

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล  
วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมจรรยา บริบูรณ์ ๒ โรงพยาบาลพนัสนิคม

**รายชื่อผู้เข้าประชุม**

๑. นายประยูทธ	หมื่นหน้า	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนัสนิคม ประธาน
๒. นางชนิษฐา	เจริญจรชัย	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์
๓. น.ส.ปิยาภรณ์	ชุ่มศรี	นายแพทย์ชำนาญการ
๔. นางจริยภรณ์	นิคมชัยประเสริฐ	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม
๕. น.ส.สุนันทา	อารีย์วัฒน์	แทนหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
๖. น.ส.วิลาสินี	สัตยาทิพย์	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
๗. นายสนธยา	เอียบกงไชย	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพ
๘. นางรุ่งอรุณ	พรหมดวงดี	หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
๙. น.ส.ดร.ณวรรณ	สามารถ	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
๑๐. น.ส.ชุลีพร	แสงเพิ่ม	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทย

**ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมเนื่องจากติดราชการ**

๑. นายพีระพัฒน์	อุตรสถุภิกุล	นายแพทย์ชำนาญการ
๒. น.ส.นิมมล	แสงรัตน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒. น.ส.จุฑามาศ	ช่อไสว	นายแพทย์ชำนาญการ
๓. น.ส.อรัญญา	แป้นทิม	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ
๔. นายอนุพงษ์	ภิญโญ	นักกายภาพบำบัดชำนาญการ
๕. น.ส.เสน่ห์	บุญเพ็ง	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นางบุษกร	พงษ์ชวลิต	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒. นางณัฐยา	เข็มทิน	จพ.ธุรการชำนาญงาน
๓. น.ส.ระพีพัฒน์	แพน้อย	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ

เปิดประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- ประธาน ๑. กรอบอัตรากำลังของรพ.พนัสนิคม ใช้กรอบของ รพ.กบินทร์บุรี เป็นเกณฑ์ M๑
- ช่วงนี้อยู่ระหว่างปรับเป็น M๑ ถ้าดูตามโครงสร้างกลุ่มงานตาม M๑ บางกลุ่มจะมีเจ้าหน้าที่น้อย อาจมี ๑ คน, ๒ คน จึงขอให้มีการรวมภารกิจที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมเป็นกลุ่มงานแล้วตั้งชื่อรวม เช่น กลุ่มงานเวชกรรมสังคม, กลุ่มงานสุขศึกษา ควรรวมกัน
  - กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาของพยาบาล ให้อยู่รวมกับงานคุณภาพ (HA) ส่วนบางงานที่มีภาระกิจขอบเขตงานชัดเจน จำนวนเจ้าหน้าที่หลายคน ตั้งเป็นกลุ่มงานตามโครงสร้างได้เลย เช่น กลุ่มงานโภชนศาสตร์ ขอให้แต่ละกลุ่มไปปรึกษากัน เพื่อดำเนินการภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม - รับทราบ

- ประธาน ๒. เลขตำแหน่งว่าง ขออนุมัติจังหวัดไป ๑๓ ตำแหน่ง เป็นการทดแทน
- ลูกจ้างชั่วคราว ๘ ตำแหน่ง (นักกายภาพ ๑/พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ๒/ จพ.ธุรการ ๓/ พนักงานเก็บเอกสาร ๑/ นักการแพทย์รังสี ๑
  - พกส. ๕ ตำแหน่ง (พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ๓/ จพ.การเงิน ๑/ จพ.พัสดุ ๑)
- ประธาน - ตำแหน่งว่าง จะให้ตำแหน่งอะไร เพราะที่ได้รับมามีแต่ตำแหน่งทดแทน เช่น มีเลขาว่าง สามารถเปลี่ยนได้ เป็นลจ.ชั่วคราวเหมือนเดิม หรือสายวิชาชีพ
- มติที่ประชุม - เปลี่ยนแนวทางปฏิบัติหรือใช้แบบเดิม ใช้เลขเดิม ตำแหน่งเดิมจ้างหรือจะเปลี่ยนให้สายวิชาชีพก่อน
- นวค.สาธารณสุข (งานแผนงาน) ให้ใช้ตำแหน่งว่างของนักกายภาพ
  - ลจ.รายวัน งาน X-ray จำนวน ๒ คน ให้ใช้ตำแหน่งว่างของพนักงานเก็บเอกสาร
  - ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่จะเกษียณในเดือนกย.๖๕ มี ๕ ตำแหน่ง จะถูกยุบและได้คืนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการแทน ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งไป ได้แก่ เกสซ์ ๑/นวก.พัสดุ ๑/นวก.การเงิน และบัญชี ๒/ นวค.คอมพิวเตอร์ ๑
- ประธาน ๓. หมอจริยภรณ์ เสนอให้มีอนุกรรมการตำแหน่งว่าง ถ้ามีตำแหน่งว่าง ให้คุณณัฐิยา นำเสนอที่ประชุมคกก.บริหาร
- ที่ประชุม ๔. ตัวชี้วัด PA ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ขอให้หน.ฝ่าย/หน.งาน ติดตามและคอยกำกับ
- รับทราบ
  - ๕. แพทย์แผนปัจจุบันสั่งยาไม่ได้ visit ไม่มีบริการแผนแพทย์ไทย มอบคุณดร.ณรรณ คุษปรีชา กั้น
  - ๖. เข็มมุ่ง ปี ๒๕๖๕
    - การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองขาดเลือดเฉียบพลัน (Stroke) ที่ได้รับยาละลายลิ่มเลือด ผู้รับผิดชอบ พญ.ชนิษฐา
    - การระบุตัวผู้ป่วยผิดพลาด (Patient Identification) ผู้รับผิดชอบ ทพ.พัชรี เป็นประธานคุณรณกร เป็นเลขา
    - ลดอัตราการประเมินความรุนแรงของผู้ป่วยต่ำกว่าความเป็นจริง (Under triage) ผู้รับผิดชอบ ER
    - พัฒนาคุณภาพระบบการส่งต่อผู้ป่วยใส่ตั้งอวัยวะของโรงพยาบาลลูกข่าย ผู้รับผิดชอบ พญ.ปิยาภรณ์
    - การพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรการปลอดภัยขององค์กร Covid free setting ผู้รับผิดชอบ IC, ENV และ Nurse
  - ๗. แผนปฏิบัติการของ HRD ปี ๒๕๖๕
    - พัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญ โดยหาส่วนขาดของ จนท. (Training need)
    - การพิจารณาความดีความชอบ
    - งานวิจัย โดยประสานกับคุณบุษกร จะดำเนินการต่ออย่างไร
    - อบรมความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร จำนวน ๔ หลักสูตร โดยในวันที่ ๒๑ กพ. ๖๕ อบรมหลักสูตร Agile management
- คุณบุษกร - ช่วงนี้มีหน.ใหม่หลายคน ต้องมีการวางแผนรอง หน.ให้กับหน.ใหม่ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง

- จากที่ประชุม RM กับ FA ต้องกำหนดสมรรถนะของจนท.ที่จะขึ้นเป็นหัวหน้า เช่น การบริหารความเสี่ยง, กิจกรรมทบทวน
- การใช้เครื่องมือคุณภาพยังไม่ถูกกำหนดให้ชัดเจน เสนอเป็นแผน ปี ๒๕๖๕ โดยกำหนดเป็นคอร์ส เช่น อบรม RM คุณภาพ
- อบรมแล้วประเมินผ่าน ต้องปฏิบัติได้จริง โดยดูจากกิจกรรมทบทวน
- การปรับปรุง Service profile, ตัวชี้วัด, และปรับปรุง Sar ถ้าปฏิบัติได้ผู้นำจะผ่าน Competency

ที่ประชุม - รับทราบ

### ระเบียบวาระที่ ๒ แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๕

ประธาน - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญในงาน สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมสุขภาพดี มีความสุข

- จากที่ประชุมคกก. HRD การพยาบาลใช้ Productivity สูง ที่ต่ำกว่า ๑๒๐% ผ่านเกณฑ์หมดของพยาบาลใช้ Productivity เท่าไรให้ไปประชุมปรึกษากันใน Nurse ต้องพัฒนาวิธีการวัดให้ตรงกัน

- Training need มาจาก high risk-high volume, ความเสี่ยง, เคส Dead, เคส refer, Service plan และเข็มมุ่ง ประเมินจากการสอน สุ่ม สอบ ประเมินต้นปี-ปลายปี ได้ที่เปอร์เซ็นต์ สรุปว่าผ่าน-ตกกี่คน ประเมินโดยหน./รอง หน.

- ความปลอดภัยของ จนท.นำข้อมูลมาจากความเสี่ยง RHO๑ จากการสำรวจเชิงรุก และแนวทางปฏิบัติ

- จุดเน้นของ HRD จนท.ถูกเข็มทิ่ม เข็มตำ และ Covid free setting เน้น Personal safety มอบคุณวิลาสินี เขียนแนวทางปฏิบัติ

ที่ประชุม - รับทราบ

พญ.ชนิษฐา - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาความเชี่ยวชาญงานบริการสุขภาพ บูรณาการการแพทย์แผนไทย ครอบคลุมกลุ่มโรคที่สำคัญแบบครบวงจร

พญ.วลี - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ

- Smart hospital ตัวที่ ๔

- ข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองกับงานบริการ (ข้อมูลพื้นฐาน)

คุณบุษกร - ด้วยสถานการณ์โควิด-๑๙ ไม่สามารถนัดประชุมได้ต่อเนื่อง คุณอนุพล ได้จัดทำระบบ Zoom เพื่อจะให้งานสำเร็จ

ประธาน - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายบริการสุขภาพและความร่วมมือทุกภาคส่วน เน้น Health literacy จะดำเนินการอย่างไรให้ชาวบ้านได้รับรู้

คุณวิลาสินี - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเพื่อ เอื้อต่อการบริการ

- โครงการเพื่อนวัตกรรม มีทั้งหมด ๑๔ หมวด

- องค์กรต้นแบบมาตรฐาน มี ๙ หมวด เน้นปลอดภัยและทันสมัย เน้นเรื่องการแยกขยะ, กำจัดขยะ, ซ่อมอค์คิภัยบนโต๊ะ และ ๕ส

- ได้รับเรื่องจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงาน : ด้านการปฏิบัติหน้าที่ จึงได้

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน  
 สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผล  
 การปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ สำนักงาน  
 สาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้จัดทำประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการ  
 ดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
 สาธารณสุข จังหวัดชลบุรีถือปฏิบัติ

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จึงขอแจ้งประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและ  
 การดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ของสำนักงานสาธารณสุข  
 จังหวัดชลบุรี เพื่อให้หน่วยงานในโรงพยาบาลพนัสสินคม ถือปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ  
 ๒๕๖๕

- ประธาน - Green&Clean plus ผ่านเกณฑ์ ตัวที่คะแนนนำมาเขียนแผนพัฒนา เชื่อมกับ RHo๑ และ  
 Safety culture survey และ walk around จุดที่มีปัญหาและจุดอื่นๆ รวมถึง EMS  
 - รพ.ต้นแบบ ให้คกก.ประเมิน หมวดไหนตกให้นำมาเขียนแผน มอบคุณวิลาสินี ตั้งคกก. และใช้  
 มาตรฐานกลางของกระทรวงและมาตรฐานของ รพ.

- มติที่ประชุม - เดือนกค.๖๕ ทำแผนยุทธศาสตร์ ฝากงานแผนงาน เตรียมข้อมูล Input ไว้สำหรับปี ๖๖ (ปัจจัย  
 ภายนอก-ปัจจัยภายใน)  
 - การเขียนแผนการใช้งบประมาณ แผนปกติกับแผนยุทธศาสตร์ ให้ทำแผนยุทธศาสตร์ให้  
 เรียบร้อยภายใน พย.-ธค.

- คุณบุษกร - ทีม FA ต้องประเมินความก้าวหน้าของทีมนำเชิงระบบทุกทีม โดยจะประเมินจากการประชุม  
 โดยทุกทีมจะประชุมทุก ๒ เดือน โดยดูข้อมูลจาก Sever ๓/คลังข้อมูล/รายงานการประชุม  
 ทีมคร่อม โดยประธานเป็นผู้ตรวจรายงานการประชุม  
 - การเขียนรายงานการประชุมของแต่ละทีม เมื่อทางทีมเสนอ ให้เขียนว่า มติที่ประชุม  
 - งานวิจัย+พัฒนา นวัตกรรมต่าง ๆ รับลูกมาจาก HRD ทางกระทรวงสาธารณสุข ตั้งเป้าหมาย  
 ใช้งบวิจัยร้อยละ ๑.๕ ของงบทั้งหมด โดยให้สรุปว่าใช้ไปร้อยละเท่าไรต่อปี  
 - จาก Gap พบว่า การมีความเสี่ยง ระดับ E วิเคราะห์ปัญหาได้ไม่ตรง ไม่สามารถทำให้เกิดความ  
เสี่ยงซ้ำได้ เกิดจากหน่วยที่ทบทวนอาจไม่รู้เครื่องมือ หน่วยงานที่ทบทวนไม่ทราบว่าจะเรื่องใด  
 เป็นความเสี่ยงระดับ E ต้องมี FA เข้าไปสนับสนุน โดยตามรอยหน้างาน ดูจากกิจกรรมทบทวน  
 ในคลังข้อมูล และTicker two  
 - การวิเคราะห์รายไตรมาส การส่งข้อมูลต้องกำหนดระยะเวลาในการส่ง  
 - นำเสนอความก้าวหน้า รายงานทุกทีมให้ลงใน หน.ฝ่าย/หน.งาน  
 - บางประเด็นทีมตัดสินใจไม่ได้ ต้องให้คกก.บริหารพิจารณา ให้สรุปประเด็นว่า นำเสนอคกก.  
บริหารพิจารณา เพื่อจะนำไปแจ้งทีม  
 - หน้า desktop ของทุกคน ต้องมีเมนู Short cut ของงานสารสนเทศ เพื่อให้เข้าถึงแนวทางที่  
 ปฏิบัติ  
 - เพื่อลดเวลาของทีมต่าง ๆ การสรุปข้อมูลขอให้มอบหมายให้จนท. ในทีมรวบรวมข้อมูลไว้ที่ได้  
 ที่หนึ่งเพื่อความสะดวกในการค้นหา  
 - รายงานการประชุมของทุกทีม ให้เสร็จภายใน ๒ อาทิตย์  
 - แต่งตั้งอนุกรรมการ Competency, Productivity และการเรียนการสอน

- ช่องทางที่จะให้คกก.บริหารพิจารณารายงาน ให้ส่งข้อมูลเข้าในไลน์หน.ฝ่าย/หน.งาน และให้ทุกทีมแอดผู้ที่รับผิดชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

นางศิริอร วิสาละ บันทึก/พิมพ์รายงานการประชุม  
นางสาววิลาสินี สัตยาทิตย์ ผู้ตรวจรายงานการประชุม