

บทที่ 4

ผลการดำเนินโครงการ

จากการดำเนินโครงการจัดทำแผน 5 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน ตามวิธีการในบทที่ 3 ได้ผลการดำเนินโครงการ ดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2545 - 2549
2. คู่มือประกอบการพิจารณาจัดสรรบุคลากรพยาบาลเข้ารับการศึกษาคู่/ฝึกอบรม

**แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ 2545 -2549**

**แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ 2545 -2549**

แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลฉบับนี้ เป็นแผนแม่บท ที่มีกลุ่มเป้าหมายคือพยาบาลวิชาชีพ
ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน ครอบคลุมระยะเวลา 5 ปี คือระหว่างปีงบประมาณ
2545 – 2549 ซึ่งองค์ประกอบของแผน มีดังนี้

1. สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน
 - 1.1 สถานการณ์ของโรงพยาบาลเลิดสินในภาพรวม
 - 1.2 สถานการณ์ของกลุ่มงานการพยาบาลในภาพรวม
 - 1.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล
2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน
3. ทิศทาง มาตรการ และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

1. สถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลเลิดสิน

1.1 สถานการณ์ของโรงพยาบาลเลิดสินในภาพรวม (ข้อมูลปี 2543)

1.1.1 สภาพทั่วไป

โรงพยาบาลเลิดสิน เป็นโรงพยาบาลทั่วไป มีฐานะเป็นกอง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ 190 ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่รวมทั้งหมดประมาณ 10 ไร่เศษ อยู่ทางทิศใต้ของกรุงเทพมหานคร มีเตียงรับผู้ป่วย 485 เตียง มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร แถบทิศใต้ ได้แก่ เขตบางรัก ยานนาวา สาธุประดิษฐ์ สัมพันธวงศ์ สาทรและชุมชนแออัด ขนาดใหญ่ประมาณ 80 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนคลองเตย ชุมชนวัดไผ่เงิน ชุมชนสาธุประดิษฐ์และชุมชนวัดพระยาไกร ซึ่งมีประชาชนในชุมชนรวมกันประมาณ 690,430 คน/131,848 ครัวเรือน

1.1.2 การดำเนินการด้านบริการ ในปีงบประมาณ 2543

การดำเนินการด้านบริการของโรงพยาบาลเลิดสินในปีงบประมาณ 2543 มีจำนวนผู้ป่วยนอกตรวจเฉลี่ย 1,968 คน/วัน รวม 484,248 คน จำนวนผู้ป่วยใน 20,563 คน จำนวนวันที่ผู้ป่วยพักรักษาในโรงพยาบาล เฉลี่ย 8 วัน มีแผนกรักษาโรค 11 แผนก ได้แก่ ออร์โธปิดิกส์ เวชปฏิบัติทั่วไป อายุรกรรม อุบัติเหตุและฉุกเฉิน สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู กุมารเวชกรรม ทันตกรรม โสต ศอ นาสิก และจักษุ โรคที่มีผู้มารับการรักษามากที่สุด (ผู้ป่วยนอก) 5 ลำดับแรก ได้แก่ Essential hypertension, Acute upper respiratory infection, Gonarthrosis, Low back pain และ Acute Pharyngitis แผนกที่มีผู้ป่วยนอกมารับการตรวจรักษามากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ เวชปฏิบัติทั่วไป ออร์โธปิดิกส์ อายุรกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และทันตกรรม

1.1.3 ด้านบริหารและทรัพยากร

โรงพยาบาลเลิดสินมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,584 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 786 คน ได้แก่ แพทย์ 114 คน ทันตแพทย์ 11 คน พยาบาลวิชาชีพ 262 คน พยาบาลเทคนิค 212 คน ฯลฯ ลูกจ้างประจำ 336 คน และลูกจ้างชั่วคราว 462 คน แบ่งส่วนราชการ เป็น 17 กลุ่มงาน และ 4 ฝ่าย

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในปีงบประมาณ 2543

หมวด	วงเงินที่ได้รับการจัดสรร
หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	
เงินเดือน	143,224,000.00
ค่าจ้างประจำ	34,161,700.00
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ	
ค่าตอบแทน	755,600.00
ค่าใช้สอย	1,607,800.00
ค่าวัสดุ	36,567,300.00
หมวดค่าสาธารณูปโภค	
ค่าไฟฟ้า	7,809,900.00
ค่าน้ำประปา	3,499,200.00
ค่าโทรศัพท์	-
ค่าไปรษณีย์	24,000.00
หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	
ค่าครุภัณฑ์	6,000,000.00
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	104,509,200.00
หมวดเงินอุดหนุน	2,105,000.00
งบกลางฉุกเฉิน	72,011.00
หมวดรายจ่ายอื่น	1,321,000.00
ค่าตอบแทนเวรป่าย ดึก	5,890,000.00
รวมทุกหมวด	277,778,921.00

1.1.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย ของโรงพยาบาล (ปี 2543)

วิสัยทัศน์

เลิศสินก้าวหน้า พัฒนาได้มาตรฐาน บริการประทับใจ

พันธกิจ

โรงพยาบาลเลิศสินมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาวิชาการ และคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ

นโยบาย มีดังนี้

ทางด้านบริการ

1. มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี และวิจัยนานไปกับการบริการรักษาผู้ป่วย เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านสาธารณสุขด้วย
2. เน้นในเรื่องของคุณภาพของผลงาน และประสิทธิภาพของการทำงานให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงบริการให้ได้มากที่สุด โดยมีนโยบายส่งเสริมให้มีการประกันสังคม เพื่อให้นายจ้างมีส่วนร่วมในสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในองค์กรของตน
4. ให้มีการพัฒนาที่ระบบงานควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร

ทางด้านบริหาร

1. ให้มีความโปร่งใสในการบริหารงาน และสามารถตรวจสอบได้
2. หากมีความบกพร่องเกิดขึ้นจะเน้นปรับปรุงพัฒนาที่ตัวระบบเพื่อลดข้อบกพร่องเหล่านั้นลง มากกว่าการตำหนิตัวบุคคล
3. เน้นการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีอัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้ต่อดัชนีทุน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพดังกล่าว
4. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลเลิศสินมีขวัญ และกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ระดับล่าง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ทางด้านวิชาการ

1. ส่งเสริมงานด้านการวิจัย, เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ต่อคนไทยด้วยกัน และพร้อมกันนั้นก็จะนำ โรงพยาบาลไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellent center)

2. ส่งเสริมและพัฒนาให้โรงพยาบาลเลิดสินเป็นศูนย์วิชาการ เช่นเป็นแหล่งศึกษา และฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการแพทย์

3. ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนา โดยเน้นในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเกิด cost benefit ให้มากที่สุด และถ่ายทอดเทคโนโลยีและวิชาการให้มีความกว้างมากขึ้น เพื่อให้ประโยชน์ที่ได้ตกแก่สังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. พัฒนาคุณภาพในทุกด้าน ทุกกิจกรรมทั้งทางด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย การเป็นแหล่งทรัพยากรทางด้านวิชาการสาธารณสุข, เป็นแหล่งส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ โดยจัดให้มีหน่วยฉุกเฉินที่จะสามารถให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น เพื่อให้โรงพยาบาลเลิดสินเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีส่วนร่วมทำประโยชน์ย้อนกลับสู่สังคม และเกิดการยอมรับของสังคม, องค์กรวิชาชีพสายต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

1.2 สถานการณ์ของกลุ่มงานการพยาบาลในภาพรวม

1.2.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งในสังกัดโรงพยาบาลเลิดสิน มีภาระรับผิดชอบจัดบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่องใน 24 ชั่วโมงและควบคุม กำกับดูแลให้บริการพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐานโดยให้บริการแก่ผู้ป่วย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และเศรษฐกิจ การจัดการบริการใช้รูปแบบผสมผสานทั้งการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพการบริหารงานในองค์กรพยาบาล จะเน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของทุกคนในองค์กร โดยยึดนโยบายหรือภาระกิจของโรงพยาบาลเลิดสินเป็นหลัก และมีเป้าหมาย คือคุณภาพของการบริการเป็นเกณฑ์พิจารณา โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางดังนั้น กลุ่มงานการพยาบาลจึงได้กำหนดนโยบายการบริการไว้ดังนี้

1. การจัดบริการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของผู้ป่วย โดยเน้นดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม

2. จะพัฒนาบริการพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยการสนับสนุนช่วยเหลือให้บุคลากรในความรับผิดชอบ ได้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันอื่น ๆ เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จะดำเนินการตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพการให้บริการและจัดระบบนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของบริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

4. จะให้ความร่วมมือประสานงานแก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 การดำเนินการด้านบริการ ในปีงบประมาณ 2543

จำนวนผู้มารับบริการ ในงานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกมากที่สุด คืองานออร์โธปิดิกส์ มีจำนวน 89,975 งานบริการพยาบาลผู้ป่วยในที่มีผู้รับบริการมากที่สุด คือ สูติ-นรีเวชกรรม มีจำนวน 5,023 ราย

1.2.3 ด้านบริหารและทรัพยากร

กลุ่มงานการพยาบาล แบ่งส่วนราชการ เป็นสายงานการบริการ และสนับสนุนบริการทั้งสิ้น 13 งาน ได้แก่

- 1) งานบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก 8 งาน ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม เวชปฏิบัติทั่วไป ตา หู คอ จมูก สูติ-นรีเวชกรรม และ งานหัตถการห้องเฝือก
- 2) งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน 7 งาน ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม ตา หู คอ จมูก สูติ-นรีเวชกรรม และ งานบริการพยาบาลผู้คลอด
- 3) งานบริการผู้ป่วยหนัก 3 งาน ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม
- 4) งานบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- 5) งานบริการการพยาบาลผู้คลอด
- 6) งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- 7) งานบริการแปล
- 8) งานหน่วยบริการพิเศษ
- 9) งานพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด/วิสัญญี
- 10) งานพยาบาลประชาสัมพันธ์
- 11) งานจ่ายกลาง
- 12) ศูนย์รักษาความสะอาด
- 13) งานซักฟอก

จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 898 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ 262 คน พยาบาลเทคนิค 197 คน เจ้าหน้าที่พยาบาล 20 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 254 คน พนักงานทำความสะอาด 144 คน และพนักงานแปล 24 คน

1.2.4 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของกลุ่มงานการพยาบาล

วิสัยทัศน์

กลุ่มงานการพยาบาล บริการได้มาตรฐาน วิชาการก้าวหน้า พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ

มุ่งมั่นให้บริการแบบองค์รวม ครอบคลุม 4 มิติ ที่มีมาตรฐานและมีการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

1.3.1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของวิชาชีพและสังคม

เนื่องจากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาลที่เข้มงวดต่อการปฏิรูประบบราชการ โดยมีมาตรการหลาย ๆ อย่าง เช่น การปรับโครงสร้างส่วนราชการ การปรับบทบาทของหน่วยราชการจากการเป็นผู้ควบคุมให้เป็นผู้ดูแล การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วย พัฒนาคอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และในอนาคตที่เป็นยุค สารสนเทศ ยุค e-Business การสื่อสาร การติดต่อธุรกิจ สามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกมุมโลก โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการพยาบาลสู่ทิศทางใหม่ ดังที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้เป็นดังนี้ (สายสวาท เผ่าพงษ์, 2542)

- 1) การใช้เทคโนโลยีด้านคุณภาพ
- 2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคด้านสุขภาพ
- 3) การเปลี่ยนแปลงของปัญหาสุขภาพ
- 4) การปรับรับศตวรรษของเทคโนโลยีของการพยาบาล ได้แก่
 - สมรรถนะการพยาบาลทางคลินิก เปลี่ยนไปสู่การพยาบาลที่สามารถใช้เทคโนโลยีกับการพยาบาลได้
 - ความรู้ที่เป็นพื้นฐานการพยาบาล จะเน้นถึงความรู้ความสามารถในการวินิจฉัย ปัญหาสุขภาพ ปัญหาการใช้เครื่องมือที่เป็นทักษะด้านเทคโนโลยี และการใช้ความถนัดเพื่อการวิเคราะห์การปฏิบัติพยาบาล
 - ภาวะความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ และคุณค่าวิชาชีพ จะลดลงเพราะทุกอย่างใช้เครื่องมือ การยอมรับต่อเครื่องมือกับพฤติกรรมทางวิชาชีพจะเกิดความขัดแย้งกันระหว่างความเป็นเทคโนโลยีและความเป็นบุคคล วัฒนธรรมและการรับรู้ทางสังคมเปลี่ยนไป เพราะคนไปนิยมวัตถุ

ซึ่งลักษณะของพยาบาลในศตวรรษใหม่นี้ จะเป็นดังต่อไปนี้

พยาบาลวิชาชีพ Register Nurse (RN)	พยาบาลผู้ชำนาญการ Nursing Practitioner	พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง Clinical Specialist
<ol style="list-style-type: none"> 1. ดูแลให้ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง 2. ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ 3. สอนสุขศึกษา 4. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการรักษาพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินปัญหาสุขภาพและให้การดูแลช่วยเหลือทางการพยาบาล 2. ให้ความร่วมมือในการรักษา 3. สอน แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการพยาบาล 4. ติดตามและประเมินผลการรักษาพยาบาลด้วยเทคโนโลยีเฉพาะทาง 5. ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วินิจฉัยการพยาบาล 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติการพยาบาล 3. ติดตามผลการพยาบาลเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข 4. วิจัยคลินิก 5. ให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ

ภาพพจน์ของสังคมที่มีต่อพยาบาลคือความรู้สึกถึงสตรีที่มีความนุ่มนวล และไว้ใจซึ่งในบทบาทที่แท้จริงด้วยกลไกของพยาบาลที่เน้นคุณภาพและความรวดเร็ว จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องเปลี่ยนบทบาทไปเป็น

- 1) ผู้นำบ้นัดทางการพยาบาล
- 2) เป็นตัวแทนผู้ป่วย
- 3) เป็นภาพลักษณ์ของการบริการ

1.3.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลเลิศสิน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงพยาบาลเลิศสิน สรุปได้ว่านโยบาย หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลเลิศสิน เป็นดังนี้

- 1) แนวคิดการพัฒนาบุคลากรเน้นการเชื่อมโยงระหว่าง คนกับสังคม ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบต่าง ๆ ลดความเห็นแก่ตัว
- 2) มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัด จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

- 3) พัฒนาให้บุคลากรทุกระดับ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นส่วนเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีบทบาทความรับผิดชอบแตกต่างกัน คนละบทบาท แต่ต้องประสานกัน มีอำนาจในการตัดสินใจในบริบทของตนเอง แต่มีเป้าหมายร่วมกัน
- 4) พัฒนาความคิดในเชิงวิชาชีพพยาบาล ให้เน้นเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างแท้จริง
- 5) เน้นคุณธรรม จริยธรรมในการให้การพยาบาล ความเอื้ออาทรต่อผู้ป่วย
- 6) ผู้บริหารการพยาบาลสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลระดับปฏิบัติการ
- 7) มีการเตรียมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- 8) พยาบาลที่ได้รับการศึกษาต่อเนืองที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ควรช่วยพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมให้กับโรงพยาบาล
- 9) สร้างระบบ สร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีการกระจายอำนาจ มีความโปร่งใสในระบบต่างๆ
- 10) พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้กับพยาบาล
- 11) มีระบบสนับสนุนการทำงาน ให้ทำงานได้อย่างมีความสุข เช่น จัดให้มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานและเมื่อเกษียณอายุราชการ
- 12) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- 13) พัฒนาบุคลากรในลักษณะที่ประหยัด และเกิดประโยชน์มากที่สุด มุ่งให้บุคลากรทุกระดับร่วมกันเสียสละ ร่วมกันทำงานเพื่อโรงพยาบาล รักองค์กร เพราะในอนาคตข้างหน้าโรงพยาบาล ต้องบริหารงบประมาณต่าง ๆ ด้วยความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความอยู่รอดของโรงพยาบาล

1.3.3 ความต้องการในการพัฒนาส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลผลิตสิน

จากการประเมินโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 262 ชุด ตอบกลับ จำนวน 156 ชุด คิดเป็นร้อยละ 60 พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นดังนี้

1.3.3.1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิงมีอายุอยู่ระหว่าง 30- 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มี อายุราชการ 10 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ในฐานะผู้ปฏิบัติการ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่โรงพยาบาลจัดขึ้น และ ส่วนใหญ่เคยได้รับการศึกษาต่อหลังจากเข้าประจำการในหลักสูตรพยาบาลต่อเนือง ทั้งที่เป็นการไปเรียนด้วยตนเอง และได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ เช่นเดียวกัน

ในบางส่วนได้รับการศึกษาระดับมหาบัณฑิตแต่ยังมีไม่มากนัก และส่วนมากมีความเห็นความสามารถในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ทำ

1.3.3.2 **หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการอบรมมากที่สุด 5 ลำดับแรก ระหว่าง ต.ค 42 - ก.พ 44 ได้แก่**

1. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
 2. การป้องกันอหิวาต์
 3. การดูแลผู้ป่วยใส่เครื่องช่วยหายใจ
 4. การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง
 5. การดูแลผู้ป่วยตติขุมิ
- ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นภายในโรงพยาบาลทั้งสิ้น

1.3.3.3 **หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการศึกษาคือภายหลังเข้ารับราชการมากที่สุด 5 ลำดับแรก**

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. พยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) | ณ วิทยาลัยพยาบาล ชลบุรี |
| 2. พยาบาลศาสตร์ | ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. วิทยาลัยพยาบาล | ณ โรงพยาบาลราชวิถี |
| 4. พยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) | ณ วิทยาลัยพยาบาล นครราชสีมา |
| 5. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต | ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

1.3.3.4 **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ควรปรับปรุงให้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้แก่**

การได้อบรมความรู้เพิ่มเติม อบรมความรู้ก่อนปฏิบัติงาน/รับตำแหน่ง เช่น อบรมการบริหาร พยายามนำความรู้ใหม่ประยุกต์ใช้กับงาน ปรับปรุงตัวเองให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติด้านบริการมากกว่างานเอกสาร ตลอดจนการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน

1.3.3.5 **ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน**

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำในปัจจุบัน การได้รับการยอมรับนับถือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานดี นโยบายและการบริหารงานเหมาะสม ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดี เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสม

แต่ก็มีบางส่วนที่เห็นว่าไม่เหมาะสม หน้าที่การงานมีความมั่นคง และมีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า ในปัจจุบันงานบริการยังไม่ดีพอ มุ่งวิชาการมากเกินไป สวัสดิการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลไม่เหมาะสม และมีความเสี่ยงมากขณะปฏิบัติงาน

1.3.3.6 การตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพ และทำให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วนใหญ่ ต้องการเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยการศึกษาพัฒนาความรู้ ตั้งใจปฏิบัติงาน รองลงมาต้องการเป็นผู้บริหารการพยาบาล โดยการศึกษาต่อ ตั้งใจปฏิบัติงาน และศึกษางาน หาข้อมูลจากรุ่นพี่ และสุดท้ายบางส่วนมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ผลิตผลงานวิจัย โดยการศึกษาต่อ ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสนใจและพัฒนาในสิ่งที่ชอบ แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่ได้เป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วคือ ต้องการศึกษาต่อปริญญาโท ทำงานให้เต็มศักยภาพ ให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ ต้องการเปลี่ยนสายงาน ขอย้ายตึก ตลอดจนขอปฏิบัติงานเฉพาะเวร เช้าเพราะอายุ 45 ปี

1.3.3.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลผลิตสิน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ด้านบริการที่ให้กับประชาชนมีความรวดเร็วในการบริการในระดับปานกลาง พฤติกรรมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริการที่ให้กับเจ้าหน้าที่ ได้แก่การสร้างความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดีพอสมควร การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีพอสมควร การจัดสิ่งสนับสนุนให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น ที่พักอาศัยไม่เหมาะสม สถานที่ค่อนข้างแออัด การจัดหาเครื่องแบบค่อนข้างน้อยเพราะเดิมเคยได้รับการสนับสนุนแต่ปัจจุบัน ไม่มี การจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลยังไม่ค่อยเหมาะสม ห้องพักของเจ้าหน้าที่มีน้อย สวัสดิการเรื่องอาหารไม่เหมาะสมเพราะปัจจุบันไม่เคยได้รับ ส่วนเรื่องการจัดตารางเวรมองว่า เหมาะสมพอควร สำหรับเรื่องการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ มองว่ามีความเหมาะสมปานกลาง การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมมีปานกลางการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น เอกสาร/หนังสือ อยู่ในระดับปานกลาง สื่อการเรียนรู้อื่นๆและบุคลากรที่เป็นแหล่งความรู้ในโรงพยาบาล ค่อนข้างน้อย และไม่ทราบว่าจะต้องปรึกษาใคร

1.3.3.8 ความต้องการในการศึกษาต่อ

ส่วนใหญ่มีความต้องการในการศึกษาต่อ ซึ่งหลักสูตรที่ต้องการศึกษาค่อนข้างมากที่สุดคือ 1) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ด้านการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ณ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล ณ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3) พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวช ณ คณะพยาบาล

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 4) การพยาบาลศัลยกรรม ณ โรงพยาบาลราชวิถี 5) วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**1.3.3.9 ความต้องการในการให้กลุ่มงานการพยาบาลพัฒนาบุคลากรพยาบาล
มากที่สุด10 ลำดับแรก คือ**

1. การพยาบาลเฉพาะทางแต่ละสาขา
2. ศึกษาดูงาน โรงพยาบาลที่ผ่าน HA
3. จริยธรรมกับการพยาบาล
4. การบริหารงาน โรงพยาบาล
5. การพัฒนาองค์กร (OD)
6. สารสนเทศ
7. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน โรงพยาบาล
8. แนะนำเอกสาร HA
9. มาตรฐานการพยาบาล
10. การเขียนบันทึกทางการพยาบาล

**1.3.3.10 ความต้องการในการให้กลุ่มงานการพยาบาลปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใน
เรื่องต่อไปนี้**

สวัสดิการ ดังนี้

- หอพัก ควรจัดให้มีห้องพักแเวร (ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า)
- สนับสนุนการศึกษา/ฝึกอบรม
- ส่งบุคลากร ไปอบรมตามความสมัครใจ/ตามความสนใจ
- ความรวดเร็วในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการศึกษา/อบรมต่าง ๆ
- ให้เข้ารับการอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา
- กำหนดเกณฑ์ชัดเจนในการส่งบุคลากรเข้ารับการการศึกษา/อบรม
- สนับสนุนการใช้ภาษาอังกฤษ
- สนับสนุนทุนการศึกษา
- พัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งเก่าและใหม่
- ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่บุคลากรต้องการ
- เปิด โอกาสให้ไปประชุม/สัมมนา/ดูงานนอก โรงพยาบาลมากขึ้น
- จัดประชุมเกี่ยวกับการพยาบาลบ่อยๆ และมีเอกสารประกอบ

- จัดเอกสาร/หนังสือในการเพิ่มความรู้
- เปิด โอกาสให้ไปศึกษาต่อโดยไม่จำกัดอายุ วุฒิ เวลาในการทำงาน

ด้านการบริหารงาน ดังนี้

- ระบบการนิเทศงาน ตรวจสอบการทำงานแต่ละแผนก
- การประเมินผลการทำงานบุคลากรทุกระดับ
- มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
- วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- มีระบบจัดการบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม
- ปรับปรุงผู้บริหารบางหน่วย
- พัฒนาศักยภาพและศักดิ์ศรีของพยาบาล
- จัดบุคลากรหมุนเวียนการทำงาน
- การบริหารงานควรมีรูปแบบที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหาร
- เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

1.3.3.11 ความต้องการในการให้โรงพยาบาลผลิตสินปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่อไปนี้

สวัสดิการ ดังนี้

- ที่พักของพยาบาลที่ชั้นเวร
- โรงอาหารดับแคบ
- สุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้รู้วิธีการทำงานที่ปลอดภัย
- ความปลอดภัยระหว่างขึ้น –ลง เวกกลางคืน
- ตรวจสอบสุขภาพเจ้าหน้าที่ปีละ 1 ครั้ง
- ร้านค้าของโรงพยาบาลขายอาหารแพงเกินไป
- ควบคุมการเข้า-ออก ของเจ้าหน้าที่ในหอพัก
- ค่าตอบแทนพยาบาล เช่น OT

การบริการ ดังนี้

- ควรมีบริการตรวจผู้ป่วยประกันสังคมตลอด 24 ชั่วโมง
- ทุกหน่วยงานให้บริการรวดเร็วขึ้น
- มารยาทในการให้การพยาบาล/พฤติกรรมบริการ
- แพทย์ควรมาตรวจผู้ป่วยเร็วขึ้นทั้งที่ OPD และ ในหอผู้ป่วย

- มีแผนส่งเสริมสุขภาพ
- นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ
- อาหารของผู้ป่วยไม่ซ้ำซาก

สิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล ดังนี้

- สถานที่จอดรถ ไม่ให้ออกค้างคืนติดต่อกันมากกว่า 2 วัน
- ความสะอาด
- ห้องสุขาชั้นล่างมีกลิ่นเหม็น
- เจ้าหน้าที่ควรตรงต่อเวลา อาจใช้วิธีการตอกบัตร

การบริหารงาน ดังนี้

- ปรับปรุงระบบงานของแต่ละแผนกให้ตรงกัน
- วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
- มารยาทของผู้บริหาร
- ความเท่าเทียม/เสมอภาคของแต่ละแผนก
- ความรวดเร็วในการตัดสินใจอนุมัติสิ่งการเรื่องต่างๆ
- ร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เช่น การตรงต่อเวลา
- ให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- โครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจ
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
- ปรับโครงสร้างองค์กร
- ลดงานเอกสาร
- ผู้บริหาร หัวหน้างาน เน้นบทบาทและรับผิดชอบงานของตนเอง
- การให้ความร่วมมือของแพทย์ในทุกกิจกรรมของโรงพยาบาล
- การนิเทศติดตามงาน
- ระบบสารสนเทศ
- ควรให้พยาบาลได้หมุนเวียนงาน (ย้ายตึก)

การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- การปฏิบัติงานยังไม่พัฒนาไปทางด้านวิชาการ สนับสนุนการศึกษา

อย่างเท่าเทียม

- ข่าวสารเรื่องการฝึกอบรมล่าช้า อยากให้มีอบรมวิชาการบ่อยๆ
- เน้นความสำคัญของคุณธรรมในบุคลากร สร้างจิตสำนึก ซื่อสัตย์

สุจริต

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้ม ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาล เลิดสิน ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้โรงพยาบาล บุคลากรพยาบาล ตลอดจนประชาชนผู้มารับบริการได้ รับประโยชน์จากการพัฒนามากที่สุด จึงได้กำหนดให้แผนพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาล เลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2544 –2549 มีวัตถุประสงค์หลัก ในการพัฒนา ดังนี้

พัฒนากลุ่มงานการพยาบาล ให้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ในทุก ๆ ด้าน ตลอดจน ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านสุขภาพ

3. ทิศทาง มาตรการ และเป้าหมาย ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

3.1 ทิศทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาบุคลากรพยาบาลในแผนพัฒนาบุคลากร พยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2545 – 2549 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

3.1.1 พัฒนาด้านการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรพยาบาล (Continuing education)

3.1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรพยาบาล (Self –Learning)

3.1.3 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข อย่าง เป็นระบบเพื่อการประยุกต์ใช้

3.1.4 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

ในทิศทางแต่ละด้าน จะประกอบด้วย มาตรการและเป้าหมาย ในการดำเนินการดังนี้
 ทิศทางที่ 1 พัฒนาด้านการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรพยาบาล (Continuing education)

มาตรการ 1. เสริมสร้างและสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรี และมหาบัณฑิต โดย

1.1 กำหนดสาขาที่ต้องการในแต่ละปี

1.2 ขออนุมัติโควตาผู้บังคับบัญชา

1.3 กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะศึกษา

- 1.4 กำหนดข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับหน่วยงาน
 - 1.5 ปฏิบัติตามระเบียบของการลาศึกษาต่อ
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเนื่องพยาบาลระดับคุณวุฒิบัณฑิตทั้งในและต่างประเทศ โดย
 - 2.1 กำหนดสาขาที่ต้องการในแต่ละปี
 - 2.2 ขออนุมัติโควตาผู้บังคับบัญชา
 - 2.3 กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะศึกษา
 - 2.4 กำหนดข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับหน่วยงาน
 - 2.5 ปฏิบัติตามระเบียบของการลาศึกษาต่อ

- เป้าหมาย**
1. พยาบาลเทคนิคได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีครบทุกคน
 2. มีพยาบาลระดับมหาบัณฑิตอย่างน้อยสาขาละ 1 คน
 3. มีพยาบาลระดับคุณวุฒิบัณฑิตสอดคล้องกับความจำเป็นขององค์กร

ทิศทางที่ 2 ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรพยาบาล (Self-Learning)

- มาตรการ**
1. เสริมสร้างให้มีพยาบาลเฉพาะทางทุกสาขา โดย
 - 1.1 กำหนดสาขาที่ต้องการในแต่ละปี
 - 1.2 ขออนุมัติโควตาต่อผู้บังคับบัญชา
 - 1.3 กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะศึกษา
 - 1.4 กำหนดข้อผูกพันระหว่างผู้เรียนกับหน่วยงาน
 2. พัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โดย
 - 2.1 กำหนดเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล
 - 2.2 สร้างระบบเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถิติการฝึกอบรมของบุคลากร
 - 2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ดังนี้
 - มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานดำเนินโครงการพัฒนาการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานโดยการสนับสนุนและประเมินของกลุ่มงาน
 - มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานดำเนินโครงการพัฒนาความรู้การดูแลผู้ป่วยใส่เครื่องช่วยหายใจโดยการสนับสนุนและประเมินของกลุ่มงาน
 - การเฝ้าระวังโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล

- การบริหารความเสี่ยง
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- อบรมการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู
- อบรมเชิงปฏิบัติการ “Workshop for orthopaedics scrub nurse”

3. เสริมความรู้ ทักษะที่จำเป็นและต่อเนื่องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย โดย

3.1 กำหนดความรู้และทักษะที่จำเป็นในหน่วยงาน

3.2 สร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล

3.3 จัดกิจกรรมเสริมความรู้ ทักษะที่จำเป็น ได้แก่

- อบรมหลักสูตรการให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพเพื่อเตรียมบุคลากรด้านให้คำปรึกษา ในหน่วยงานและองค์กร โดยใช้บุคลากรที่ผ่านการอบรมมาแล้วเป็นวิทยากร
- อบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการพยาบาล ผู้บริหารระดับต้น
- การอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ให้ความรู้ผู้ป่วยในโรคต่าง ๆ เช่น โรคเบาหวาน
- พัฒนาภาษาอังกฤษในงานบริการ
- การพัฒนาศักยภาพการให้บริการแปลสำหรับสำหรับพนักงานแปล
- โครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาการแพร่กระจายเชื้อ
- อบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหาร
- อบรมหลักสูตรการพัฒนาบริการพยาบาลขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ช่วยเหลือคนไข้
- อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเฝ้าระวัง โรคติดเชื้อในโรงพยาบาล
- อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการวางแผนและประเมินผล

4. เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลใหม่ทุกระดับได้รับการเตรียมพร้อมก่อนเข้าประจำการ โดย

4.1 จัดทำหลักสูตรการปฐมนิเทศ

4.2 จัดทำระบบพยาบาลที่เสี่ยง

- 4.3 จัดระบบการฝึกงานโดยหมุนเวียนปฏิบัติงานทุกสาขา
- 4.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายผู้บริหารองค์กร
5. ฝึกอบรมด้านวิจัยให้สามารถผลิตงานวิจัยได้ทุกสาขา โดย
 - 5.1 จัดหลักสูตรอบรมด้านวิจัย
6. สร้างพยาบาลครูคลินิกทุกหน่วยงานที่มีนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน โดย
 - 6.1 กำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อทำหน้าที่ครูคลินิก
 - 6.2 กำหนดโควตาในการส่งเข้าอบรมในแต่ละปี
 - 6.3 ประสานงานกับสถาบันการศึกษา
7. พัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ โดย
 - 7.1 ตั้งคณะกรรมการด้านสารสนเทศ
 - 7.2 เสริมความรู้ด้านสารสนเทศ โดยประสานงานกับศูนย์สารสนเทศ ขององค์กร

- เป้าหมาย**
1. มีพยาบาลเฉพาะทางครบทุกสาขา เน้นเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน เช่น จิตเวช
 2. บุคลากรได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้ตามรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างน้อย 10 ชั่วโมง/คน/ปี
 3. มีบุคลากรที่ผ่านการอบรม เสริมความรู้ ทักษะที่จำเป็น อย่างน้อย ร้อยละ 80 ของบุคลากร
 4. เจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ
 5. มีผลงานวิจัยอย่างน้อยสาขาละ 1 เรื่อง/ปี
 6. มีพยาบาลครูคลินิกทุกหน่วยงานที่มีนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน
 7. บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ ครบทุกคน

ทิศทางที่ 3 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข อย่างเป็นระบบเพื่อการประยุกต์ใช้

- มาตรการ**
1. เสริมสร้างกลไกการดำเนินงานที่เอื้อต่อการนำองค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดย
 - 1.1 จัดหา แนะนำแหล่งข้อมูลและทุนในการค้นคว้าวิจัย

- 1.2 สนับสนุนการนำผลการวิจัยและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน
 - 1.3 จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา
 2. เสริมความรู้โดยใช้สื่อสำเร็จรูป โดย
 - 2.1 จัดหาและผลิตสื่อสำเร็จรูป
 - 2.2 จัดหาแหล่งสนับสนุน
 - 2.3 จัดสร้างระบบการจัดเก็บและการนำไปใช้
 3. สนับสนุน การผลิตผลงานทางวิชาการและเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ โดย
 - 3.1 จัดประชุมวิชาการภายในโรงพยาบาล
 - 3.2 สนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ในการประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งวารสารวิชาการต่าง ๆ
 - 3.3 จัดกิจกรรม Journal Club ทางการพยาบาล
 4. พัฒนาแหล่งความรู้ โดย
 - 4.1 จัดตั้งธนาคารภูมิปัญญาทางการพยาบาล
 - 4.2 จัดหาเอกสาร ตำราที่ทันสมัยสำหรับการค้นคว้า
 5. สร้างกลไกการพัฒนาเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพ (Health promoting Nurse) โดย
 - 5.1 จัดโครงการให้สุขศึกษาแก่ประชาชน
 - 5.2 จัดโครงการ Home health care
 - 5.3 จัดโครงการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์
 - 5.4 ร่วมทีมหน่วยแพทย์เคลื่อนที่
- เป้าหมาย
1. มีนวัตกรรมทางการพยาบาล อย่างน้อยสาขาละ 1 เรื่อง
 2. มีการนำสื่อสำเร็จรูปไปใช้ ครบทุกหน่วยงาน
 3. มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละครั้ง สาขาละ 1 เรื่อง
 4. มีแหล่งความรู้ทั้งด้านบุคลากรและเอกสารที่มีประสิทธิภาพ
 5. มีการสร้างเสริมสุขภาพในหน่วยงาน ครบทุกหน่วยงาน

ทิศทางที่ 4 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

มาตรการ 1. ปรับระบบสวัสดิการ เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม โดย

- 1.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากร
- 1.2 จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าภายในกลุ่มงานการพยาบาล
- 1.3 จัดตั้งศูนย์บุคลากรทดแทน
- 1.4 จัดทำโครงการบุคลากรดีเด่น
- 1.5 กำหนดเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังนี้
 - เกณฑ์ด้านห้องพัก
 - 1) คุณสมบัติผู้เข้าพัก ต้องเป็นโสด และ ต้องขึ้นเวร หรือมีที่พักอาศัยอยู่ต่างจังหวัด หรือมีโรคประจำตัวที่แพทย์ลงความเห็นว่า มีความลำบากในการเดินทาง เช่น โรคหอบ
 - 2) รับผิดชอบค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าห้อง ในราคาที่ยุติธรรม
 - 3) มีเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดส่วนกลาง
 - 4) ต้องปฏิบัติตามระเบียบของห้องพัก
 - 5) มีห้องพักรเวรสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ห้องพัก
 - เกณฑ์ด้านอาหาร
 - 1) จัดอาหารเวร บ่าย – ดึก โดยหักเงิน 10 % ของค่าเวร
 - 2) จัดจ้างฝ่ายโภชนาการดำเนินการ (ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ของโรงพยาบาล)
 - 3) สำรวจความต้องการ/สมัครใจ
 - เกณฑ์ด้านเครื่องแบบ
 - 1) ตั้งโครงการศูนย์บริการ ชัก – ริด
 - 2) รับชัก-ริด เสื้อผ้า เจ้าหน้าที่ ในอัตราชุดละ 10 บาท
 - 3) จัดจ้างฝ่ายซักฟอก เช่นเดียวกับฝ่ายโภชนาการ
 - เกณฑ์ด้านการรักษาพยาบาล
 - 1) มีห้องพักรักษาสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วย
 - 2) เบิกจ่าย ตามระเบียบขององค์กร
 - 3) มีการตรวจสุขภาพปีละ 1 ครั้ง

2. พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ โดย
 - 2.1 สร้างระบบประเมินอย่างมีมาตรฐาน
 - 2.2 มีการประเมินบุคลากรทุกระดับ

- เป้าหมาย**
1. มีกองทุนพัฒนาบุคลากร
 2. มีสวัสดิการที่เหมาะสม
 3. เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมและตรวจสอบได้

**คู่มือประกอบการจัดสรร บุคลากรพยาบาล
เข้ารับการศึกษาการศึกษาต่อ อบรม หรือพัฒนาด้านต่าง ๆ
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน
ประจำปีงบประมาณ 2545 - 2549**

**คู่มือประกอบการจัดสรร บุคลากรพยาบาล เข้ารับการศึกษาการศึกษาต่อ อบรม หรือพัฒนาด้านต่าง ๆ
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเลิดสิน ประจำปีงบประมาณ 2545 - 2549**

ประกอบด้วย

1. ระเบียบการลาศึกษาต่อ
2. ระเบียบการลาฝึกอบรมเฉพาะทาง (หลักสูตร 1 เดือน ขึ้นไป)
3. ระเบียบการเข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนาทางวิชาการ

1. ระเบียบการลาศึกษาต่อ

ระเบียบการลาศึกษาต่อ มีดังนี้

1.1 การลาศึกษาต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.1.1 คุณสมบัติของผู้มีความประสงค์ขอลาศึกษาต่อ

- 1.1.1.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/หน่วยงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล
- 1.1.1.2 ไม่อยู่ในระหว่างเงินทุนการศึกษา
- 1.1.1.3 รับราชการที่โรงพยาบาลเลคสิม ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 1.1.1.4 ผ่านการคัดกรองโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และหัวหน้างานเฉพาะสาขา และไม่มีผลกระทบต่ออัตรากำลังในหน่วยงาน
- 1.1.1.5 หลักสูตรหรือสาขาวิชาที่ลาศึกษาต้องตรงหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และได้รับอนุมัติจากกรมการแพทย์ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง

1.1.2 ขั้นตอนปฏิบัติในการขออนุมัติสมัครสอบ

- 1.1.2.1 แจ้งความจำนง และลงชื่อที่กลุ่มงานการพยาบาล
- 1.1.2.2 กรอกแบบฟอร์มขออนุมัติสมัครสอบ เพื่อขออนุมัติกรมการแพทย์ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง
- 1.1.2.3 ดำเนินการสมัครสอบด้วยตนเอง

1.1.3 ขั้นตอนปฏิบัติในการลาศึกษาต่อเมื่อสอบได้

- 1.1.3.1 นำหลักฐานการมีสิทธิเข้าศึกษาคือของสถาบันการศึกษามาแสดงที่กลุ่มงานการพยาบาล
- 1.1.3.2 กรอกแบบฟอร์มใบลาศึกษาต่อ (สน 1.)
- 1.1.3.3 ทำสัญญาลาศึกษาต่อ 2 ชุด
- 1.1.3.4 จัดหาผู้ค้ำประกันเพื่อทำสัญญาพร้อมหลักฐานดังนี้
 - ผู้ค้ำประกันต้องเป็น บิดาหรือมารดาเท่านั้น กรณีไม่มีบิดามารดาอนุ โลมให้พี่หรือน้องร่วมบิดามารดา เป็นผู้ค้ำประกันได้
 - สำเนาบัตรประชาชน/บัตรข้าราชการของผู้ค้ำฯ 2 ชุด

- สำเนาทะเบียนบ้าน 1 ชุด
- อากรแสดมปี 5 บาท X 4 ดวง หรือ 10 บาท X 2 ดวง

1.1.4 ข้อปฏิบัติและสิทธิประโยชน์ระหว่างลาศึกษาต่อ

1.1.4.1 กรณีลาศึกษาต่อหลักสูตร 2 ปี หลังจากจบการศึกษาปีที่ 1 ต้องกลับมารายงานตัวที่กลุ่มงานการพยาบาล เพื่อกรอกแบบฟอร์มขอลาศึกษาต่อปีที่ 2 โดยแนบหลักฐานคือผลการเรียนปีที่ 1

1.1.4.2 มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 4 ปี นับตั้งแต่วันไปจนถึงวันก่อนมารายงานตัวเพื่อเข้ารับราชการ ทั้งนี้ โดยได้รับเงินเดือน หากผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ลาเกิน 4 ปี โดยได้รับเงินเดือนก็ได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ปี (มาตรา 33)

1.1.4.3 ระหว่างลาศึกษาต่อไม่มีสิทธิ ได้รับเงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่ง

1.1.4.4 หากลาศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ วันที่ 1 กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป (รอบปีที่แล้วมา) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าแปดเดือน จึงจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.1.5 ขั้นตอนปฏิบัติในการขอยาวเวลาศึกษาต่อ (กรณีลาศึกษาปริญญาโทยังทำวิทยานิพนธ์ไม่เสร็จ)

1.1.5.1 นำหนังสือรับรองเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอยาวเวลาศึกษาต่อจากสถาบันการศึกษามาแสดง

1.1.5.2 เตรียมหลักฐานในการทำสัญญาตามขั้นตอนปฏิบัติในการลาศึกษาต่อเหมือนเดิม

2. ระเบียบการลาฝึกอบรมเฉพาะทาง (หลักสูตร 1 เดือน ขึ้นไป)

มีระเบียบดังนี้

2.1 คุณสมบัติของบุคคล

- 2.1.1 ไม่อยู่ในระหว่างใช้ทุนการศึกษา
- 2.1.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
- 2.1.3 มีความประพฤติดี ไม่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนหรือมีความผิดทาง

วินัย

- 2.1.4 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลิศสิน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2.1.5 มีผลงานทางวิชาการ เช่น การจัดหรือเข้าร่วมประชุมวิชาการในหน่วยงาน

หรือกลุ่มงานการพยาบาล

- 2.1.6 มีความรู้พื้นฐานหรือเคยปฏิบัติงานในสาขาที่อบรม

2.2 การเลือกหลักสูตร

2.2.1 หลักสูตรที่ส่งเข้ารับการอบรม ต้องเกี่ยวข้องกับสาขาที่ปฏิบัติงาน และอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

2.2.2 ต้องเขียนโครงการ / แผนงาน ที่จะกลับมาดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา

2.3 เกณฑ์การคัดเลือกของหัวหน้าหอผู้ป่วย / หน่วยงาน

2.3.1 มีการวางแผนไว้ในการพัฒนาบุคลากรหอผู้ป่วย หน่วยงาน เป็นลายลักษณ์อักษรและส่งให้กลุ่มงานการพยาบาล

2.3.2 กำหนดตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ส่งให้กลุ่มงานการพยาบาลภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วง

2.3.3 กำหนดตัวบุคคล ให้พิจารณาคำนิ่งถึงการหมุนเวียนที่ทั่วถึงและเป็นธรรม

2.3.4 ต้องแนบหลักฐานการส่งเจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย/หน่วยงานที่เข้ารับการอบรมย้อนหลัง 1 ปี ประกอบการพิจารณาด้วย

3. ระเบียบการเข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนาทางวิชาการ

มีระเบียบ ดังนี้

3.1 คุณสมบัติตัวบุคคล

3.1.1 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานดี

3.1.2 มีความประพฤติดี

3.1.3 มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้าร่วมประชุมทางวิชาการของหน่วยงานหรือ
กลุ่มงาน

3.1.4 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลิศสิน ติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2 หัวข้อวิชา

3.2.1 เรื่องที่จะส่งเข้าอบรม / ประชุม / สัมมนาทางวิชาการ ต้องสัมพันธ์กับสาขา
ที่ปฏิบัติงาน

3.3 การคัดเลือกบุคคลหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

3.3.1 ใช้มาตรฐานของการพยาบาลที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกคนต้องได้รับ การอบรม / ประชุม / สัมมนาทางวิชาการ อย่างน้อย 10 ชั่วโมง ต่อปี โดยจัดลำดับไว้
หมุนเวียนไว้ล่วงหน้าและให้เจ้าหน้าที่ทั้งหมดรับทราบทั่วกัน

3.3.2 เมื่อได้รับหนังสือแจ้งให้ส่งบุคคลเข้ารับการอบรม และถึงลำดับของ
บุคคลใดที่จะต้องถูกส่งเข้ารับการอบรม หัวหน้างานต้องพิจารณาเข้ารับการอบรมได้

3.3.3 เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบนโยบายในหลักการหมุนเวียนอย่างทั่วถึงที่บุคคล
ต้องมีการพัฒนาตนเองและให้ความร่วมมือ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ที่ต้องเข้ารับการ
อบรม โดยการสับเปลี่ยนเวร หรืออยู่เวรแทนได้ (มีการชดใช้เวรภายหลัง)

3.3.4 หัวหน้าหอผู้ป่วย / หน่วยงาน ต้องบันทึกการเข้าอบรม / ประชุม / สัมมนา
ทางวิชาการ เจ้าหน้าที่ทุกครั้ง

3.4 การขยายผลความรู้

3.4.1 หัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องกำหนดวันเวลา ให้ผู้ที่ผ่านการอบรม/ประชุม/
สัมมนาทางวิชาการ จัดการบรรยายเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ภายใน 1
เดือน (หลังการอบรม)

3.4.2 ผู้เข้าอบรม/ประชุม/สัมมนา ต้องมอบเอกสารที่ประกอบการอบรม
ทั้งหมด ที่เป็นความรู้ (ตัวจริงหรือสำเนา) ให้หน่วยงานเพื่อเผยแพร่ และเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน