



คำสั่งโรงพยาบาลพนัสนิคม

ที่ ๕๒๗/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรและสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

.....

ด้วยโรงพยาบาลพนัสนิคม ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและคุณภาพบริการให้ได้ตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพ และการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพด้านอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย ประทับใจ และพึงพอใจ ตลอดจนเจ้าหน้าที่เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลพนัสนิคม จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรและสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. นางจริยภรณ์	นิคมชัยประเสริฐ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวนิ่มนวล	แสงรัตน์	รองประธานกรรมการ
๓. นางนงลักษณ์	วงศ์บุญเพ็ง	รองประธานกรรมการ
๔. นางรุ่งอรุณ	พรหมดวงดี	กรรมการ
๕. นางนาตยา	วงศ์สิริวิทยา	กรรมการ
๖. นางพรพิมล	พาลีศชัยวงศ์	กรรมการ
๗. นางบุษกร	พงษ์สวัสดิ์	กรรมการ
๘. นางสาวดรุณวรรณ	สามารถ	กรรมการ
๙. นางสาวอรัญญา	แป้นทิม	กรรมการ
๑๐. นายอนุพงษ์	ภิญโญ	กรรมการ
๑๑. นางสาวดรรรชนี	ขาววงศ์	กรรมการ
๑๒. นางณัฐนิชา	สมบูรณ์สร้าง	กรรมการ
๑๓. นางสาวอุบลรัตน์	ชัยมังคละกุล	กรรมการ
๑๔. นางปริศนา	สุวรรณคำ	กรรมการ
๑๕. นางณัฐิยา	เขมทิน	กรรมการและเลขานุการ(HRD)
๑๖. นางสาวระพีพัฒน์	แพน้อย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ(HRD)
๑๗. นางศิริอร	วิสาละ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ(คุณธรรม)

มีหน้าที่

รับผิดชอบ พัฒนาออกแบบระบบ ติดตามการปฏิบัติ ติดตามวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ประเมินระบบงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามรอบเวลาที่กำหนด โดยครอบคลุมมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานของ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ดังต่อไปนี้

/๑. มาตรฐาน....

๑. มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ ๕ บทที่ 1-๕ บุคลากร (Workforce)
๒. เป้าหมายความปลอดภัยของผู้ป่วย ของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๑
๓. เป้าหมายความปลอดภัยของบุคลากรสาธารณสุข ของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๑
๔. ความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรเพื่อป้องกันการแพร่กระจายโรคติดเชื้อ ประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔

1-๕.๑ สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและความเพียงพอของบุคลากรเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร.

ก. ขีดความสามารถ และความเพียงพอของบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

(๑) องค์กรจัดทำแผนบุคลากร:

(i) กำหนดระดับอัตรากำลังและทักษะที่ต้องการเพื่อการจัดบริการและการปฏิบัติงานตามพันธกิจ โดยพิจารณาข้อเสนอแนะขององค์กรวิชาชีพ;

(ii) แผนบุคลากรตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์.

(๒) องค์กรมีวิธีการที่มีประสิทธิผล ในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และดูแลบุคลากรใหม่:

(i) การรวบรวม ตรวจสอบ และประเมินคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านต่างๆ เช่น ใบประกอบวิชาชีพ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์;

(ii) การจัดให้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ ได้รับการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน.

(๓) องค์กรเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความต้องการขององค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดบุคลากรและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคลากรไม่เพียงพอ.

(๔) องค์กรจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนการดูแลที่มุ่งเน้นผู้ป่วยและผู้รับผลงานอื่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์กร:

(i) กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานอื่น;

(ii) มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ และข้อกำหนดในกฎหมาย;

(iii) กลไกการทำงานและแนวทางสนับสนุน การประสานงานภายใน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการประสานงานกับบริการภายนอกที่เกี่ยวข้อง;

(iv) มีการกำกับดูแล สนับสนุน และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม.

(v) ทบทวนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณสมบัติ และสิทธิการดูแลรักษาของผู้ประกอบวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุก ๓ ปี.

ข. การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิภาพของบุคลากร (Workforce Work Support and Security)

(๑) องค์กรสร้างความมั่นใจในการปรับปรุงและสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสิ่งจำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการที่จำเป็น.

(๒) องค์กรทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสวัสดิภาพสำหรับบุคลากร มีการประเมินความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีมาตรการปกป้องคนทำงานจากความรุนแรง การกลั่นแกล้ง การคุกคาม และการล่วงละเมิด.

(๓) องค์กรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยคำนึงถึงสุขภาพ ความเครียด และประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน.

ค. สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร (Workforce Health and Safety)

(๑) องค์กรจัดให้มีโปรแกรมเพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร โดยมีการประเมินและจัดการความเสี่ยงต่อสุขภาพที่สำคัญอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในภาวะปกติและในสถานการณ์ภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน (ดู 1-๖.๒ ค ร่วมด้วย):

- (i) มีการป้องกันการติดเชื้อจากการทำงาน โดยเฉพาะ วัณโรค โรคติดต่อทางเดินหายใจ หรือ โรคอุบัติใหม่ ไวรัสตับอักเสบบี ไวรัสตับอักเสบบี และ เอชไอวี;
- (ii) มีการป้องกันอันตรายจากเข็มและของมีคม รวมทั้งการสัมผัสเลือด สารคัดหลั่งที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ;
- (iii) มีการป้องกันอันตรายจากสารเคมี เช่น สารเคมีในห้องปฏิบัติการ ยาดมสลบ และยาเคมีบำบัด;
- (iv) มีการป้องกันอันตรายจากปัจจัยกายภาพอื่นๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง รังสี;
- (v) มีการป้องกันอันตรายจากปัจจัยด้านการยศาสตร์;
- (vi) มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) ที่เหมาะสมเพียงพอ;
- (vii) มีการให้วัคซีน ยา หรือหัตถการที่เหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อการป้องกันโรค.

(๒) บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพ.

- (i) บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินสุขภาพแรกเข้าทำงานและมีข้อมูลสุขภาพพื้นฐาน;
- (ii) บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเป็นระยะเพื่อประเมินสมรรถภาพการทำงาน และเพื่อประเมินการเจ็บป่วยหรือการติดเชื้อเนื่องจากการทำงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ.
- (๓) บุคลากรที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน.
 - (i) บุคลากรที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานได้รับการประเมินและดูแลอย่างเหมาะสม;
 - (ii) องค์กรจัดทำแนวปฏิบัติ สำหรับการประเมินโอกาสแพร่กระจายเชื้อการจำกัด การปฏิบัติหน้าที่ และการดูแลบุคลากรที่สัมผัสเชื้อ.
- (๔) องค์กรเป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพ.
 - (i) องค์กรมีนโยบายและวิถีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพ;
 - (ii) บุคลากรแต่ละคนมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพ;
 - (iii) บุคลากรมีส่วนร่วม เรียนรู้ ตัดสินใจ และปฏิบัติ ในการดูแลสุขภาพกาย ใจ สังคม ของตน.

ง. ชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร (Workforce Life and Well-being)

(๑) องค์กรส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร:

- (i) กระบวนการเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การจัดการความเครียด (stress management) การป้องกันและจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) การติดตามวัดระดับภาระงาน (workload monitoring) การจัดการความสมดุลชีวิตและการทำงาน (management of work-life balance) การปรับแบบแผนการดำเนินชีวิต(lifestyle) และแผนวิถีชีวิตสุขภาพดี (health lifestyle programmes) เป็นต้น;
 - (ii) บุคลากรได้รับการดูแล สนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสม.
- (๒) องค์กรให้การดูแลและเกื้อหนุนบุคลากรอย่างเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม. ด้วยมาตรการต่อไปนี้:
- (i) การประกาศนโยบาย;
 - (ii) การจัดบริการ;
 - (iii) การให้สิทธิประโยชน์.

1-๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อรักษาบุคคลไว้ และให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี.

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

- (๑) องค์กรกำหนดปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันของบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม.
- (๒) องค์กรประเมินความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม.
- (๓) องค์กรนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี.

ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

- (๑) องค์กรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร:
 - (i) มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง;
 - (ii) มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดี;
 - (iii) เชื้อต่อการนำวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรไปใช้;
 - (iv) เสริมพลังบุคลากร;
 - (v) เห็นคุณค่าและความหมายของคนและงาน.

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร (Performance Management and Development)

- (๑) ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management system) ของบุคลากร เพื่อสร้างผลงานที่ดี

พัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ หนุนเสริมการมุ่งเน้นผู้ป่วย และนำแผนไปปฏิบัติให้สำเร็จผล:

- (i) การสื่อสารความคาดหวังและช่วยเหลือให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ;
 - (ii) การประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่สัมพันธ์กับภาระงานเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง;
 - (iii) การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยหรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร;
 - (iv) มีแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์.
- (๒) ระบบการเรียนรู้และพัฒนา สนับสนุนความต้องการขององค์กรและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ อาสาสมัคร ผู้บริหาร และผู้นำ โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้:
 - (i) สมรรถนะหลักขององค์กร ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ;
 - (ii) การปรับปรุงผลการดำเนินการ/การพัฒนาคุณภาพขององค์กร ความปลอดภัยของผู้ป่วย การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และนวัตกรรม;
 - (iii) จริยธรรมในการให้บริการสุขภาพ จริยธรรมวิชาชีพ และจริยธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจองค์กร;
 - (iv) การทบทวนใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพ.
 - (v) การดูแลที่ยึดมิติคนเป็นศูนย์กลาง มิติทางสังคมและจิตวิญญาณในการดูแลผู้ป่วย รับรู้คุณค่าและความหมายของงานที่ทำ และมีการเติบโตจากภายใน;

/(vi) การสร้างเสริม...

- (vi) การสร้างเสริมสุขภาพ;
- (vii) การใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน;
- (viii) ความจำเป็นและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพ และสิ่งที่หัวหน้างานและผู้บริหารระบุ.
- (๓) องค์กรประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลการดำเนินการขององค์กรร่วมด้วย.
- (๔) องค์กรจัดการเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร วางแผนการสร้างผู้บริหารและผู้นำในอนาคต.
 - ๕. ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
 - ๖. จัดกิจกรรม/ร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - ๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในการประพฤติตนตามหลักศีลธรรม
 - ๘. ส่งเสริมยกย่องและเชิดชูบุคคลที่เป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและการทำความดี
 - ๙. อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามขององค์กร

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดังกล่าวดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งหากมีการพิจารณาเพื่อดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการทุกคณะ ให้ประธานกรรมการนำเสนอคณะกรรมการบริหารรับทราบหรือพิจารณาก่อนดำเนินงาน

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

Ub.101h

(นางชนิษฐา เจริญจรชัย)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนัสนิคม