



ทีมพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลกำแพงเพชร



วิสัยทัศน์

เป็นทีมงานคุณภาพ
บริการทันสมัย
ก้าวไกลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



พัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาล



PCC (Primary Care Cluster)



Emergency disease, Emergency room,
Stroke, IHD, HI, Trauma, Sepsis

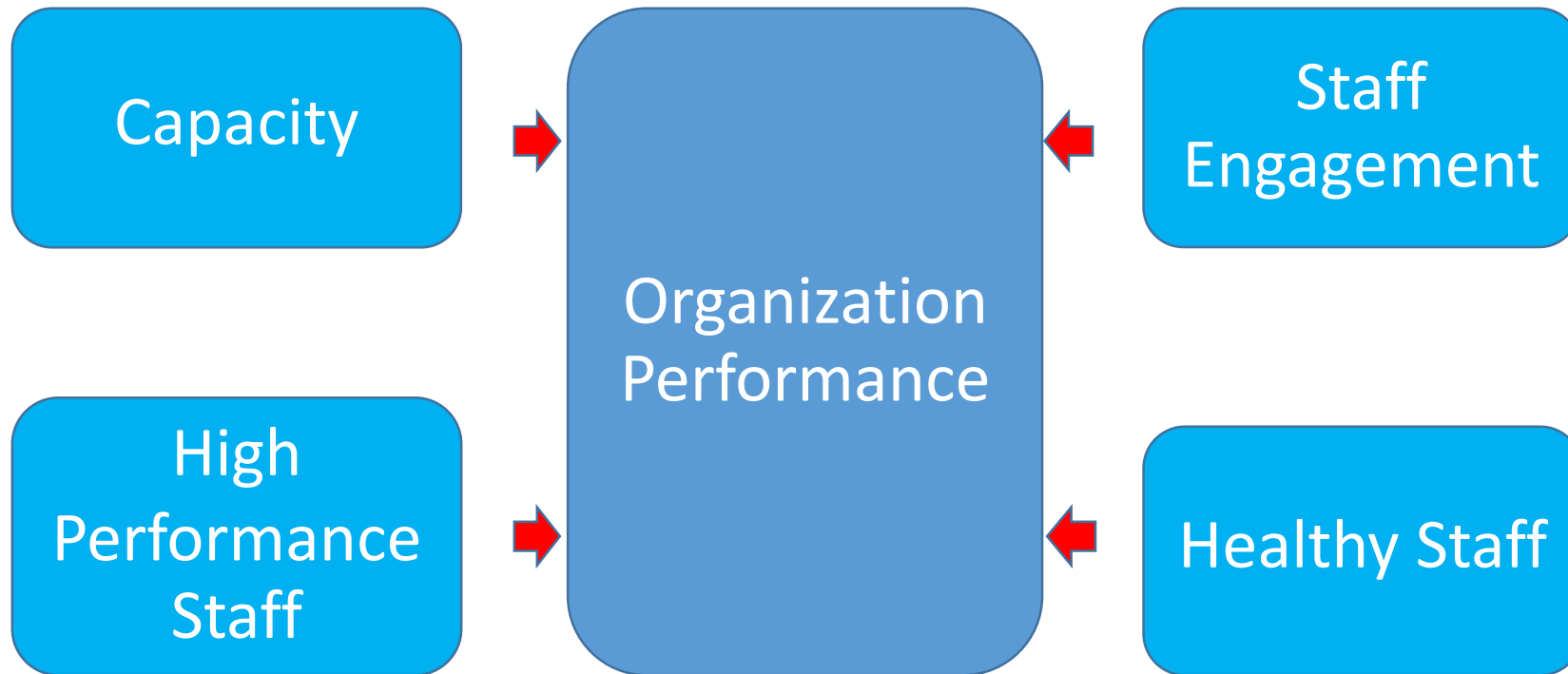


การแพทย์ล้ำนำสมัย MIS, ODS, Smart Hospital



Advance HA

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

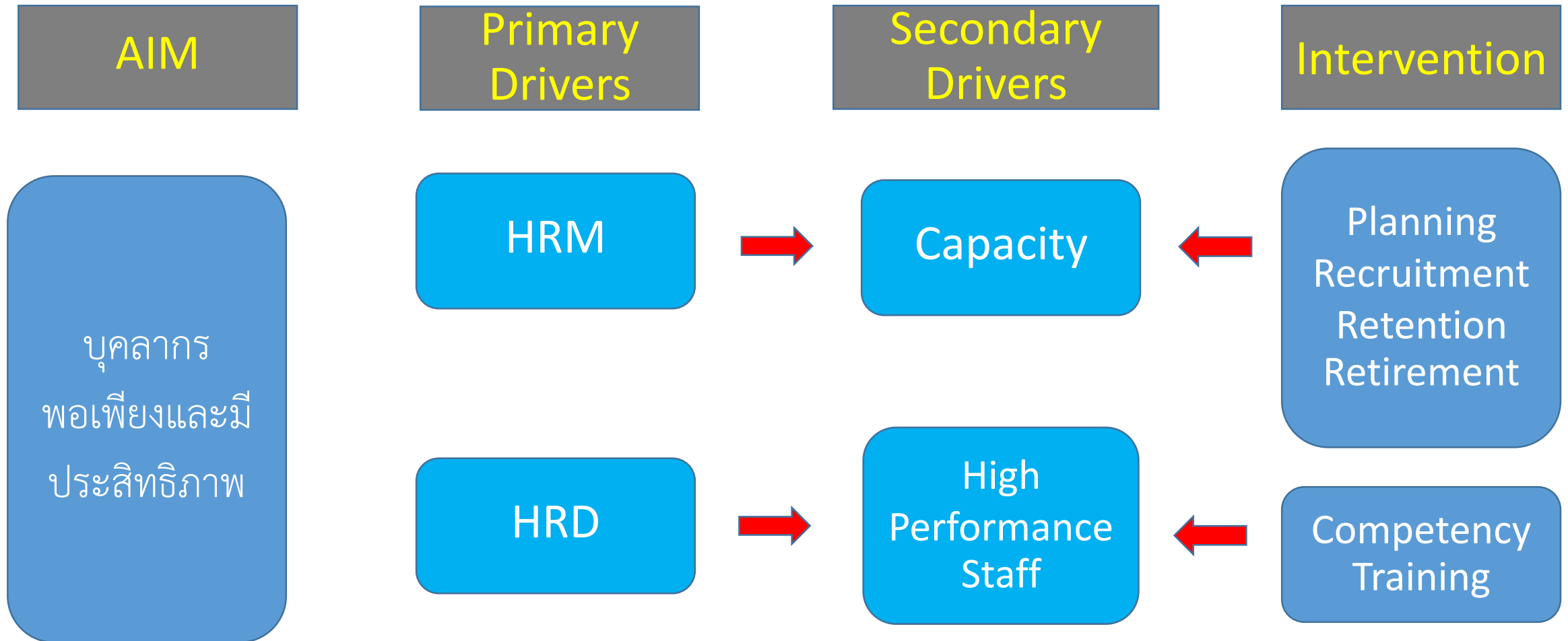


ทีมมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

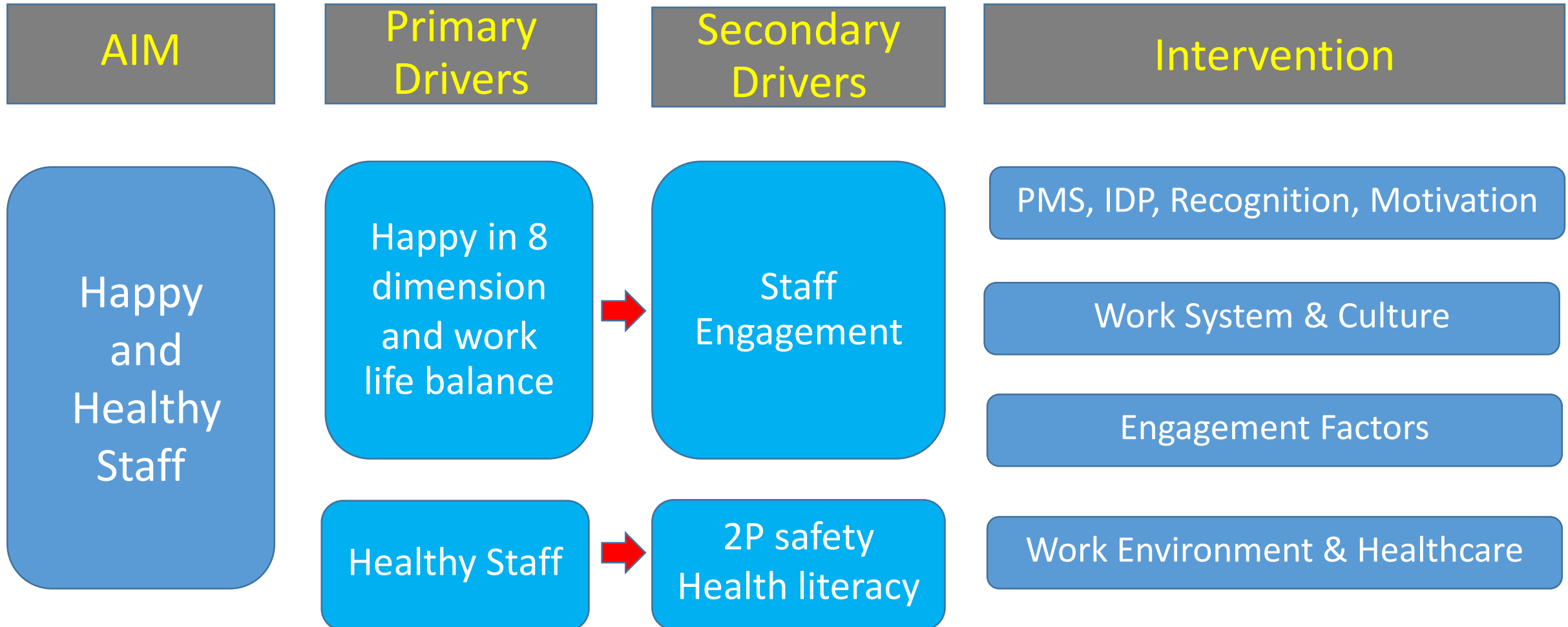
ผลการพัฒนาที่โดดเด่นและภาคภูมิใจ

- มีการจัดการบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบปฐมภูมิ ให้รองรับประชาชนได้เต็มพื้นที่ และทำงานได้ตามแผนงาน
- มีการวิเคราะห์ และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการวิจัย และหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นแนวทางดำเนินงาน ซึ่งมีผลงานหลายเรื่องที่ได้รับรางวัลในระดับเขตและระดับประเทศ
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยปรับระบบการทำงาน ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

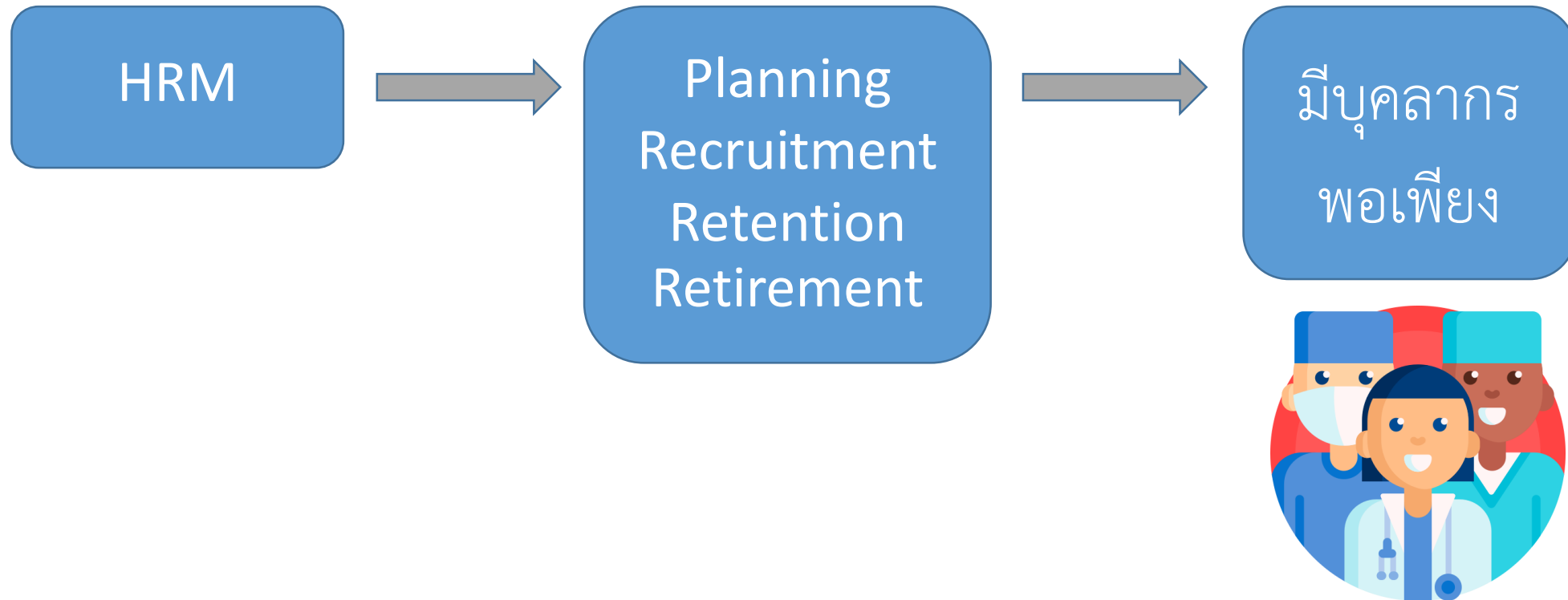


การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล



Capacity

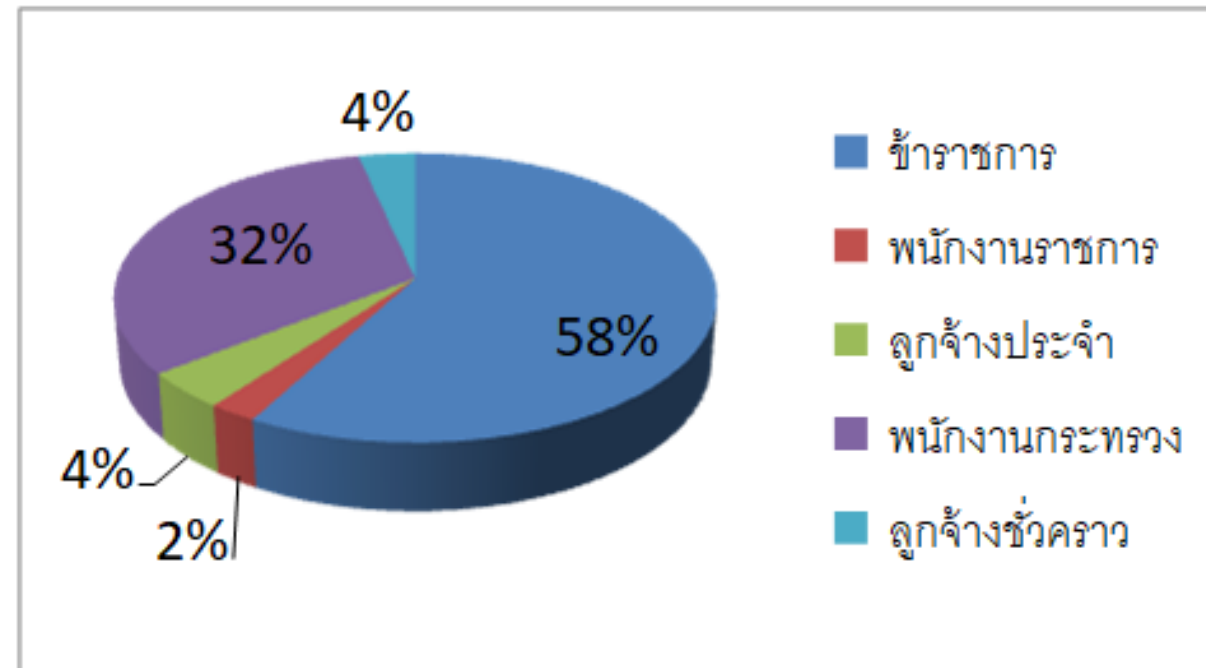
ความเพียงพอของบุคลากร



Capacity

จำนวนบุคลากร

- โรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 450 เตียง
- จำนวนบุคลากรทั้งหมด 1,299 คน
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)
 - ข้าราชการ จำนวน 753 คน
 - พนักงานราชการ จำนวน 30 คน
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน 54 คน
 - พนักงานกระทรวงฯ จำนวน 417 คน
 - ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 45 คน



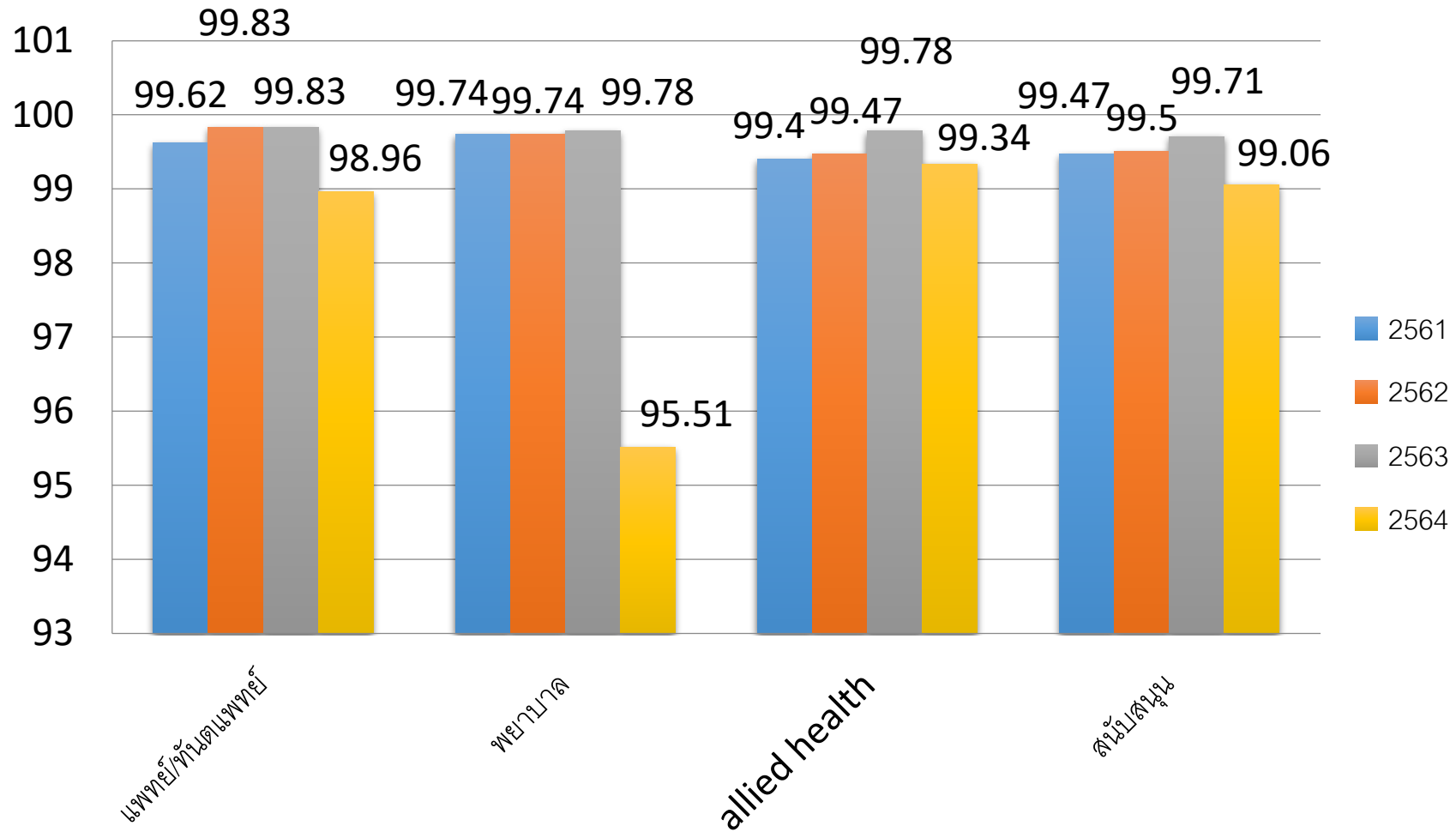
Capacity

ร้อยละอัตรากำลังตามสายวิชาชีพ

วิชาชีพ	ปี2651 (ขั้นต่ำ)	ปี2562 (ขั้นต่ำ)	ปี2563 (ขั้นต่ำ)	ปี 2564 (ขั้นสูง)
แพทย์	82.83	81.82	84.84	72
ทันตแพทย์	92.86	100	107.14	88.9
เภสัชกร	103.23	106.45	106.45	84.61
พยาบาล	89.94	89.74	91.14	76.09
นักวิชาการสาธารณสุข	69.57	69.57	69.57	88.46
นักเทคนิคการแพทย์	92.11	92.11	106.06	80.48

Capacity

อัตราการอยู่ของบุคลากร



Capacity

การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

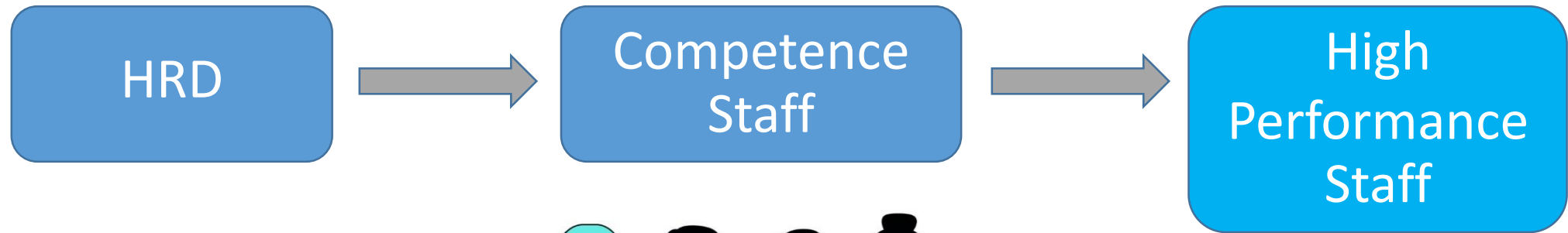
วิชาชีพ	ปี2651 (ขั้นต่ำ)	ปี2562 (ขั้นต่ำ)	ปี2563 (ขั้นต่ำ)	ปี 2564 (ขั้นสูง)
พยาบาล	89.94	89.74	91.14	76.09
<ul style="list-style-type: none">คณะกรรมการ HRM สรรหาบุคลากรพยาบาลโดยการให้ทุนสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่สนใจเปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วยวิธี Walk In เข้ารับการจ้างงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ		<ul style="list-style-type: none">ปี 2563 ได้มีการจัดหาทุนพยาบาลจำนวน 38 ทุนทุนจากจาก ม.ราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 23 ทุนวิทยาลัยพยาบาลจ.ชัยนาท จำนวน 15 ทุนในระยะยาว 5 ปี (2565 – 2569) ได้จัดหาทุนพยาบาลเพิ่มเป็น ปีละ 30 ทุนในปี 2565 จะมีนักเรียนทุนพยาบาลจบมา 25 คน		

Capacity

แพทย์ประจำบ้านตามปีสำเร็จการศึกษา

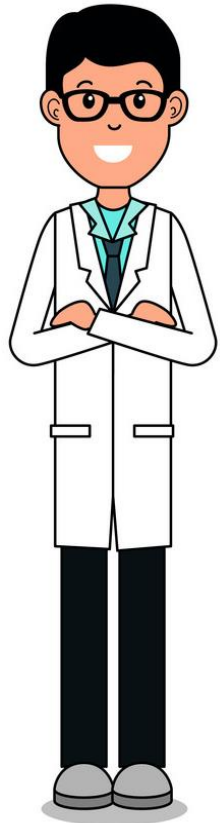
ปี 2565 (9 คน)	ปี 2566 (13 คน)	ปี 2567 (8 คน)	ปี 2568 (3 คน)
จักษุวิทยา	ศัลยศาสตร์ทั่วไป 2	ศัลยศาสตร์ตกแต่ง	ประสาทศัลยศาสตร์
กุมารเวชศาสตร์	ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	ศัลยศาสตร์ทั่วไป	จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น
กุมารเวชศาสตร์ (โรคภูมิแพ้และภูมิคุ้มกัน)	ศัลยศาสตร์ยูโรวิทยา	เวชศาสตร์ครอบครัว	ศัลยศาสตร์ทั่วไป
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	อายุรศาสตร์ 2	รังสีวิทยาวินิจฉัย	-
จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น	รังสีวิทยาวินิจฉัย	กุมารเวชศาสตร์	-
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	จักษุวิทยา	อายุรศาสตร์ 2	-
วิสัญญีวิทยา	วิสัญญีวิทยา	สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	-
อายุรศาสตร์ 2	เวชศาสตร์ฟื้นฟู	-	-
-	โสต ศอ นาสิกวิทยา	-	-
-	ประสาทวิทยา	-	-
-	จิตเวชศาสตร์	-	-

High Performance Staff



High Performance Staff

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ



- พัฒนาบุคลากรตาม Competency
- มีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ๆ
- Learning need identification จากปัญหาที่พบและเป้าหมายการทำงาน
- จัดให้มี In Service Training ในงานที่มุ่งเน้น

High Performance Staff

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

Competency Assessment

การประเมินสมรรถนะทางเทคนิค

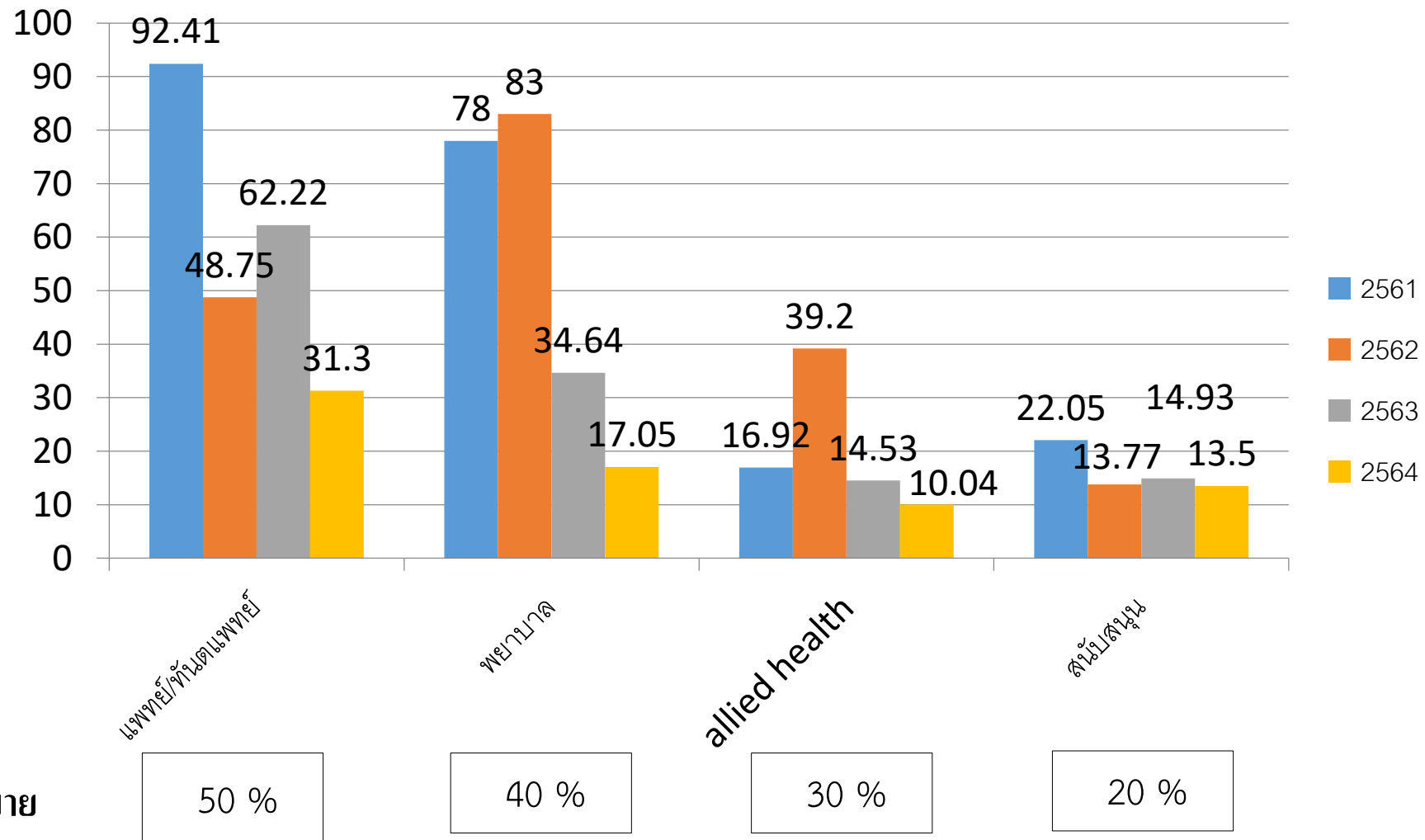
- มีการประเมินในวิชาชีพเฉพาะของแต่ละงาน
- เพื่อใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล
- เป็นการเตรียมการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองตามยุทธศาสตร์

การประเมินสมรรถนะความเป็นผู้นำ

- มีการประเมินในบางวิชาชีพ
- เป็นโอกาสพัฒนาในอนาคต

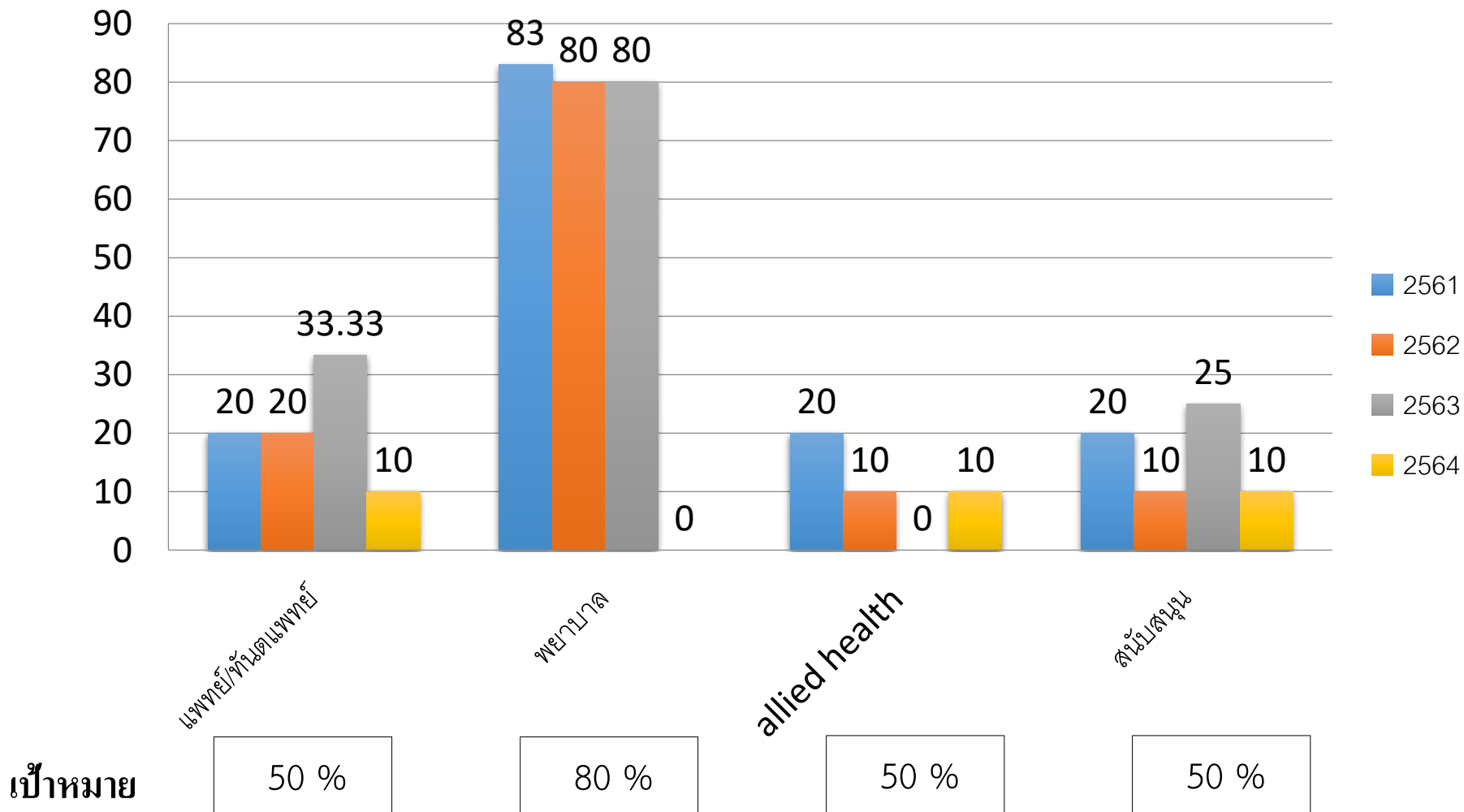
High Performance Staff

ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา Competency ตามแผนยุทธศาสตร์



High Performance Staff

ร้อยละบุคลากรที่เป็นผู้นำและกำลังจะเป็น ได้รับการเตรียมความพร้อมในการบริหาร



High Performance Staff

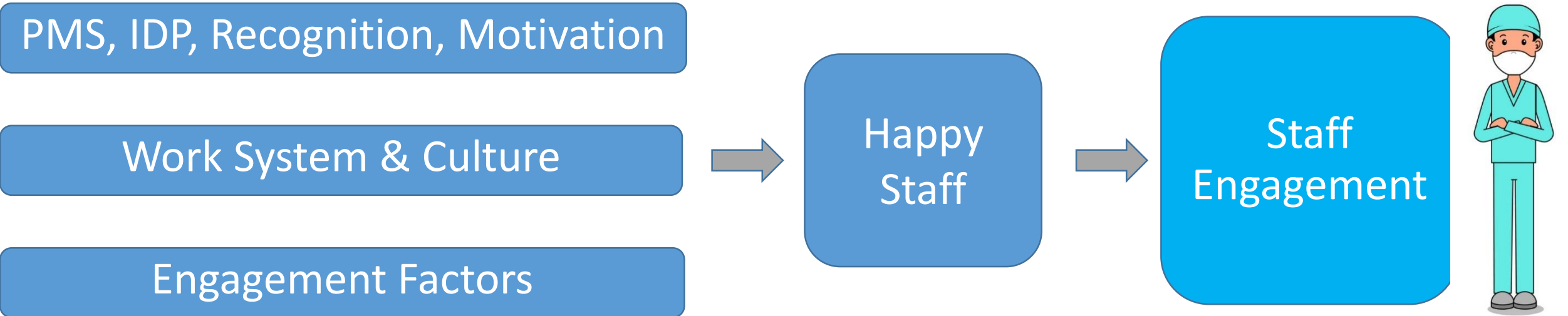
การจัดระบบการทำงานและการบริหารอัตรากำลังบุคลากร

Smart Hospital

- OPD paperless
- IPD paperless
- IOT ส่งข้อมูล vital sign เข้าระบบ HosXp
- การใช้ระบบท่อลมในการส่งสิ่งส่งตรวจ ยาด่วน
- ระบบแปล online
- โปรแกรมอำนวยความสะดวก
- Smart stock (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
- ทำให้สามารถลดระยะเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละส่วน ลดข้อผิดพลาด เช่น การบันทึกทางการแพทย์ การรับยากลับบ้าน ลดการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการส่งสิ่งส่งตรวจ รับผลตรวจ และรับยาด่วน
- การวิเคราะห์อัตรากำลังผ่านโปรแกรมอำนวยความสะดวก ทำให้บริหารกำลังคนได้เต็มประสิทธิภาพ

Staff Engagement

บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร



Staff Engagement

Work system & Culture

สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

- บ้านพักสวัสดิการ
- ห้องพิเศษสำหรับตนเองและญาติสายตรง
- การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรตามอายุและความเสี่ยงของสายวิชาชีพ
- การช่วยเหลือในกรณีเกิดภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม
- การจัดทำเอกสารเพื่อขอรับเงินช่วยเหลือชดเชยกรณีผู้ให้บริการได้รับความเสียหายจากการให้บริการ สาธารณสุข มาตรา18(4)
- การทำประกันภัยอุบัติเหตุสำหรับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล กำแพงเพชรที่รับผิดชอบในการส่งต่อผู้ป่วย
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อความปลอดภัย โดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามทางเดิน การใช้ key card เข้าออกตึกและมีการเพิ่มหลอดไฟในพื้นที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ
- สวัสดิการเสื้อผ้าชุดทำงาน และของที่ระลึก
- ทุนการศึกษาแก่บุตรเจ้าหน้าที่โดยสหกรณ์ออมทรัพย์
- จัดเลี้ยงงานปีใหม่ งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น
- อาหารว่างเวลาประชุม
- หารัดงานศพค่าจัดการงานศพบุคลากรและญาติสายตรงเมื่อเสียชีวิต

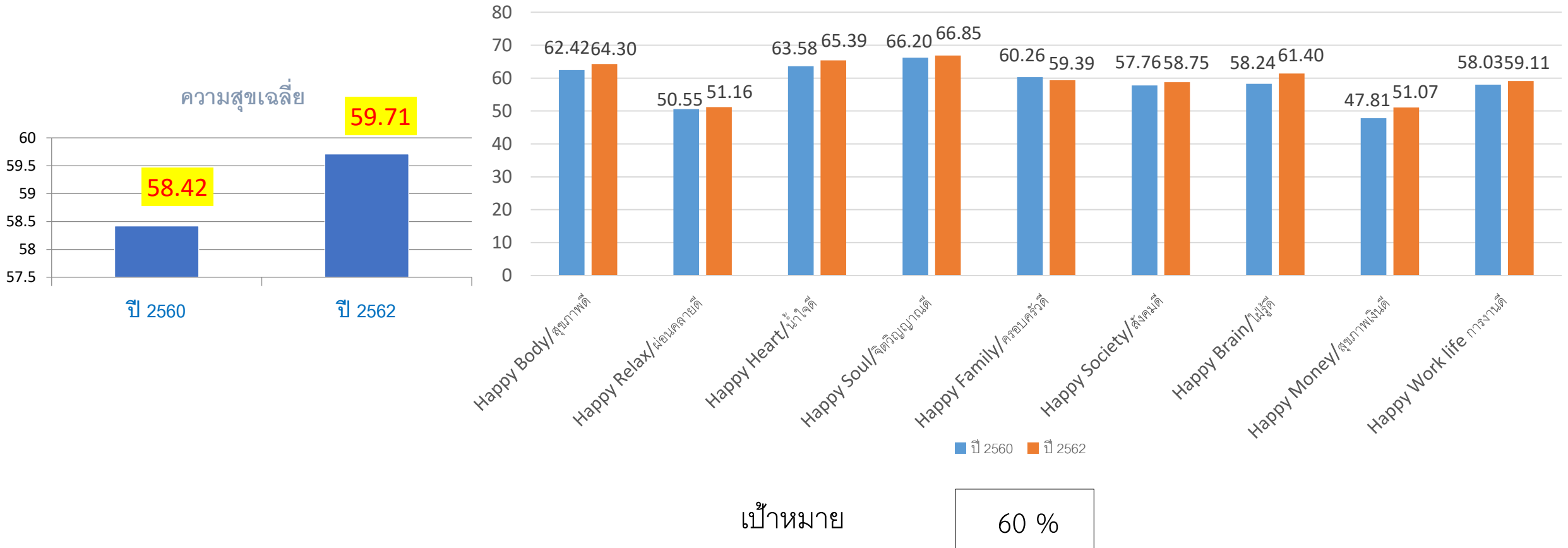
Staff Engagement

ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของกำลังคน



Staff Engagement

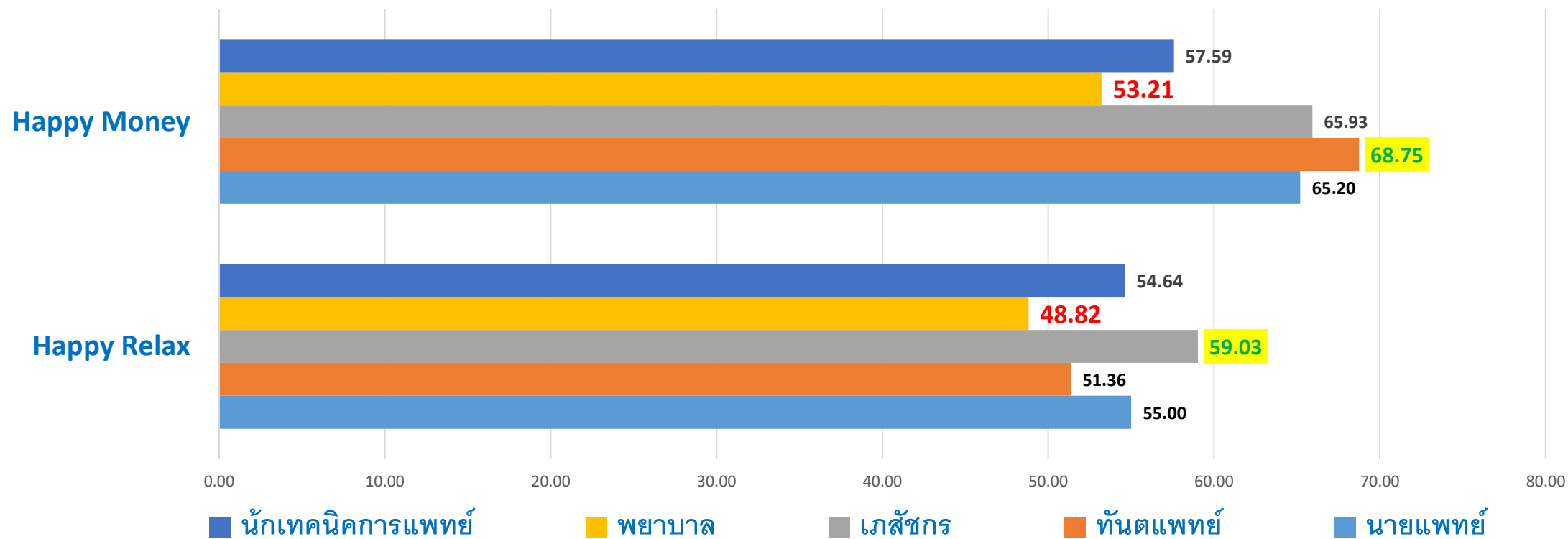
ผล Happinometer ปี 2560 และ 2562



Staff Engagement

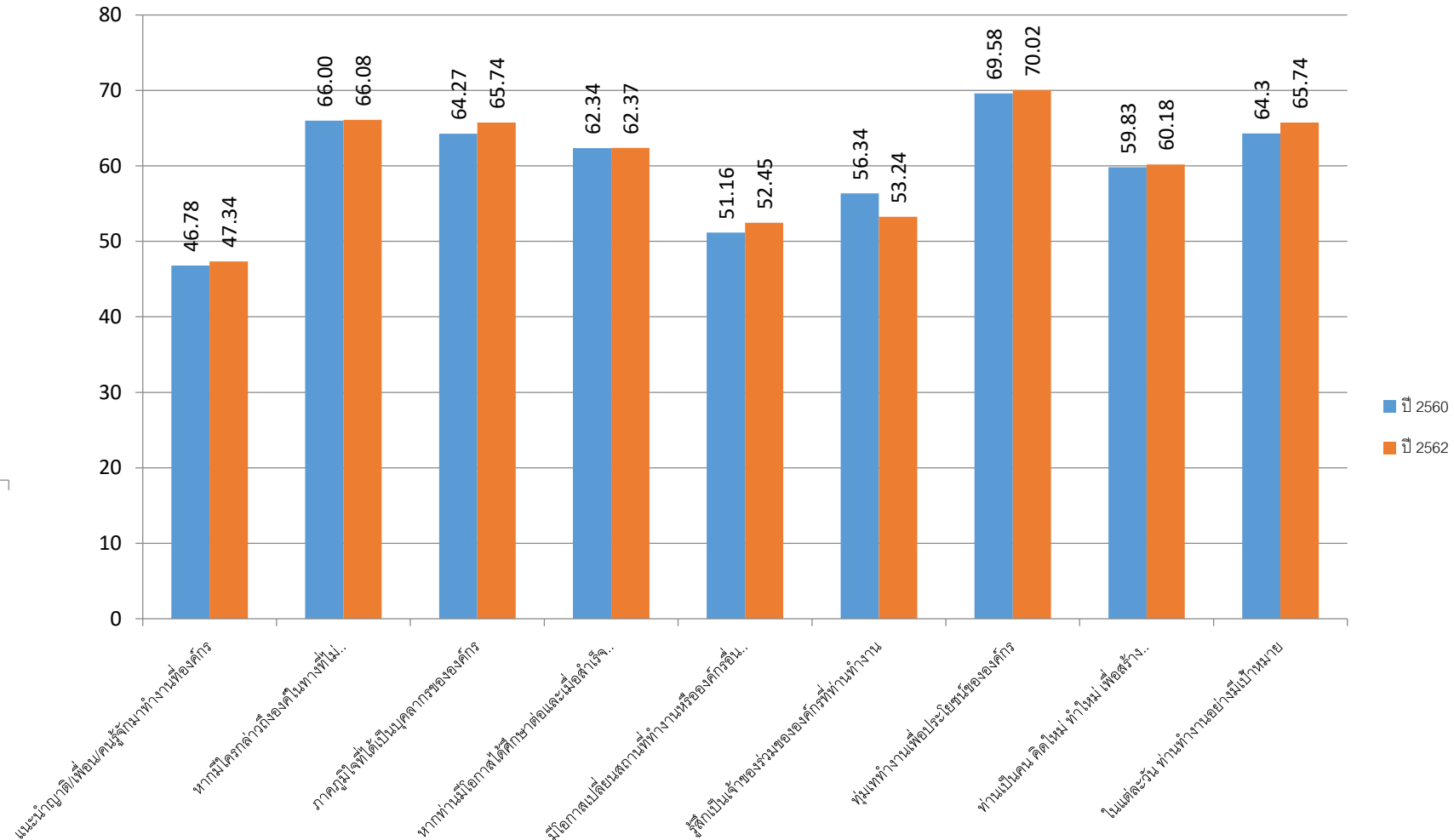
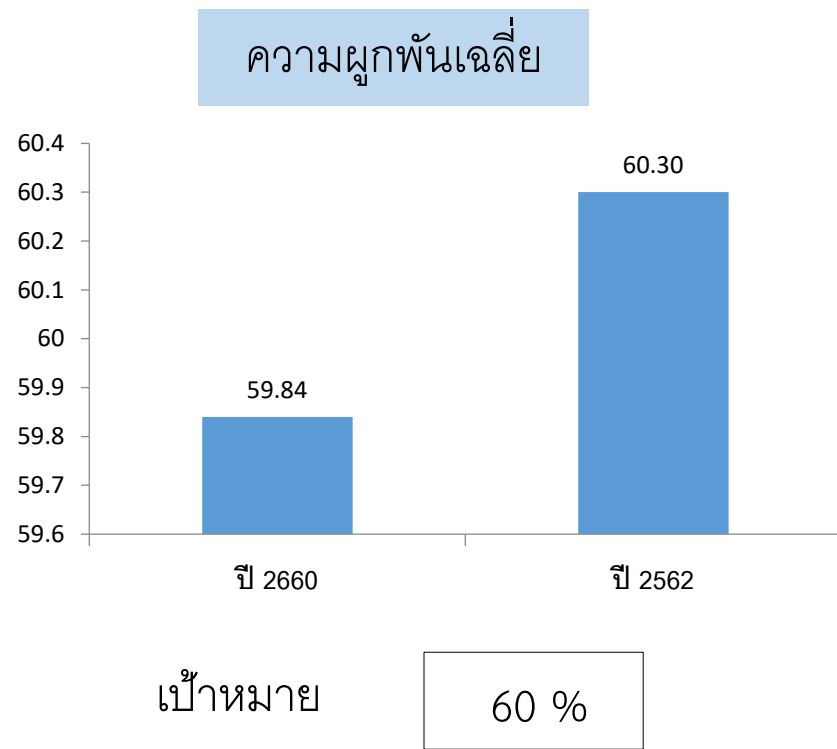
Happy Relax & Happy Money

แยกตามวิชาชีพหลัก



Staff Engagement

ผล Happinometer ปี 2560 และ 2562



Staff Engagement

ความผูกพันในองค์กร



• การจัดการรายได้/เพิ่ม relax

• จัดกิจกรรมเพื่อความผูกพันในองค์กร

• จัดสวัสดิการ

Staff Engagement

ความผูกพันในองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีผลงานที่ดี

- ส่งเสริมและยกย่องผู้ที่ทำความดี ทั้งในการประชุมประจำเดือน และยกย่องบนสื่อสังคมออนไลน์ของโรงพยาบาล
- ประกวดและมอบรางวัลคนดีศรีดอกปีบของกลุ่มการพยาบาล
- ประกวดและมอบรางวัลคนดีศรีสาธารณสุขระดับเขต/ประเทศ
- ส่งบุคลากรประกวดข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น
- ส่งผลงานวิจัย/นวัตกรรมประกวดระดับเขต / ประเทศ

Healthy Staff

Work Environment &
Healthcare



Healthy
Staff



Healthy Staff

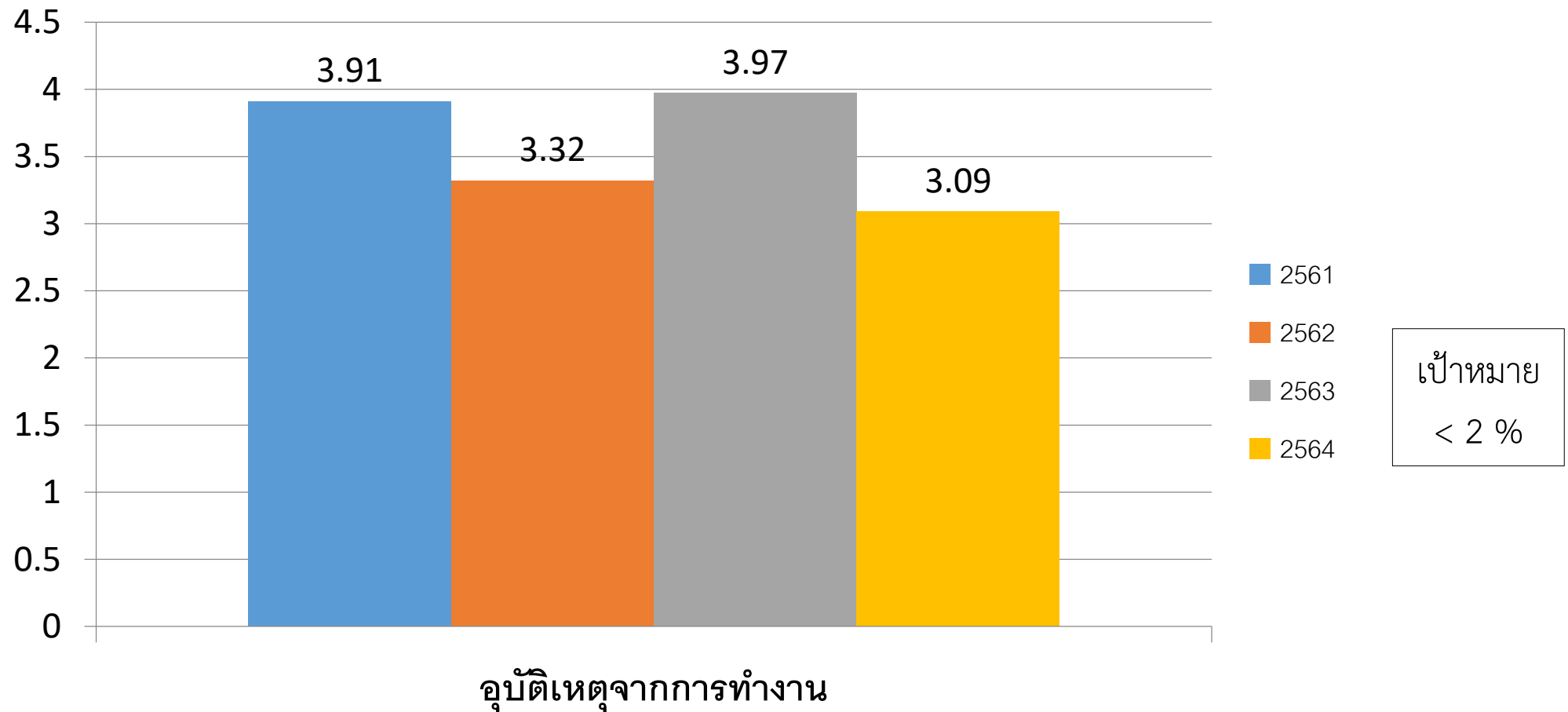
Work Environment & Healthcare

โรงพยาบาลมีการป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงต่อสุขภาพ

- ยึดหลัก 2P Safety ร่วมกับมีระบบการรายงานความเสี่ยง
- การประเมินสถานที่ทำงาน วัดความสว่างภายในอาคาร วัดคุณภาพอากาศภายในอาคาร เป็นต้น
- การตรวจสุขภาพประจำปีตามอายุและความเสี่ยงแต่ละวิชาชีพ
- การติดตามภาระงานและความเครียดของบุคลากร โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์ COVID-19 นำหลักการของสติมาใช้ในการทำงาน MIO
- การจัดโครงการอบรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างถูกวิธี การป้องกันอันตรายจากเข็มทิ่มตำ เป็นต้น
- การจัดการกับความรุนแรง ความก้าวร้าว และการคุกคาม โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เข้าตรวจสอบและดูแลด้านความปลอดภัยบริเวณห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

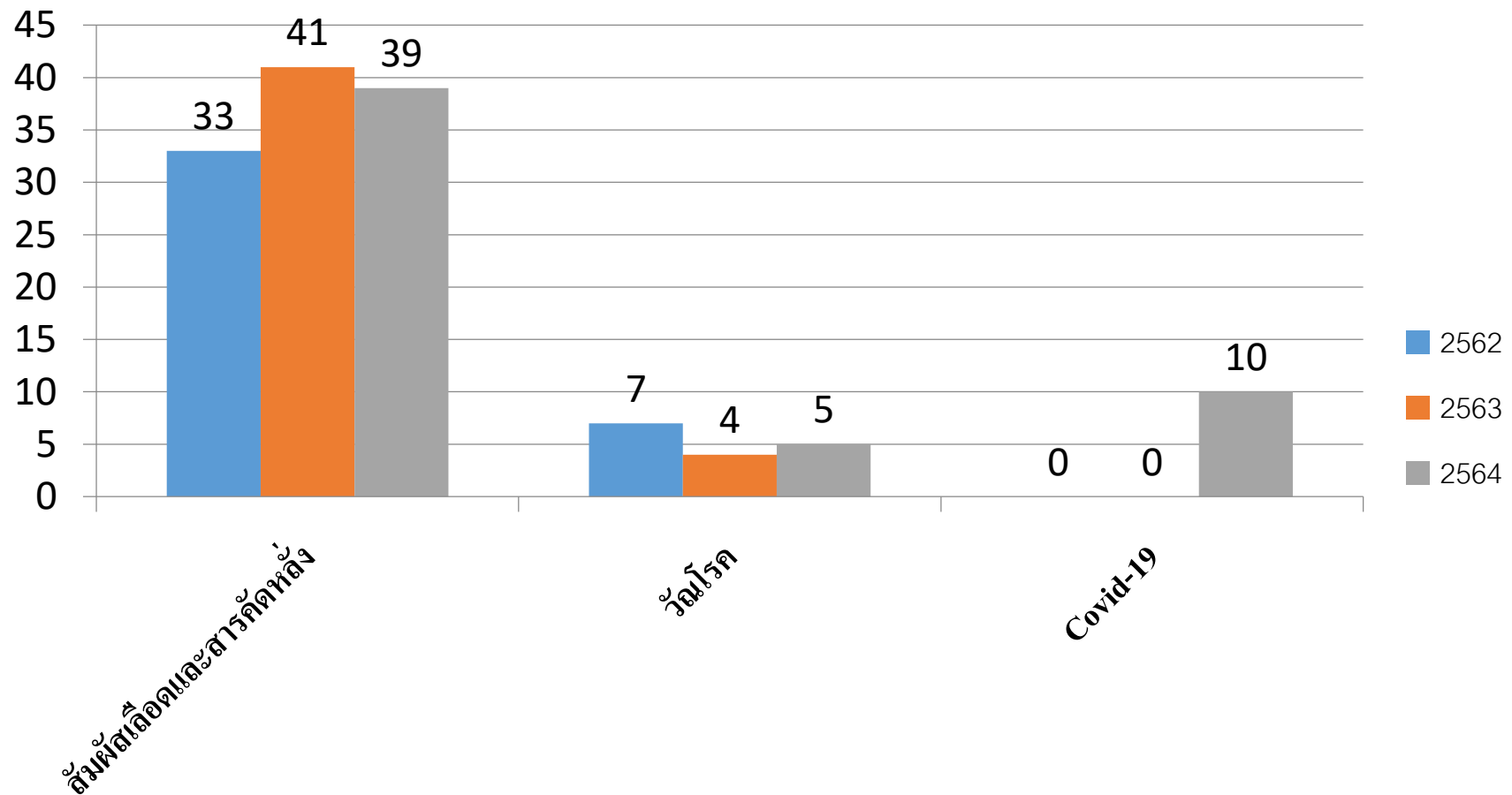
Healthy Staff

ร้อยละอุบัติการณ์การบาดเจ็บจากการทำงาน



Healthy Staff

จำนวนการเกิดอุบัติเหตุและการติดเชื้อจากการทำงาน



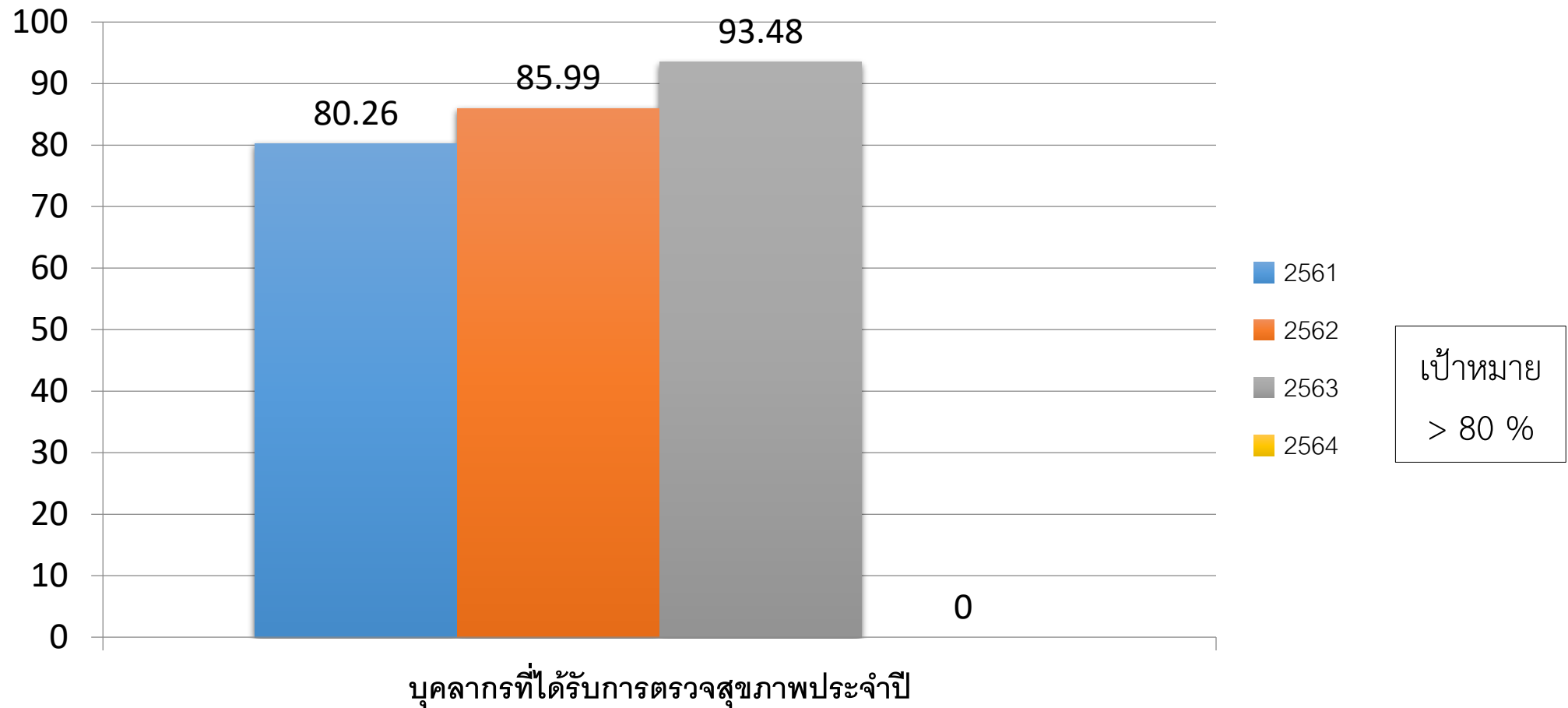
Healthy Staff

การพัฒนาระบบจากการทบทวนอุบัติการณ์ความเสี่ยง

- พัฒนาโครงการ Needle and Secretion injury พี่นี้จะพาปลอดภัย เพื่อลดอุบัติการณ์
- ทบทวนความรู้และวิธีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันตามความเหมาะสม การฝึกใช้ PPE
- จัดหาอุปกรณ์ที่ปลอดภัยและเพียงพอ เช่น Syringe Blood gas, กล่องทิ้งเข็ม อุปกรณ์ป้องกันสำหรับบุคลากร เช่น mask (N95, surgical mask) ชุด PPE เสื้อกาวน์กันน้ำ อุปกรณ์ป้องกันโรค Covid-19 เป็นต้น
- การปรับสถานที่ เช่น การทำห้องแยกโรค Negative pressure
- การให้ภูมิคุ้มกัน เช่น วัคซีน Covid-19 วัคซีนไขหวัดใหญ่ เป็นต้น

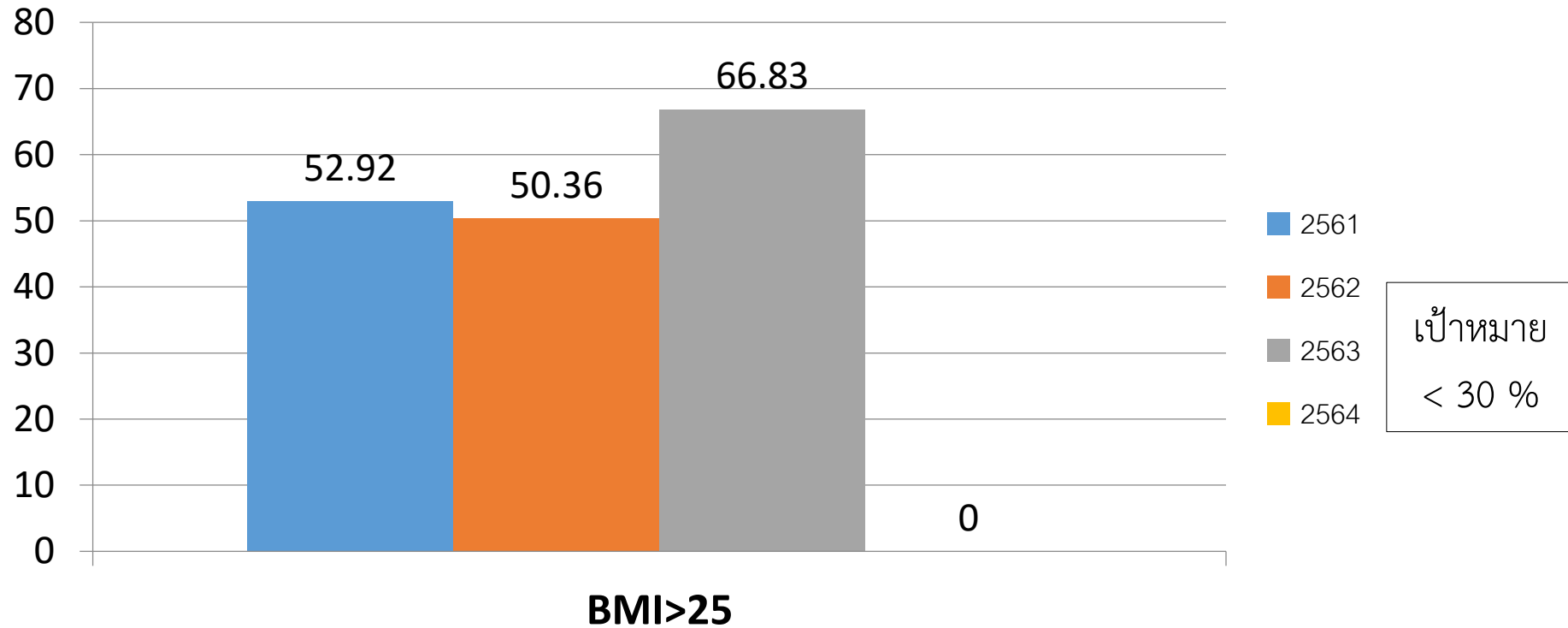
Healthy Staff

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี



Healthy Staff

ร้อยละ BMI ของบุคลากรเกินเกณฑ์มาตรฐาน



Healthy Staff

การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน

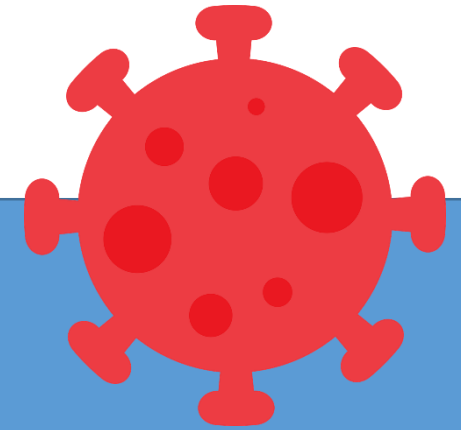
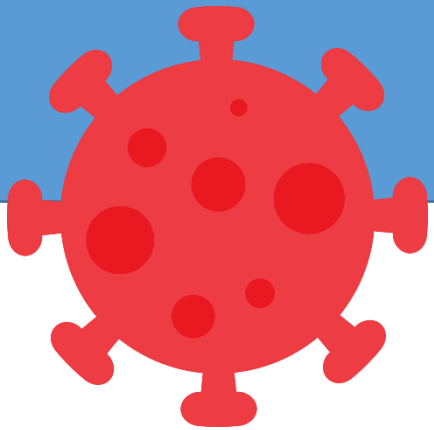
จากแนวโน้ม 3 ปีที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรที่มีดัชนีมวลกายเกินเกณฑ์มาตรฐานมีจำนวนเพิ่มขึ้น

กระบวนการ

1. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนตรวจสุขภาพประจำปี และแจ้งผลการตรวจสุขภาพให้ทุกคนคนทราบ พร้อมแนวทางการดูแลสุขภาพของแต่ละบุคคล
2. รณรงค์ให้ทุกหน่วยงานจัดอาหารว่างแบบสุขภาพ (Healthy meeting)
3. จัดกิจกรรมออกกำลังกาย
4. ส่งเสริม/สนับสนุนให้ร้านค้าสวัสดิการในโรงพยาบาลจัดทำเมนูสุขภาพ

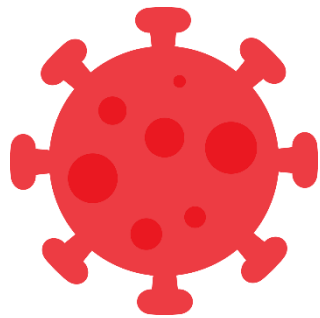
ผลสัมฤทธิ์ ในส่วนข้อมูลของปี 2564 ยังไม่สามารถประเมินได้ เนื่องจากติดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จะทำการประเมินในปี 2565

การถอดบทเรียนจากสถานการณ์ COVID-19



สมรรถนะ

- การดูแลผู้ป่วย COVID-19
- การใช้อุปกรณ์ป้องกัน PPE



อัตรากำลัง

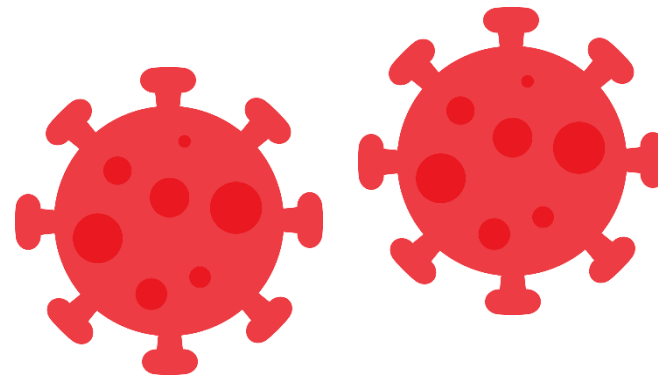
- การจัดสรรกำลังคน
 - Cohort ward /ICU/PUI ward
 - รพ.สนาม
 - หน่วยฉีดวัคซีน
 - ARI Clinic

สถานที่ในการทำงาน

- การปรับสถานที่เพื่อรองรับการตรวจและรักษาผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง และผู้ป่วยยืนยัน COVID-19 การแบ่ง zoning
 - Cohort ward /ICU/PUI ward
 - รพ.สนาม
 - ARI clinic
 - OR

ความปลอดภัยของกำลังคน

- การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน PPE
- การให้ภูมิคุ้มกัน
- การปรับสถานที่ทำงาน



ทีมมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนา

มาตรฐาน	Score	DAI Gap	ประเด็นพัฒนาใน 1-2 ปี
ขีดความสามารถและเพียงพอ	3.0	L	การบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการขยายงานบริการทางการแพทย์ในช่วง COVID-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน	3.0	L	พัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยง 2P safety เพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัย
การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน	3.0	L	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรตามหลัก 3อ. 3ส. การพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร : MIO (Mindfulness in Organization)

ทีมมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนา

มาตรฐาน	Score	DAI Gap	ประเด็นพัฒนาใน 1-2 ปี
ความผูกพันและระบบการจัดการ ผลการปฏิบัติงาน	3.0	L	นิเทศงานเชิงรุก (ตรวจเยี่ยมหน้างาน) บ่อยๆ เพื่อเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ จัดสวัสดิการ สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร
การพัฒนากำลังคนและผู้นำ	3.0	L	วางแผน learning need และ succession plan ตาม วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล อบรมหลักการบริหารงานในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน และ หัวหน้างาน 100% พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้

