



ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

โรงพยาบาลประจักษ์ปัตย์
กระทรวงสาธารณสุข



ประธาน

1. นพ.รังสรรค์ บุตรชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจักษ์ปัตย์

คณะกรรมการ

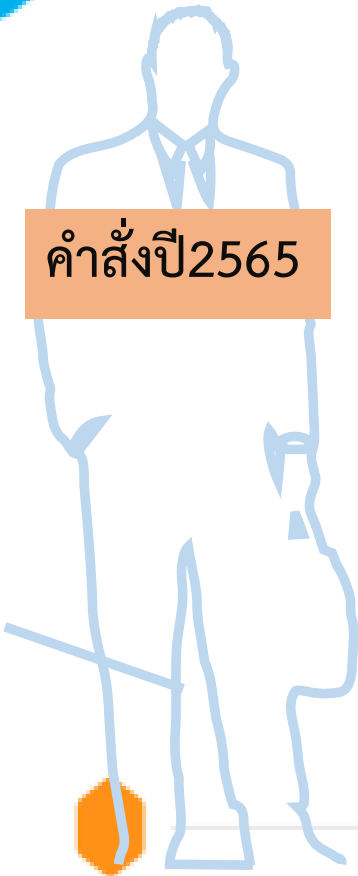
2. นายชาติชาย เดชรัตน์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร
3. นางทิตติยา บุญประกอบ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
4. ภญ.วลีพร พิทักษ์พรพันธุ์ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม
5. นางพิไลลักษณ์ เมฆสมภพ หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ
และองค์รวม
6. นางสุกฤตา มณีรัตน์ หัวหน้ากลุ่มงานแผนและยุทธศาสตร์
7. นางวรางคณา เมืองมีศรี พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

เลขานุการ/

ผู้ช่วยเลขานุการ

8. ทพญ.สุนิธิ เจริญวิบูลย์ หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม
9. นายไพศาล น้อยเกิด เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ

คำสั่งปี2565



วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงพยาบาลของชุมชน

บริการดี มีมาตรฐาน ผลงานานเชิงรุก

พันธกิจ (Mission)

- 1.พัฒนาคุณภาพบริการและระบบบริหารให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
- 2.พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพของประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 3.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากร

ค่านิยมขององค์กร (Core values)

ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ดำรงไว้ซึ่งมาตรฐาน
ร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน

สมรรถนะหลัก

- 1.ทำงานเป็นทีมดูแล ผู้ป่วย NCD
- 2.ระบบบริหารจัดการโรคติดต่อ Corona virus-19

จุดเน้น

- 1.ดูแลผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
- 2.ใช้นโยบาย 2P Safety

เข็มมุ่งระยะสั้น

- 1.บริหารจัดการโรคติดต่อ Corona virus-19 ที่มีประสิทธิภาพ

เข็มมุ่งระยะยาว

- 2.ทำงานเป็นทีมดูแลผู้ป่วย NCD/COVID
- 3.พัฒนาระบบ Home Health Care/IMC



โรงพยาบาลประจักษ์ศิลปาคม

I-5 บุคลากร (Workforce)

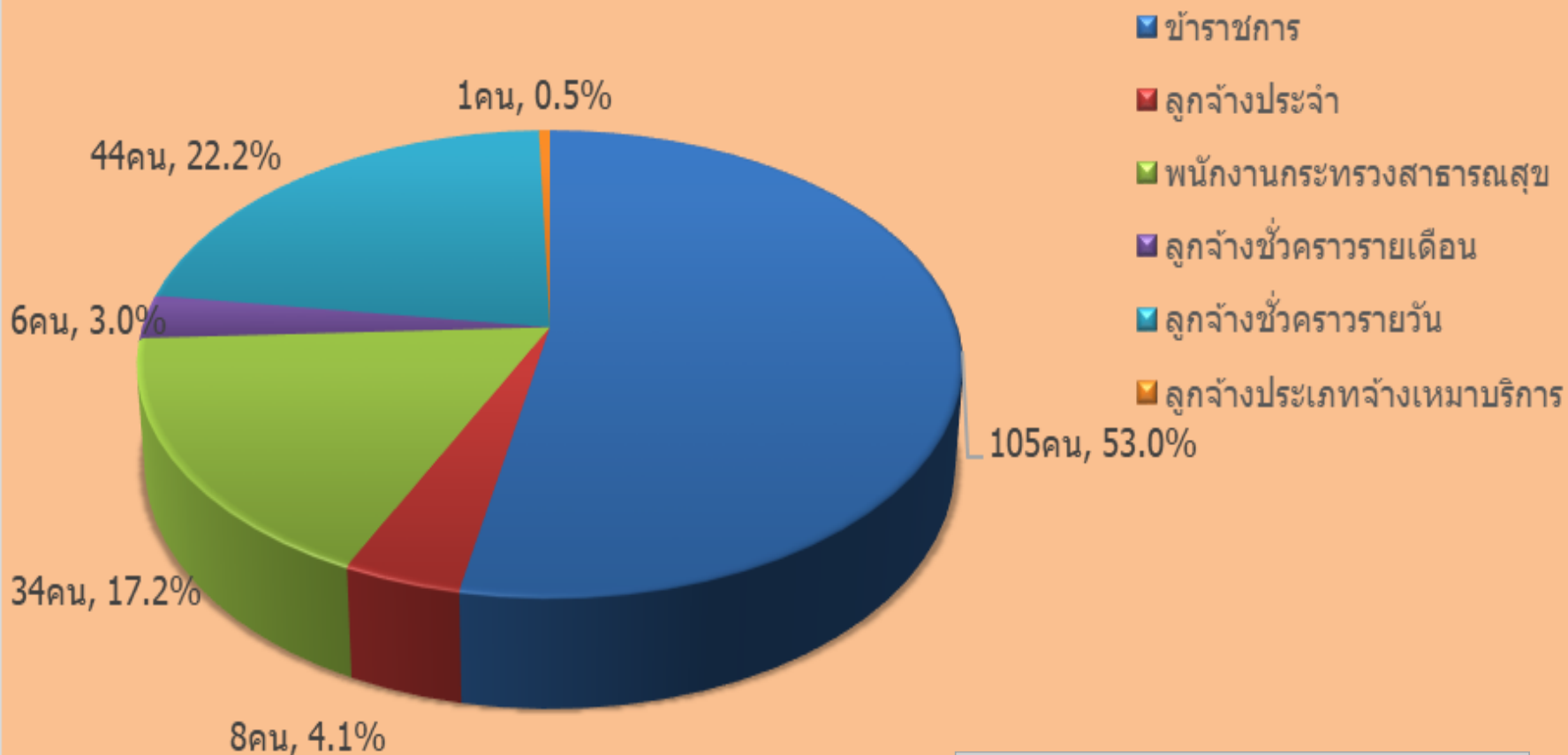
I-5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร

Purpose องค์กร

- 1.บริหารขีดความสามารถและความเพียงพอของบุคลากร
เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ
- 2.มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
บรรยากาศที่เอื้อต่อสวัสดิภาพ ความปลอดภัย
และคุณภาพชีวิตของบุคลากร



อัตรากำลังบุคลากร รพ.ประจักษ์ศิลปาคม



รวมบุคลากรทั้งหมด 198คน

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565



จำแนกตามวิชาชีพที่สำคัญ

จำนวนที่ควรมีตามโครงสร้าง (FTE)

บุคลากร	จำนวนที่มี ปัจจุบัน	ตามกรอบขั้นต่ำ	
		ตามกรอบขั้นต่ำ	-ขาด, +เกิน
แพทย์	11	10	+1
ทันตแพทย์	6	5	+1
เภสัชกร	6	5	+1
พยาบาลวิชาชีพ	63	35	+28
นักกายภาพบำบัด	3	2	+1
เจ้าพนักงานเภสัช	4	4	0
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	2	3	-1
นักเทคนิคการแพทย์	4	3	+1
นักโภชนาการ	1	2	-1

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565



ศักยภาพบุคลากร

แพทย์/ ทันตแพทย์	จำนวนที่มี	พยาบาลวิชาชีพ			
ศัลยแพทย์	1	วิชาชีพทั่วไป	18	IC	3
อายุรแพทย์	2	ทารกวิกฤติ	1	ผู้ป่วยวิกฤต	2
		พัฒนาการเด็ก	1		
กุมารแพทย์	1	ล้างไตทางช่องท้อง	1	เวชปฏิบัติฉุกเฉิน	1
หมอครอบครัว	1	จิตเวชผู้ใหญ่	1	หลอดเลือดและหัวใจ	1
		จิตเวชเด็ก	1		
เวชปฏิบัติทั่วไป	6	ยาเสพติด	1	NCD manager	1
ทันตกรรมประดิษฐ์	2	ตา	1	อาชีวอนามัย	1



การบริหารกำลังคน

กระบวนการ		2562	2563	2564	2565
1.การสรรหา					
- ข้าราชการ					
- รับโอน/ย้ายเข้า		2	5	4	2
- รับโอน/ย้ายออก		1			
2 บรรจุ/ลาออก					
- ข้าราชการบรรจุ	บรรจุ	4	15		
	ลาออก	1	1	1	
	จำนวนที่มี	95	110	109	106
- ลูกจ้างประจำ	บรรจุ				
	ลาออก				
	จำนวนที่มี	11	11	11	11
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	บรรจุ				
	ลาออก		2	9	2
	จำนวนที่มี	33	31	40	37
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	บรรจุ				
	ลาออก	3	12	1	1
	จำนวนที่มี	15	3	3	2
รวมเจ้าหน้าที่		154	155	163	155
รวมย้ายหรือลาออก		4	15	3	3
อัตราการ ย้าย/ลาออก		2.60	9.68	1.84	1.94



การดำเนินงาน

- เพิ่มอัตรากำลังบุคลากร ให้พอเพียงกับภาระงาน โดยให้ทุน/รับย้าย/จ้างทดแทน ทั้งรายวัน/รายคาบ

ปี 2562	ให้ทุนนักศึกษาพยาบาลวิชาชีพ	2 ทุน (จบเม.ย.66)
	ลูกจ้างรายวัน	33 คน

ปี 2563	บรรจุข้าราชการ (รุ่น covid -19)	15 คน
	ลูกจ้างรายวัน	36 คน

ปี 2564 – 2565	จ้างลูกจ้างรายวัน & เหมาบริการ	45 คน
----------------	--------------------------------	-------

(ผู้ช่วยพยาบาล / นักเทคนิคการแพทย์ / พนักงานรังสีการแพทย์ / เปล/ นวค.สาธารณสุข / ผู้ช่วยเหลือคนไข้/พจน.การเงินและบัญชี/พนักงานขับรถยนต์)

การวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล

- แผนมอบคุณทุนการศึกษา

พยาบาล จำนวน 10 คน ปี 2566 และ 67

- แผนอบรมหลักสูตรระยะสั้น

พยาบาลวิชาชีพ ปี 2566 สาขา

- ผู้สูงอายุ 1 คน
- ยาเสพติด 1 คน
- เวชปฏิบัติฉุกเฉิน 2 คน

*ปี66 ขอขยายกรอบอัตรากำลัง จาก 30 เต็มเป็น 60 เต็ม

*ปี67 แผนขอขยายกรอบอัตรากำลัง จาก 60 เต็มเป็น 90 เต็ม



การทำงานที่ผ่านมา



ช่วงโควิดระบาดหนัก คนไข้ล้นออกมาหน้า ER & OPD



การทำงานที่ผ่านมา



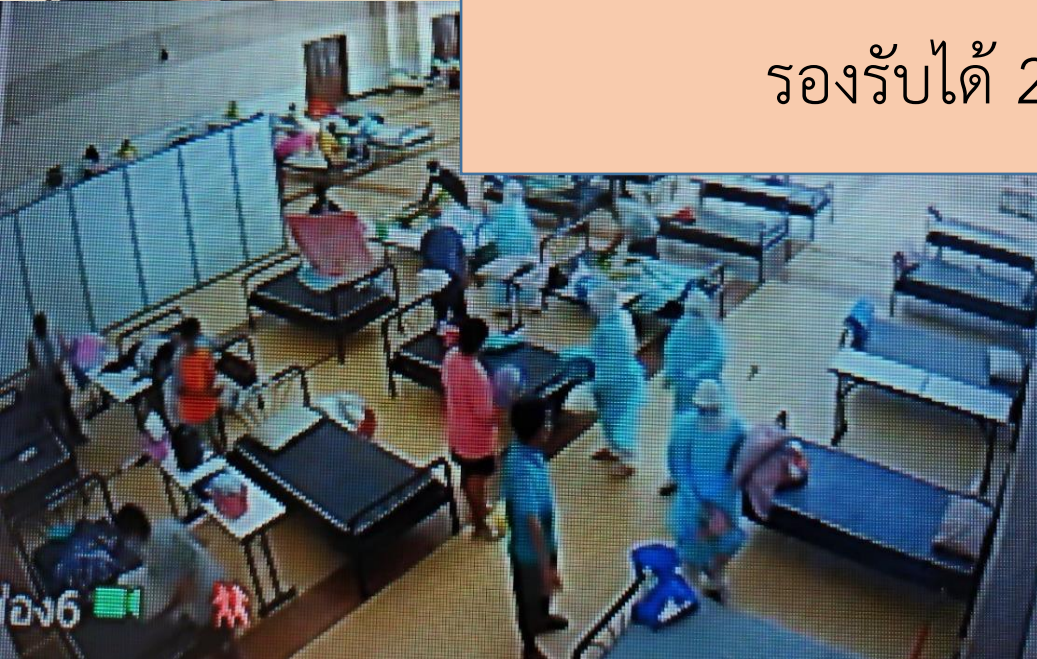
โรงพยาบาลราชภัฏ



โรงพยาบาลสนาม สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระบรมราชินีนาถ 60 พรรษา
(โรงพยาบาลราชวิถี ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี)



สภาพภายในโรงพยาบาลสนาม คลอง 6
รองรับได้ 220 เตียง



ความปลอดภัยจากการทำงาน



สภาพภายในอาคารรักษัประชา





ความปลอดภัยจากการทำงาน



โรงพยาบาลราชภัฏ

ปรับปรุงสถานที่ด้านโครงสร้างสิ่งแวดล้อม

บริเวณหน้าลิฟต์



ก่อน



หลัง

ห้องฉุกเฉิน



ก่อนย้าย ER ชั้น 1



หลังย้าย ER ไปชั้น G

ปรับปรุงสถานที่ด้านโครงสร้างสิ่งแวดล้อม

ปรับปรุงห้อง NEGATIVE PRESSURE

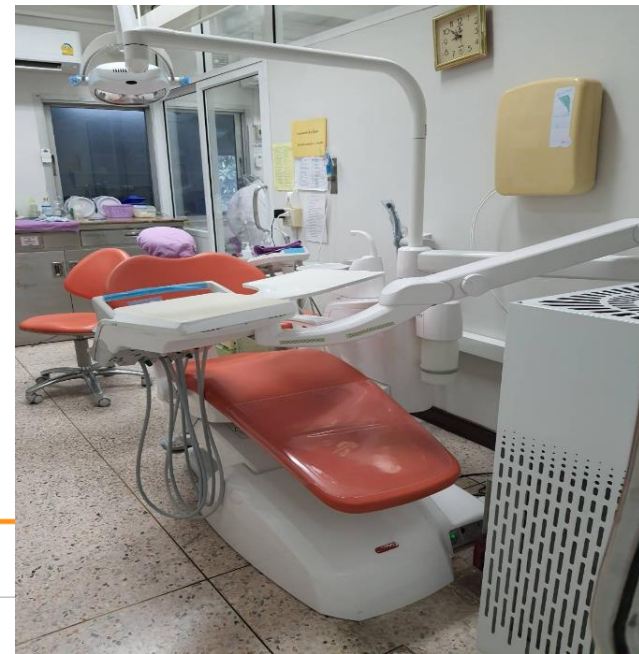
ก.45 Type A



IPD



ER



ห้องทันตกรรม



การตรวจสุขภาพประจำปี

ปีที่ตรวจ	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562	พ.ศ.2565
รายการ			
ยอดรวม জন.	174 คน	183 คน	198 คน
ได้รับการตรวจสุขภาพ	93.10 %	97.81 %	100 %
BMI > 22.9	37.36 %	48.09 %	53.81 % 
Chol สูง ≥ 200	24.14 %	37.16 %	20.80 %
BP $\geq 140/90$	2.87 %	6.01 %	4.56 %
BP $\geq 130/80$ - 139/89	22.41 %	30.05 %	9.14 %
FBS ≥ 100 – 125 mg/dL	5.17 %	14.75 %	16.94 %
FBS ≥ 126 mg/dL	1.15 %	3.28 %	5.64 % 
FBS > 140 mg/dL	2.30 %	1.64 %	4.03 % 
ไม่มีภูมิ Hep B	40.80 %	32.79 %	23.32%
ฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่	100 %	100 %	100 %

การพัฒนาจากข้อเสนอแนะ

ควรนำผลการตรวจสุขภาพประจำปีร่วมกับผลการ
ประเมินพฤติกรรมมาออกแบบกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
ให้เหมาะสมตามกลุ่มสุขภาพของบุคลากร
(กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย)



แผนส่งเสริมสุขภาพบุคลากร



62.44%

01 กลุ่มปกติ

- ตรวจสุขภาพประจำปี
- ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ (การกิน, กิจกรรมทางกาย)
- จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี



สุขภาพแข็งแรง



30.96%

02 กลุ่มเสี่ยง

- มีแผนและโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ (การกิน, กิจกรรมทางกาย)
- จัดสิ่งแวดล้อมที่ลดปัจจัยเสี่ยงการเกิดโรค



ไม่ป่วยด้วยโรค NCDs



6.60%

03 กลุ่มป่วย

- มีแผนและโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ (การกิน, ทางกาย) อย่างเข้มข้น
- ส่งพบแพทย์/จิตแพทย์
- ค้นหา/ลดภาวะแทรกซ้อน
- ติดตามผล Lab



ไม่ทุพพลภาพ

I-5 บุคลากร (Workforce)

I-5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Purpose

องค์กร

1. สร้างความผูกพันกับบุคลากร
2. มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน
3. สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อรักษาบุคคลไว้ และ ให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี



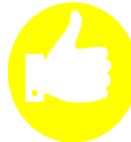
เป้าประสงค์ของทีม

เก่ง



COMPETENCY

ดี



HEALTH & SAFETY

มีความสุข



HAPPINOMETER



มาตรการสร้างคน “เก่ง”



01 การสรรหา

- การจัดจ้าง
- การจัดอัตรากำลัง
- การจัดหาทุน
- Outsource
- เพิ่ม FTE จาก F2 เป็น F1

02 ศักยภาพ

- การประเมินผลงาน
- การให้รางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน
- สร้างขวัญกำลังใจ

03 การพัฒนา

- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/อบรมเฉพาะทาง
- ใช้ระบบพี่สอนน้อง
- หมุนเวียนบุคลากร
- KM /3S /CQI /Lunch Symposium / R2R

การดำเนินการที่ผ่านมา

อบรมพฤติกรรมบริการ





การดำเนินการที่ผ่านมา

จัดอบรม/ฝึกสอนน้อง



จัดLunch Symposium

20 ครั้ง

KM





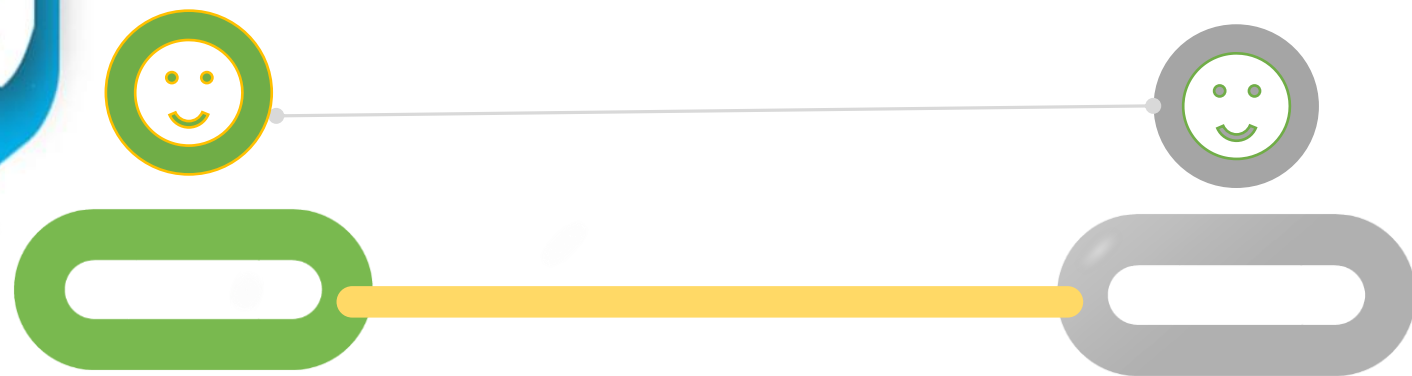
การดำเนินการที่ผ่านมา

สนับสนุนวิชาการ





มาตรการสร้างคน“ดี”



สุขภาพดี

จิตใจดี



โครงการ ต้นแบบองค์กรไร้พุง





สนับสนุนการออกกำลังกาย/ทำกิจกรรมร่วมกัน



โรงพยาบาลประชาริพย์

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม



• ชมรมจริยธรรมนำความสุข รพ.ประจักษ์ศิลปาคม



โครงการเสริมสร้างคุณธรรม



- ชมรมจริยธรรมนำความสุข รพ.ราชภัฏปัตย์



โครงการจิตอาสา



เราทำความดีด้วยหัวใจ รพ.พระชาธิปัตย์เข้าร่วมกับหลายหน่วยงานของอ.ธัญบุรี



สร้างความผูกพัน และความสามัคคี



วันสงกรานต์

สร้างความผูกพัน และความสามัคคี



Internal Servey



ทีมนำ



สร้างขวัญกำลังใจ



สวัสดิการช่วยเหลือกรณี พ่อ/แม่/ลูก ของจนท./
ลูกจ้างสายตรงเสียชีวิต



การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมา

การดูแลและเกื้อหนุนกำลังคนในองค์กร (สร้างขวัญกำลังใจ)

- เพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาเป็น 1.2 เท่า / ค่าเสี่ยงภัย
- เพิ่มค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวรายวันจาก 325 เป็น 375 บาท
- ประกันภัย covid-19 แบบ เจอ จ่าย จบ ตั้งแต่ปี 2563 – 2565
- เมื่อเกิดเหตุสุดวิสัยจากการรักษาพยาบาล ช่วยเหลือเยียวยาโดยนำเสนอเข้าม.41/ม.59
- จัดสวัสดิการ เงินช่วยเหลือกรณี พ่อ/แม่/ลูก ของจนท./ลูกจ้างสายตรงเสียชีวิต
- จัดสวัสดิการ เรืองยานพาหนะ ในการเดินทางไปอบรม/ประชุมใน & นอกพื้นที่ จ.ปทุมธานี
- จัดสวัสดิการกรณีจนท./ลูกจ้างโรงพยาบาลประจักษ์ปัตย์ ทำฟันปลอมแบบติดแน่น/ถอดได้ มีส่วนลดค่าใช้จ่าย 30%
- จัดสวัสดิการกรณีลูกจ้างสิทธิประกันสังคม มีวงเงินทำฟัน 900 บาท ส่วนเกิน อุด ขูด หินปูน ถอนฟัน โรงพยาบาลช่วยSupportให้



Performance

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2562	2563	2564	2565
ระดับความสุขของบุคลากร	$\geq 70\%$	65	N/A	N/A	62.00
อัตราความผูกพันของบุคลากร	$\geq 70\%$	61.15	N/A	N/A	59.52
อัตราการการย้าย / ลาออก	$\leq 2\%$	2.60	9.68	1.84	1.94
อุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการ ทำงานของบุคลากร	0%	0	0	0	0
จำนวนบุคลากรถูกเข็มทิ่มตำ	0 ราย	2 ราย	13 ราย	4 ราย	5 ราย

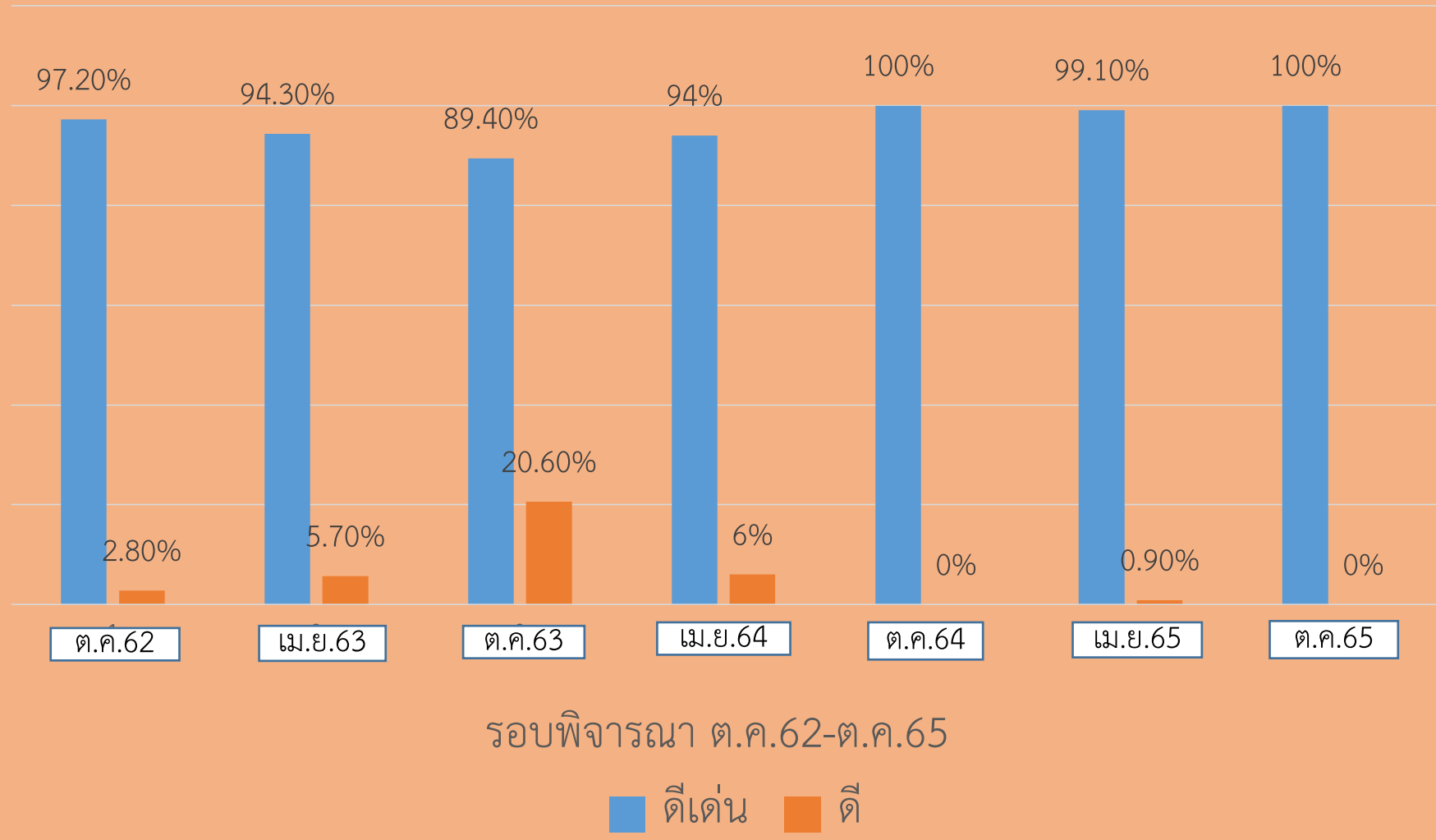


Performance

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2562	2563	2564	2565
จำนวนการติดเชื้อของจนท. จากการปฏิบัติงานทำงาน	0 ราย	0	0	6 ราย	24 ราย
อัตราบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	$\geq 90\%$	90	60	60	93
ร้อยละของบุคลากรที่มีค่าBMI น้อยกว่า 23	$\geq 70\%$	51.91	N/A	47.26	44.68
รพ.พัฒนาสิ่งแวดล้อมได้ตาม	ดีมาก	ดี	ดี	ดี	ดีมาก
เกณฑ์ Green & Clean Hospital	Plus				Plus

การวัดผลสร้างคนเก่ง

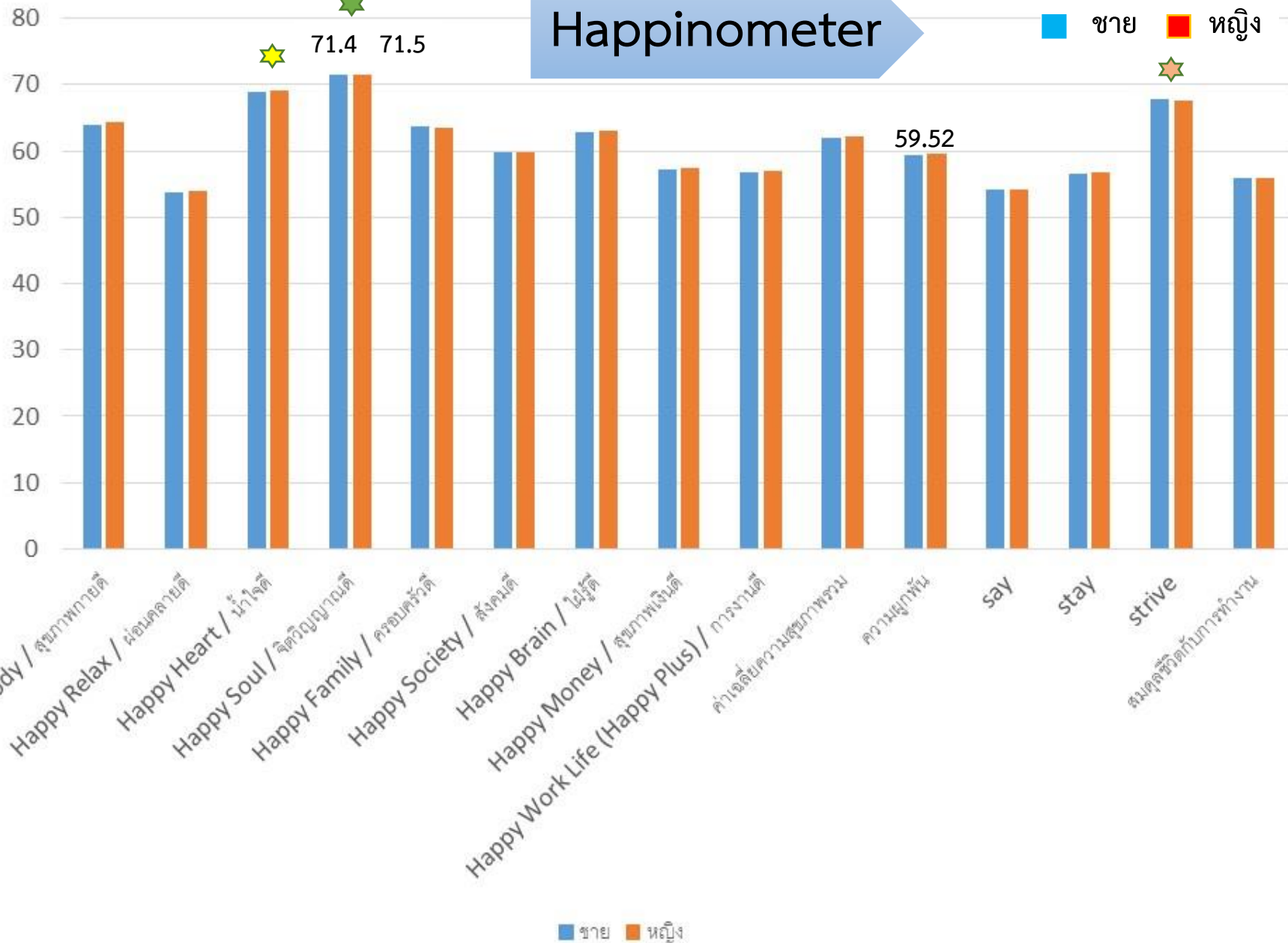
กราฟการประเมินสมรรถนะบุคลากร ปี2562-2565



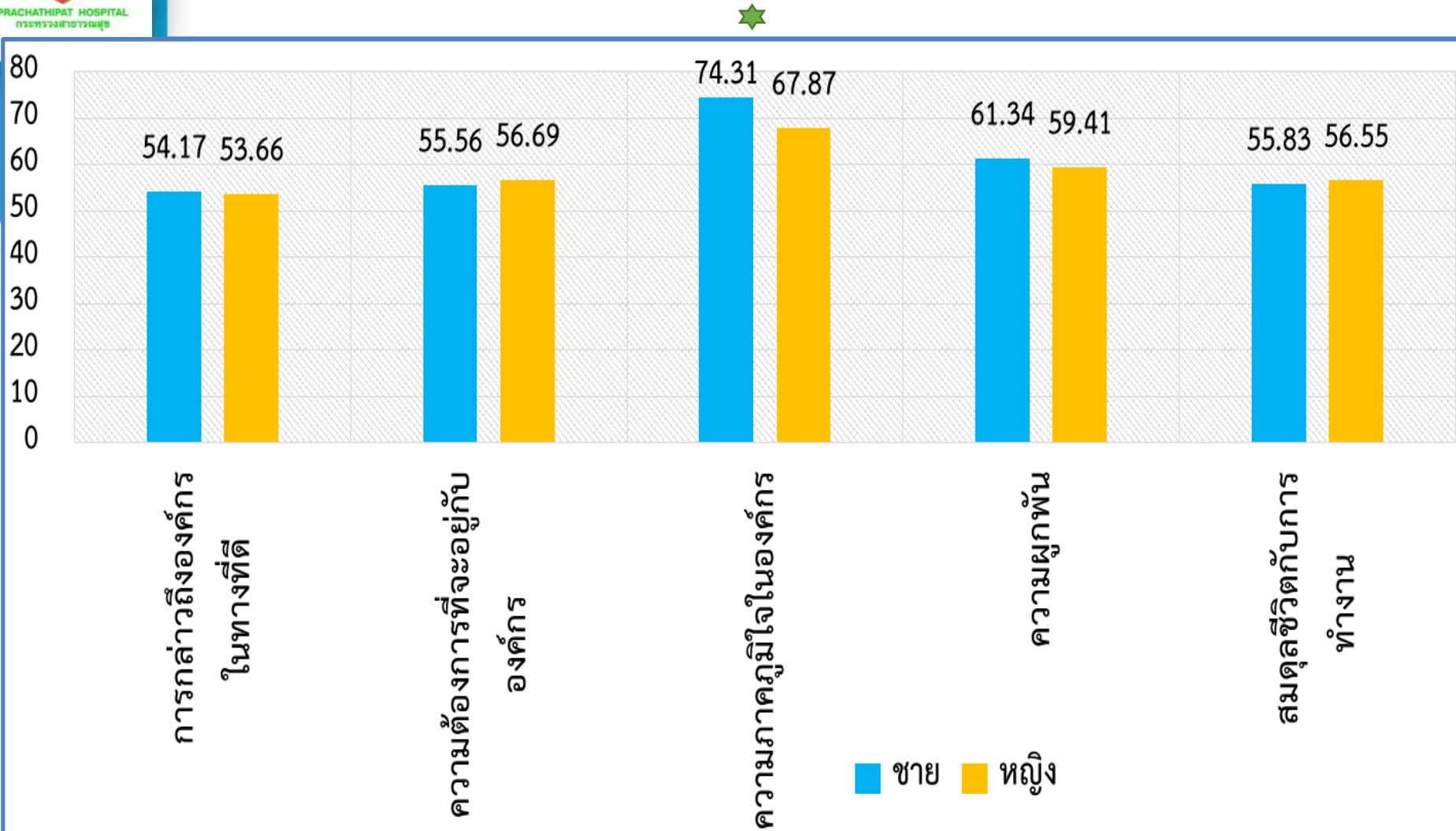
ค่าเฉลี่ย Happinometer ในบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี

Happinometer

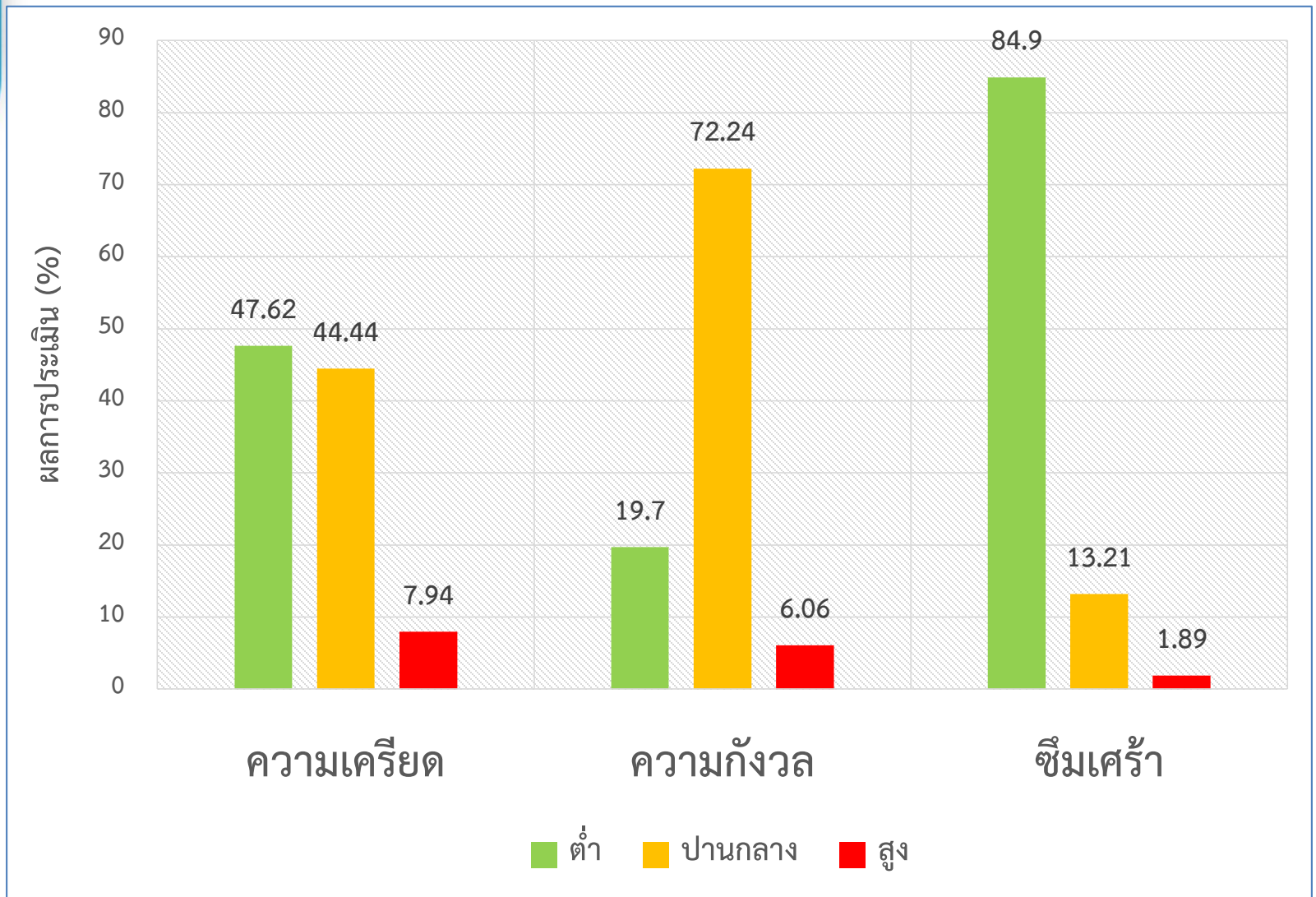
ชาย หญิง



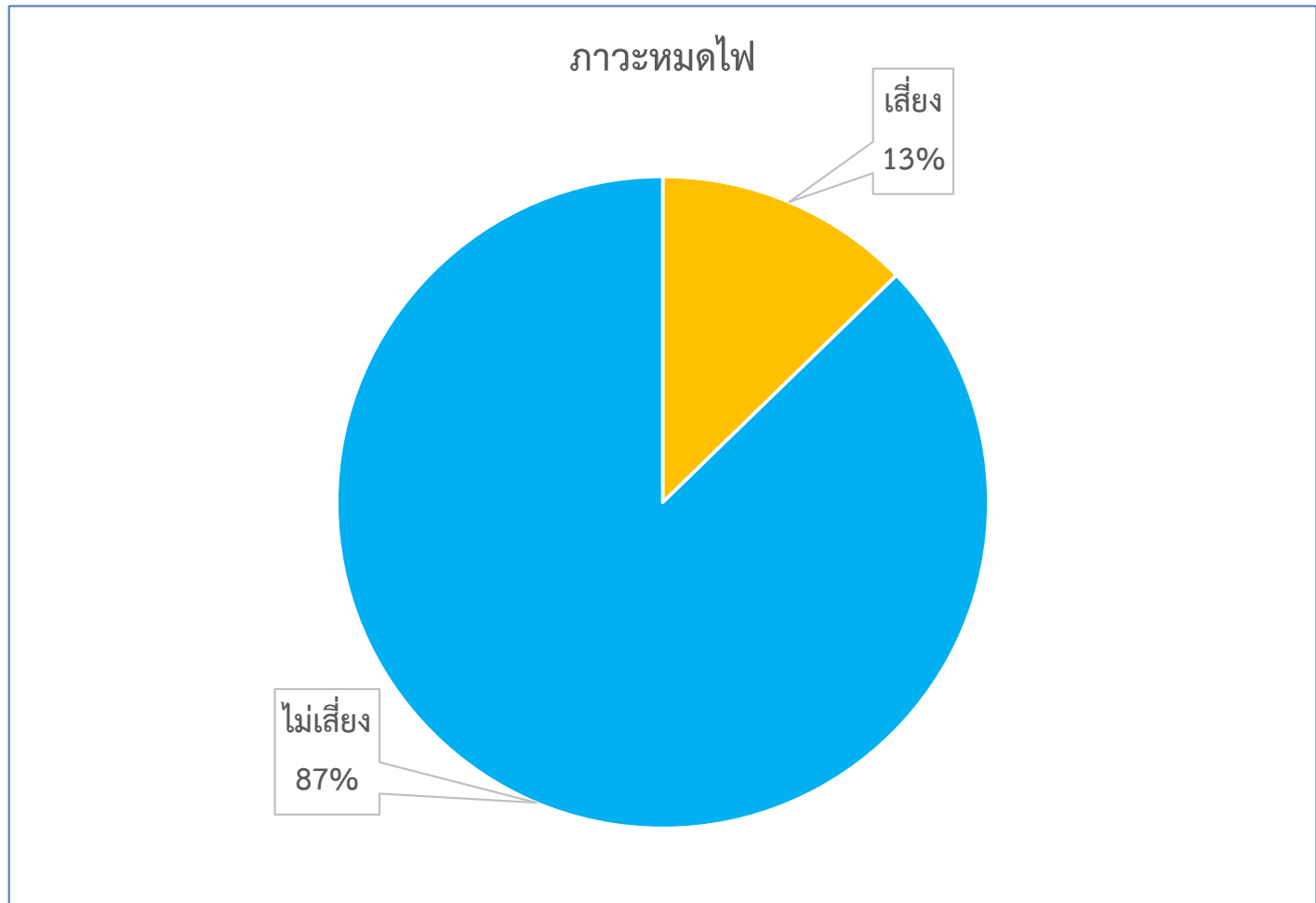
Happinometer



ผลการประเมินด้านสุขภาพจิตสถานการณ์ โควิด-19 (MCATT)



ผลการประเมินด้านสุขภาพจิตสถานการณ์ โควิด-19 (MCATT)





แผนพัฒนา

แผนส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ปี2566

โครงการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
บุคลากรกลุ่มเสี่ยง NCDs
ประจำปีงบประมาณ 2566





แผนพัฒนา

แผนส่งเสริมความผูกพันและพฤติกรรมของบุคลากร ปี2566

โครงการคิดดี บริการดี มีจริยธรรม ปี 2566

พฤติกรรมบริการ

OD



ความภาคภูมิใจ



ตลาดพระรูป



ตลาดสะพานแดง



ตลาดรังสิต



ตลาดสี่มุมเมือง



บริการฉีดวัคซีนสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
(COVID-19 Vaccine)



*ประเด็นความท้าทายต่อไป

1. ส่งเสริม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ไม่เน้นแต่ KPI
2. แผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร
ในการรองรับ การพัฒนาตาม Service Plan
(ปีงบประมาณ 2566 เป็นต้นไป)

ขอบคุณครับ

