.กบินทร์บุรี, รพ.ศรีมหาโพธิ์ และ รพ.ศรีมโหสถ มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดูแลต่อเนื่องผู้ป่วยที่บ้านจากการบันทึกข้อมูลส่งต่อจากโรงพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ณ ห้องประชุมพญายอ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ ชั้น 5 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



f โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร 037-211088 32/7 หมู่ 12 ปรังเณนบุรี ตำบล ท่าช้าง อำเภอเมืองปราจีนบุรี ปราจีนบุรี 25000



ประชาสัมพันธ์

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

Chaophya Abhaibhubejhr Hospital



แพทย์หญิงชนัดดา สยมกูรจินันท์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ



วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 แพทย์หญิงชลาลัย คล้ายพิมพ์ และแพทย์หญิงจินห์จุฬา เจริญจิตร อายุรแพทย์โรคระบบการหายใจและภาวะวิกฤตโรคระบบการหายใจ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่งานตรวจรักษาพิเศษ ได้ร่วมออกหน่วยตรวจสมรรถภาพปอดสัญญาณ โดยให้บริการตรวจ และปรับการรักษา ในโครงการ Service Plan สาขาโรคไม่ติดต่อ COPD เพื่อลดการส่งต่อ เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจวินิจฉัย ประเมินโรค และดูแลรักษา ณ โรงพยาบาลบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีผู้มารับบริการ จำนวน 56 ราย



f โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร 037-211088 32/7 หมู่ 12 ปรังเณนบุรี ตำบล ท่าช้าง อำเภอเมืองปราจีนบุรี ปราจีนบุรี 25000

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

การอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีตาม Core Competency



ศึกษาต่อสาขาความเชี่ยวชาญ Functional Competency

- หลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน
- หลักสูตรแพทย์ประจำบ้านอนุสาขา

การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง Functional Competency

อบรมระยะสั้น ทัศนศึกษารุ่นสุข (๔ เดือน)

การพยาบาลเฉพาะทาง Enterostomal therapist

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผดุงครรภ์

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการดูแลคนไข้ในภาวะเสี่ยงสูงและภาวะวิกฤต

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตระยะยาว

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลทารกแรกเกิดวิกฤต

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทางการงูแก่เกิด

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ)

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่โรคระบบหายใจ

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลโรคติดเชื้อและการควบคุมการติดเชื้อ

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลส่องกล้องระบบทางเดินอาหาร

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการตรวจการนอนหลับ

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาหัวใจและหลอดเลือด

การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต

การฝึกอบรมระยะสั้นการบริหารเภสัชกรรมด้านมะเร็ง

การพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป

การสร้างผู้นำตาม Managerial Competency



หลักสูตรผู้บริหาร

- หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ๘ คน
- หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ๑๐ คน
- หลักสูตรพัฒนารองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๑ คน
- หลักสูตรพัฒนารองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ๑ คน
- หลักสูตรพัฒนารองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล ๑ คน

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

สมรรถนะของบุคลากร



ขอเชิญหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือตัวแทน (หน่วยงานละไม่เกิน 2 ท่าน) ลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมโครงการ

"การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) บุคลากรสู่ความเป็นเลิศ"

ณ ห้องประชุมพญาหยอ ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ เวลา 08.30 – 16.30 น.

ครั้งที่ 1 วันที่ 4 เมษายน พ.ศ.2566

08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียน

09.15 – 09.00 น. พิธีเปิดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
โดย พญ.ศโรชา อธรรมรักษ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

09.00 – 10.30 น. บรรยายเรื่อง แนวคิดและการประเมินสมรรถนะ
โดย ดร.วรรณวิมล คงสุวรรณ

10.30 – 12.00 น. บรรยายเรื่อง การประเมินสมรรถนะบุคลากรฝ่ายสนับสนุน
โดย คุณแก้วกาญจน์ วิเศษสวรรค์ และ คุณปิยาภรณ์ วิจิตร

12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 16.00 น. บรรยายเรื่อง การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) โดย ดร.วรรณวิมล คงสุวรรณ

16.00 – 16.30 น. ถาม – ตอบ ปัญหา

ครั้งที่ 2 วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2566

08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียน

09.00 – 10.30 น. นำเสนอการประเมินสมรรถนะบุคลากร
โดย ดร.วรรณวิมล คงสุวรรณ

10.30 – 12.00 น. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้ Competency base Training
โดย ดร.วรรณวิมล คงสุวรรณ

12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 16.00 น. การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)

16.00 – 16.30 น. ถาม – ตอบ ปัญหา

ลงทะเบียน

ภายในวันที่ 23 มีนาคม 2566

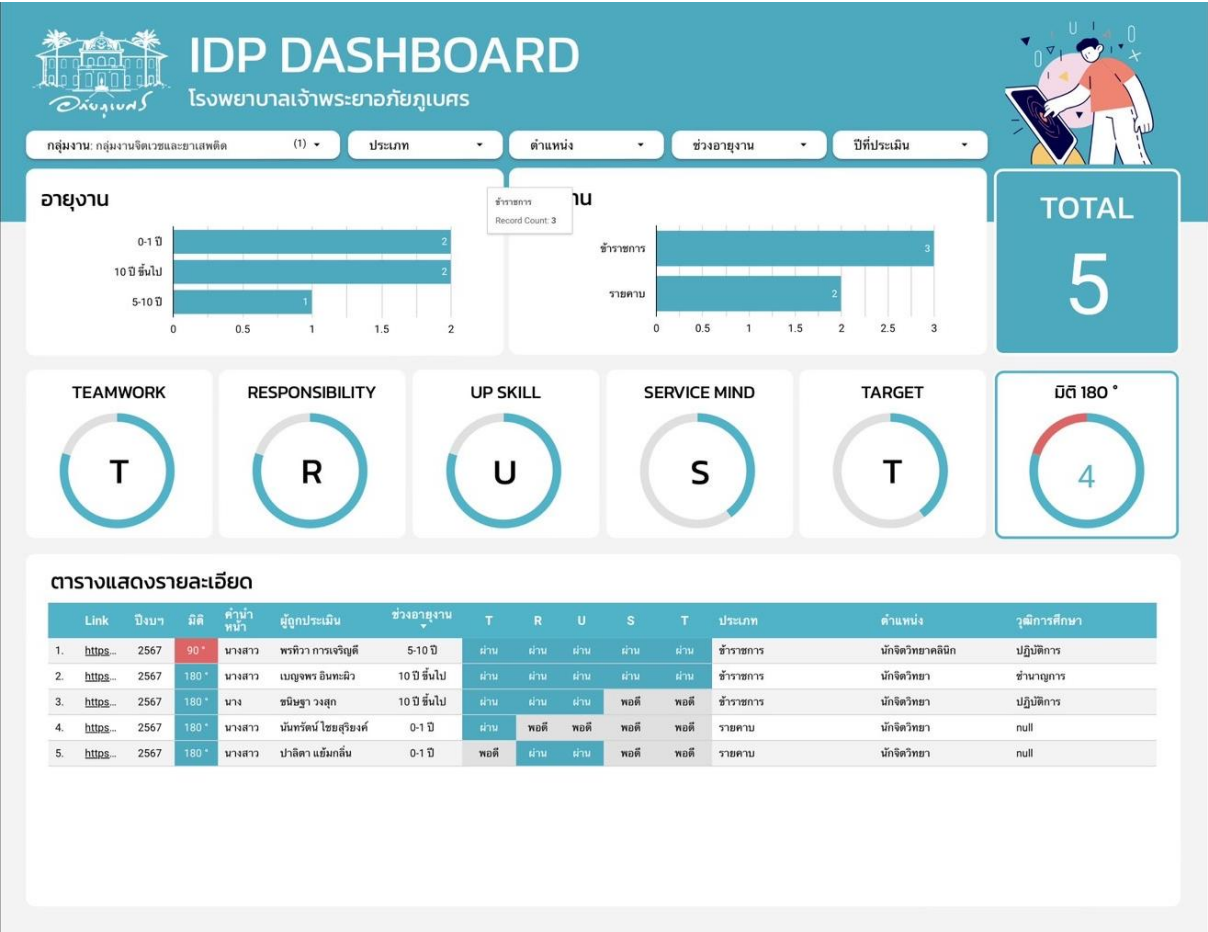
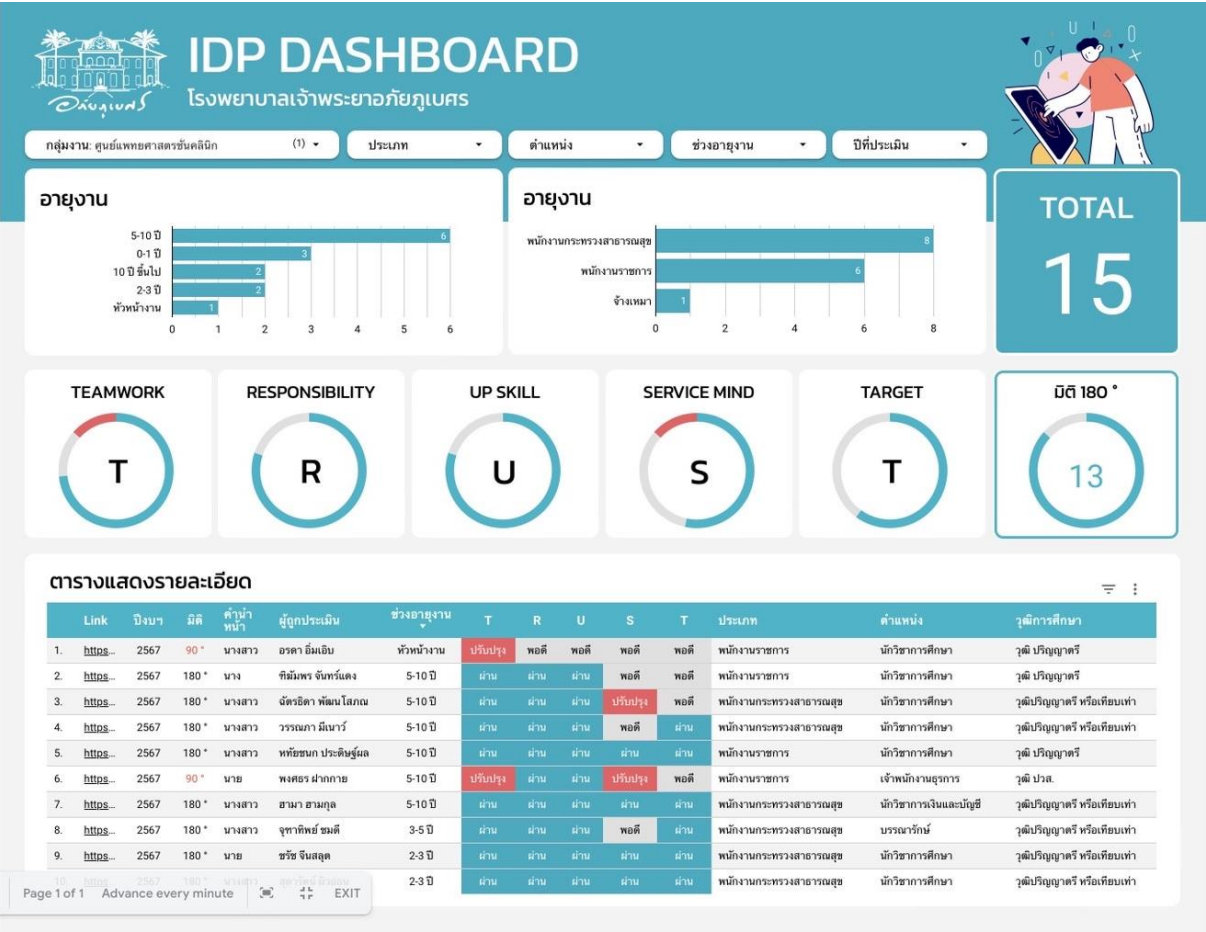
Scan QR Code ลงทะเบียน

สอบถามเพิ่มเติม โทร 2510



Core Competency		ความสามัคคี (Teamwork)
		ความมีวินัย (Responsibility)
		เรียนรู้สิ่งใหม่ (Up Skill)
		ใส่ใจบริการ (Service Mind)
		การประสานเป้าหมายร่วม (Target)
Functional Competency	Common	การใช้โปรแกรม การสื่อสาร
		การพัฒนางานประจำ
		มาตรฐานวิชาชีพ
	Specific	ประเด็นสำคัญทางคลินิก
		ประเด็นสำคัญทางคลินิก
Managerial Competency		ภาวะผู้นำ
		การวางแผนกลยุทธ์และจัดระบบงาน
		การสอนงาน
		การบริหารความเสี่ยง
		การแก้ปัญหา และตัดสินใจ

การประเมินสมรรถนะของบุคลากร



โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ



สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร



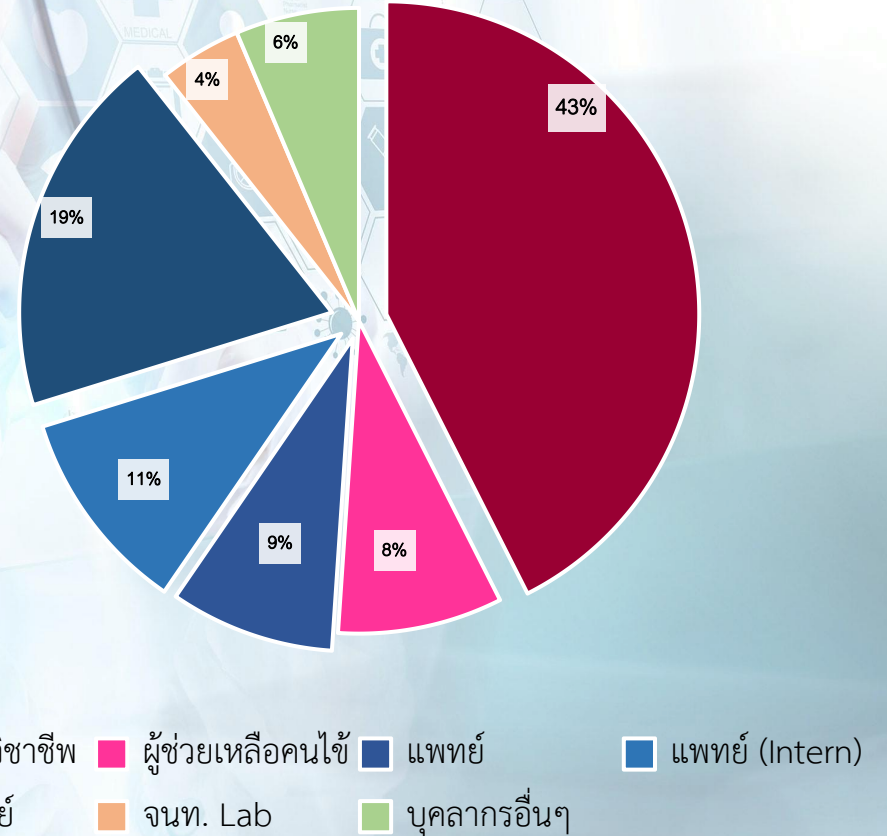
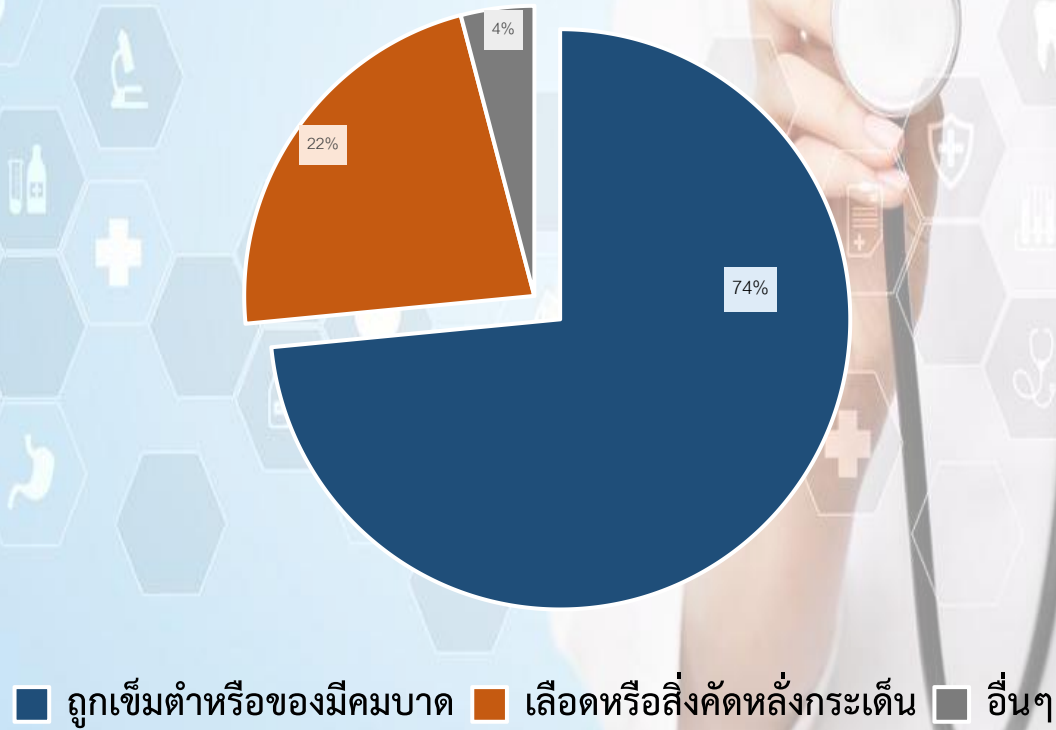
มีนโยบายการดำเนินงานด้านบริการอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและเวชกรรมสิ่งแวดล้อม ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล ครอบคลุม การดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพ และเฝ้าระวังการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงานในบุคลากรอย่างชัดเจน

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

สถิติอุบัติเหตุในเจ้าหน้าที่ประจำปี 2566

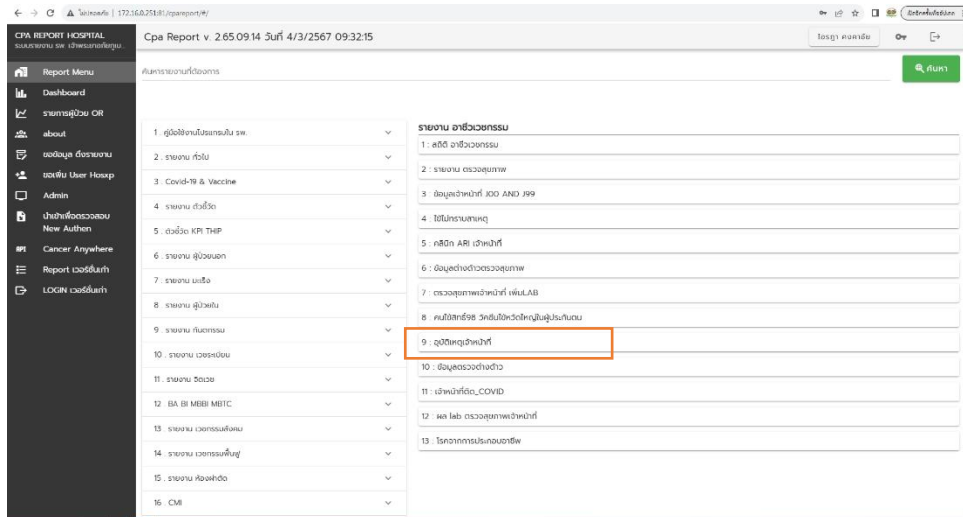
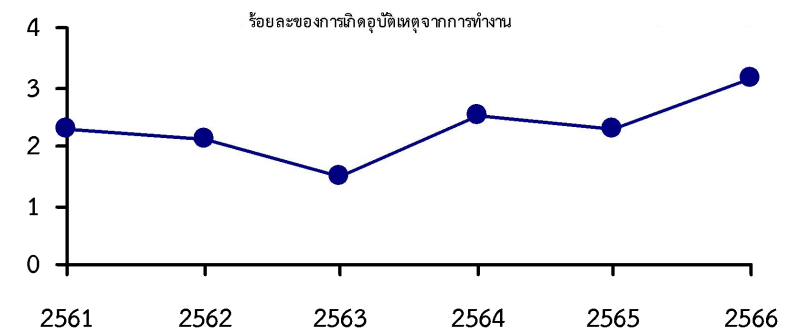
ประเภทอุบัติเหตุ



สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และตรวจสอบสุขภาพตามความเสี่ยง เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการเกิดโรคและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

1. สอบสวนโรคเพื่อทราบถึงปัญหา
2. มีการพัฒนาระบบการรายงานและส่งข้อมูลผ่าน google form ร่วมกับศูนย์ IT ในการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบ Hos xp ขึ้นในปี 2565 ทำให้เข้าถึงข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างครอบคลุมกลุ่มบุคลากรเพิ่มขึ้น
3. ประเมินความพร้อมก่อนกลับเข้าทำงานหลังเจ็บป่วย (Return to work)



รายงานอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



หรือตาม Link ด้านล่าง

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScx0EAsWcuKcIH7HdrcB8ntfbl1xUJMTtHG255prHNByg/viewform>

ส่วนที่ 1 จาก 11

รายงานอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

แบบแจ้งกรณีอุบัติเหตุที่เข้า ของมีคมบาด สารเคมีกระเด็น/มีกลิ่นเหม็น สัมผัสถูก ของมีคม บาดเจ็บหรือตาย ฯลฯ ที่เกิด
จากการทำงาน ทุพพลภาพชั่วคราวหรือถาวร โทร.2177

ชื่อ-สกุล *

ข้อความสำหรับแจ้ง *

เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ) *

ข้อความสำหรับแจ้ง *

ตำแหน่ง *

https://drive.google.com/file/d/1xANdzij_l-B1AHOkKIXeqRQh-iH5wpex/view?usp=sharing

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

การสำรวจสิ่งคุกคามสุขภาพเจ้าหน้าที่ (walk through survey)
และตรวจประเมินสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน



อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยศูนย์วิชาการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
จ.ระยอง เพื่อประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน

แต่ละหน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยง
จากการทำงานด้วยตนเอง ตามแบบ RAH.01

แบบ RAH.01

แบบประเมินความเสี่ยงทางสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาล

ชื่อโรงพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
ที่อยู่ เลขที่ 327 หมู่ 12 ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
วันที่ทำการประเมิน 19 เมษายน 2566
ผู้ประเมิน นางสาวจันทร์เพ็ญ ทองจิต
งานแผนกที่ทำการประเมิน กลุ่มงานรังสีวิทยา
จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 27 คน
การดำเนินงานขอความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ

การดำเนินงาน	การปฏิบัติ		จำนวน ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง (คน)
	ไม่มี	มี	
1. มีระบบป้องกันระดับชาติ		✓	5 คน
2. มีการให้ความรู้เรื่องอาชีวอนามัย		✓	
3. มีระบบการจัดการของเสียที่เป็นอันตราย		✓	
4. มีมาตรการในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล		✓	
5. มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี		✓	27 คน
6. มีการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยง ได้แก่ 6.1 การตรวจสมรรถภาพปอด 6.2 ตรวจการได้ยิน 6.3 ตรวจการมองเห็น	✓ ✓ ✓	✓	20 คน
7. การตรวจทางชีวภาพ ได้แก่ เชื้อรา.....		✓	
8. การตรวจทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความร้อน.....		✓	

ขั้นตอนการทำงาน			
ขั้นตอนการทำงาน/ลักษณะงาน	สิ่งคุกคามหลัก	ระยะเวลาทำงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน
1. รับเอกสารและลงทะเบียน ผู้รับบริการในระบบ Hosp	ความร้อน	24 ชม.	3-4 คน.
2. จนท. เอกซเรย์ ทำการถ่ายภาพรังสี ผู้รับบริการตามรายการที่แพทย์สั่ง จำนวน 5 ห้องตรวจ	เชื้อรา	8 ชม.	22 คน
3. รังสีแพทย์ทำการตรวจคัดกรองภาพ ผู้รับบริการ	เชื้อรา	8 ชม.	6 คน
4. ห้องทำงานหัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้างาน/ รังสีแพทย์อ่านผล ภาพรังสี, หัวหน้างานบริหารงาน เอกสาร	เชื้อรา	8 ชม.	6 คน

มีการจัดลำดับความเสี่ยงในหน่วยงานต่างๆ
เพื่อนำมาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงของแต่ละหน่วย

โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร



โครงการ อภัยเบส Weight Control ซึ่งเป็นการออกแบบโปรแกรมการควบคุมน้ำหนักที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถของตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมในการควบคุมน้ำหนัก

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการยศาสตร์สำหรับสถานบริการสาธารณสุขให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล

มีการประเมินการเจ็บป่วยจากการทำงานและฟื้นฟูสมรรถภาพในกลุ่มบุคลากรที่มีปัญหาด้านการยศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานกายภาพบำบัด

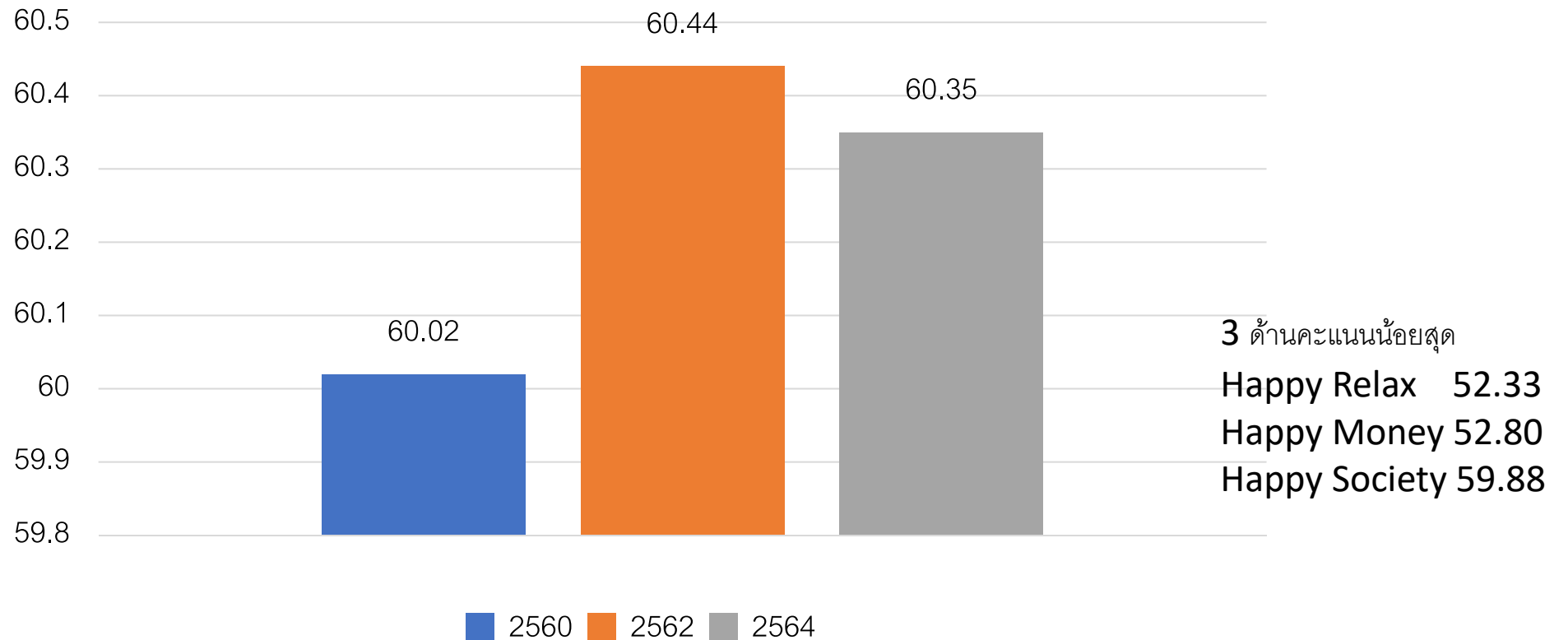
โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

ความสุข



ระดับความสุขภาพรวมของบุคลากร เปรียบเทียบ 3 ปี

ปีงบประมาณ 2560 , 2562 , 2564



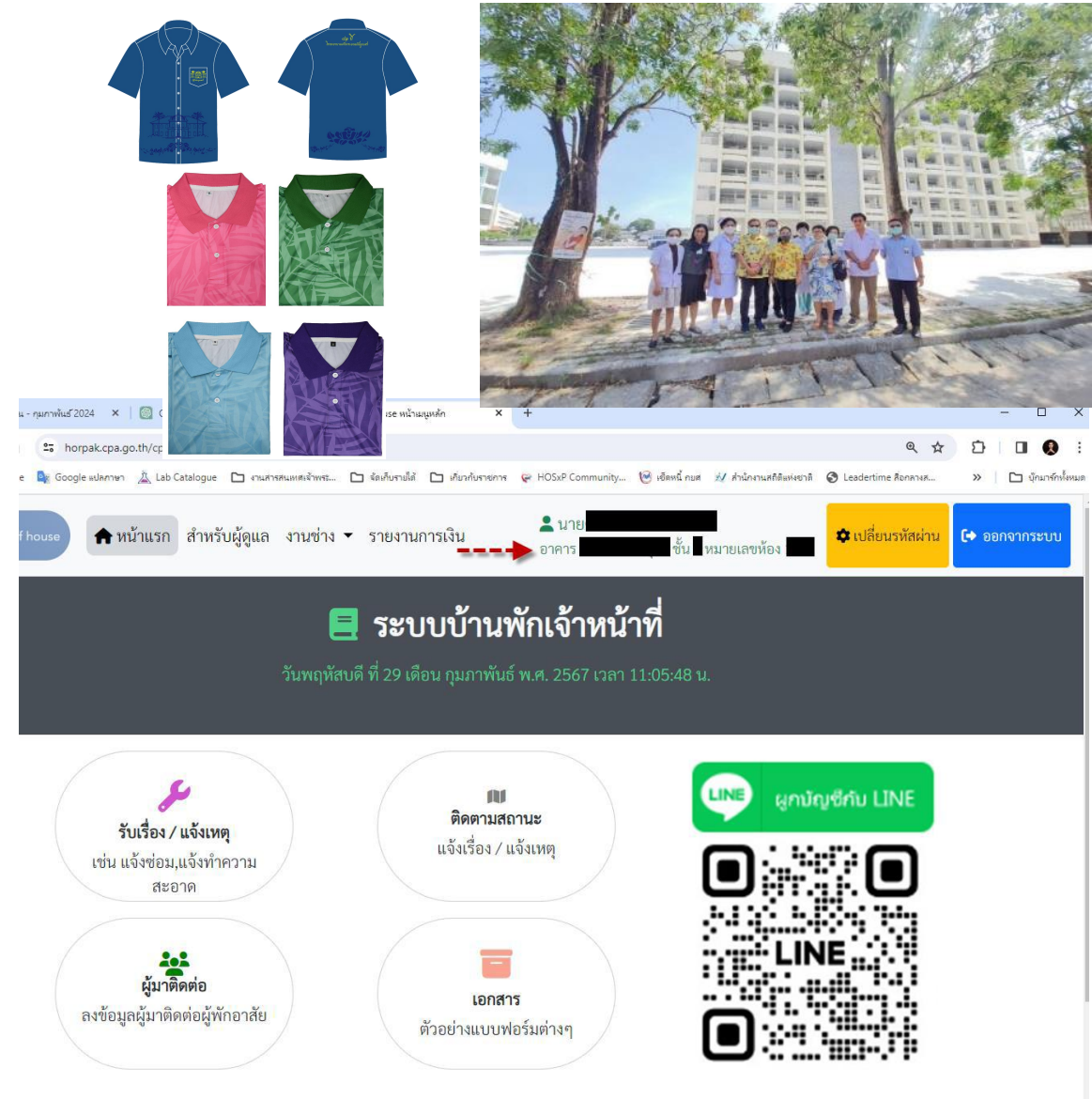
บุคลากรมีความสุข



โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

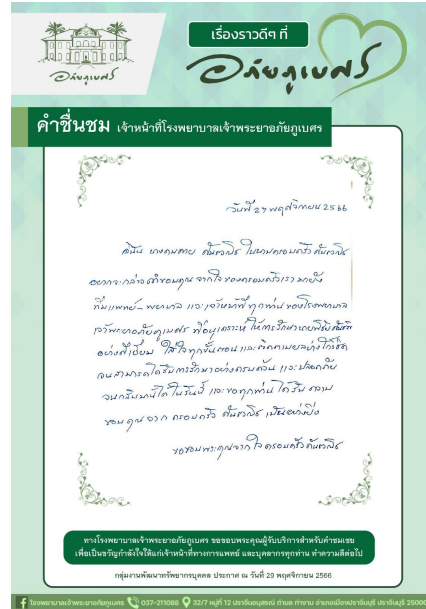
บุคลากรมีความสุข

- จัดสรรเงินกองทุนสวัสดิการให้จนท.กู้ ดอกเบี้ยต่ำ
 - ส่วนลดสมุนไพร และร้านค้าในรพ.
 - ค่าตอบแทน p4p 100%
 - ปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนตามลักษณะของงาน
- โดยเฉพาะกลุ่มการพยาบาล



โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยการแพทย์วิถิใหม่ เป็นที่พึ่งของประชาชน การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

บุคลากรมีความสุข



ประกาศชื่นชมจนท.หรือหน่วยงานที่ทำความดีหรือได้รับคำชื่นชม

ติดตามก้าวหน้า การทำผลงาน อวช. เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาการ								
		ระดับชำนาญงาน			ระดับชำนาญการ			ระดับชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ		
		คุณสมบัติครบ	ส่งแล้ว	ยังไม่ส่ง	คุณสมบัติครบ	ส่งแล้ว	ยังไม่ส่ง	คุณสมบัติครบ	ส่งแล้ว	ยังไม่ส่ง	คุณสมบัติครบ	ส่งแล้ว	ยังไม่ส่ง
1	นายแพทย์							49	5	47	16	2	14
2	ทันตแพทย์							6	2	4			
	พยาบาลวิชาชีพ				29	23	6	62	40	22			
	สายงานอื่นๆ อยู่ระหว่างดำเนินการ												

สำรวจข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2566

ความผูกพัน ENGAGEMENT

ENGAGEMENT SURVEY



SAY

พูดถึงองค์กร งาน และเพื่อนด้วยทัศนคติที่ดี
ทั้งกับบุคคลภายในและภายนอก

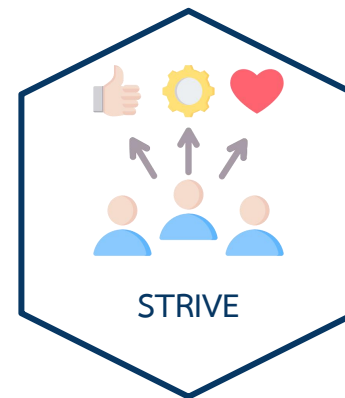
3.88



STAY

ทำงานอย่างมีความสุข และอยากอยู่ทำงาน
ให้องค์กรเดิมต่อไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ
จากองค์กรอื่น

3.98



STRIVE

มีความผูกพันกับองค์กร ทีมเททำงานอย่าง
เต็มที่ คอยคิดค้นหรือริเริ่มไอเดียใหม่ๆ
เพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จ

3.91

คะแนนเต็ม
5

เป้าหมาย
>3.3

ภาพรวมที่ได้
3.92



การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร

ดำเนินการทำแบบประเมินความผูกพันในองค์กร ประจำปี 2566 ระหว่างวันที่ 23 - 29

ธันวาคม 2565

- จำนวนทั้งหมด 1,435 คน ตอบแล้ว 1,049 คน คิดเป็น 73.10%

- SAY คิดเป็น 3.88%

- STAY คิดเป็น 3.97%

- STRIVE คิดเป็น 3.91%

****ภาพรวมของโรงพยาบาล 3.92% ใน 5% (เป้าหมาย >3.3%)**

- Baby boomer (56 ปีขึ้นไป)

SAY คิดเป็น 4.17%

STAY คิดเป็น 4.39%

STRIVE คิดเป็น 4.11%



- Generation X (41 - 55 ปี)

SAY คิดเป็น 4.03%

STAY คิดเป็น 4.18%

STRIVE คิดเป็น 3.98%



- Generation Y (23 - 40 ปี)

SAY คิดเป็น 3.74%

STAY คิดเป็น 3.78%

STRIVE คิดเป็น 3.84%



- Generation Z (ต่ำกว่า 23 ปี)

SAY คิดเป็น 3.90%

STAY คิดเป็น 3.88%

STRIVE คิดเป็น 3.84%



ท่านอยากได้สิ่งใดจากโรงพยาบาล

1. อยากได้ค่าตอบแทนสูง
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. ความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร

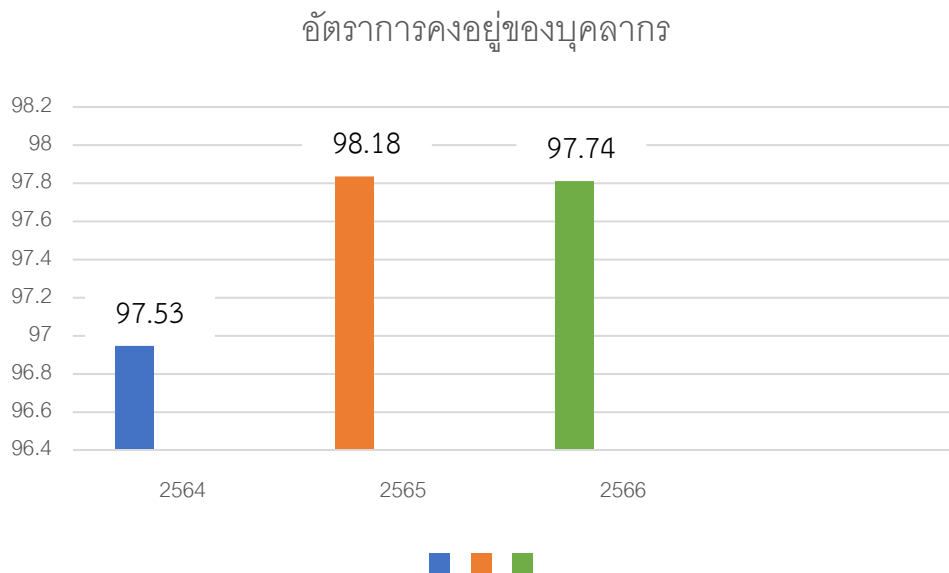
สิ่งที่ยากทำงานที่โรงพยาบาล

1. ใกล้เคียงครอบครัว
2. ความมั่นคง
3. ค่าตอบแทน

สิ่งที่ทำให้ท่านอยากลาออกจากโรงพยาบาล

1. ภาระงานมาก ค่าตอบแทนน้อย
2. เพื่อนร่วมงาน
3. ระบบงาน

อัตราการคงอยู่และการลาออก >95%



อัตราการคงอยู่ของบุคลากรประเภทของข้าราชการ พบว่า มีอัตราที่ใกล้เคียงกัน คือปีงบประมาณ 2564 มีอัตราร้อยละ 97.53 ปีงบประมาณ 2565 มีอัตราร้อยละ 98.18 และในปี 2566 มีอัตราร้อยละ 97.74 ซึ่งยังคงสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้คือมากกว่า 95%

สาเหตุการลาออก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลสูงสุด รองลงมา คือ แพทย์ ซึ่งหาวิเคราะห์จากเหตุผล ความจำเป็นในเอกสารการยื่นความประสงค์ขอลาออก เหตุผลการลาออกคือเรื่องของดูแลบิดามารดาและครอบครัว ประกอบธุรกิจส่วนตัว

แผนการดำเนินการ

คณะกรรมการจึงได้วางแผนสรรหาพยาบาล และบุคลากรวิชาชีพที่ขาดแคลนเพื่อทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไป ลดภาระงานโดยใช้เทคโนโลยี เพิ่มค่าตอบแทน และปรับเกณฑ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับอายุ เช่น อายุมากกว่า 50 ปี ไม่ต้องขึ้นเวรป่วย-ดึก

