

1.3.2 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในสถานพยาบาล

- สถานพยาบาลมีนโยบายเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ความจำเป็นด้านการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล

ดัชนีวัดความสุขของบุคลากร

จากสถานการณ์ดัชนีวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร ลดลงในปี 2565 พบว่าเกิดจากผู้รับบริการมากขึ้น ผู้ให้บริการเท่าเดิม ทำให้เกิดความเครียดและหมดไฟ

โครงการ MIO

- นำโครงการ MIO มาใช้ในหน่วยงาน
- นำร่อง ER IPD และ เพิ่ม 4 หน่วยงานปฐมภูมิ IT จิตเวช และแพทย์แผนไทย
- ขยายผลไปในทุกหน่วยงาน

เป้าหมาย

- ดัชนีวัดความสุข**ของบุคลากรในองค์กร > ร้อยละ 70
- อัตราความเครียด**ในระดับสูงของบุคลากร ลดลง < 5%

- ระดับความเครียด /ภาวะหมดไฟ

- ระดับความผูกพันในองค์กร

ข้อตกลง ในการส่งภาพ/เรื่องเล่ากิจกรรม ของหน่วยงานทำเข้าอบรมโครงการ สติสร้างสุขในองค์กร ใน แต่ละสัปดาห์ เริ่ม 20 พย 66 - 31 พฤษภาคม 2567 โดยแบ่งตามวันดังนี้ 🙏🙏🙏🙏🙏🙏

- จันทร์, อังคาร -> แผนกผู้ป่วยใน
- พุธ, พฤหัสบดี -> แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน
- ศุกร์ -> ทีมผู้บริหาร
- เสาร์ -> หน่วยงานอื่น ที่เข้าร่วม กิจกรรม
- อาทิตย์ -> ทุกหน่วย ร่วมด้วยช่วยกัน

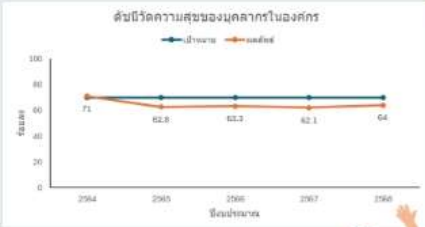




ผลการดำเนินงาน

ดัชนีวัดความสุขของบุคลากร


ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2564	2565	2566	2567	2568
ร้อยละดัชนีวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร	> 70	71.0	62.8	63.3	62.1	64.0



ดัชนีวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร

อัตราความเครียดของบุคลากร


ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2564	2565	2566	2567	2568
อัตราความเครียดของบุคลากร	< 5	7.89	5.23	7.5	6.4	4.6



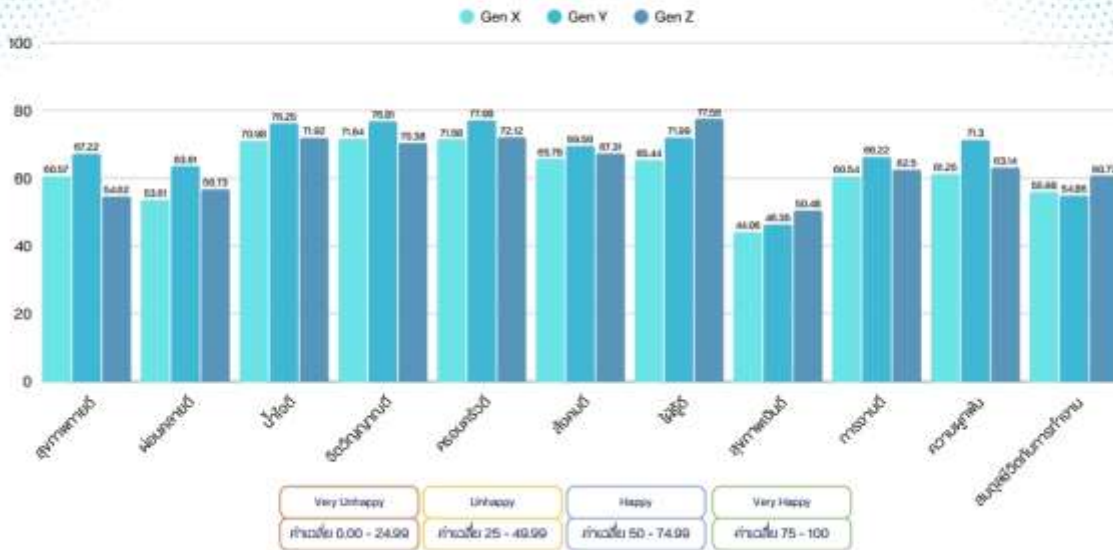
อัตราความเครียดระดับสูงของบุคลากร

โอกาสพัฒนา

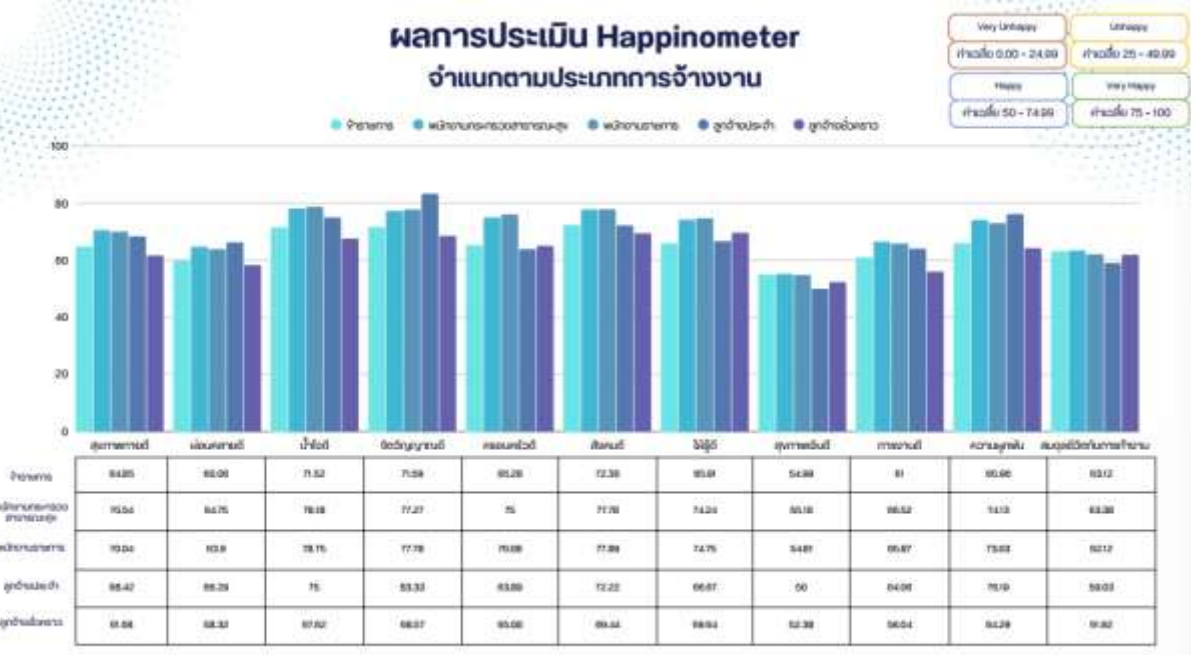
- มีดีครอบครัวดี
- มีดีสุขภาพการเงินดี
- มีดีสุขภาพดี



ผลการประเมิน Happinometer จำแนกตามประเภท Generation



ผลการประเมิน Happinometer จำแนกตามประเภทการจ้างงาน



ผลการประเมิน Happinometer จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

สภาพการได้ดี ต่ำกว่าเกณฑ์

การจัดการ

1. ปรับเพิ่มค่าจ้างกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายวัน สูงกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
2. ปรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
3. สรรหาตำแหน่งการจ้างรายเดือน และพกส.
4. สนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. จัดตั้งกลุ่มไลน์ "ชมไทย"



ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร สมองต่อค่านิยมองค์กร
ได้แก่ "อ่อนน้อมต่อตน ทุกคนสำคัญ หลักคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นบริการ"



วัฒนธรรมด้านการ เรียนรู้และ
พัฒนา ตนเอง เช่น ส่งเสริมให้มี
โอกาสมาเสนอ ผลงานวิชาการ

วัฒนธรรมด้านคุณธรรม โรงพยาบาลมีบุคลากรที่ได้
รับ รางวัลการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่นการเข้า
เยี่ยมผู้ป่วยตามขอบเขตที่ ระลึก ชาติต่อผู้
ประกอบคุณความดี



วัฒนธรรมสนับสนุนวัฒนธรรม
คุณภาพและความปลอดภัยของผู้
ป่วย บุคลากรและชุมชนโดย
ใช้COIและ R2R

วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีการทำ Grand
Round, Morning Round ของผู้บริหาร กับพัฒนา
คุณภาพ และสาขาวิชาชีพ ส่งเสริมวัฒนธรรม
การสื่อสารเชิงบวกและการทำงานเป็นทีมแบบพี่
น้อง



วัฒนธรรม การสร้าง สิ่งแวดล้อมที่ดี ใน
การทำงาน เช่น กิจกรรม 5 ส ทำบุญ
ตักบาตร จิตอาสา การร่วมงานราษฎร์

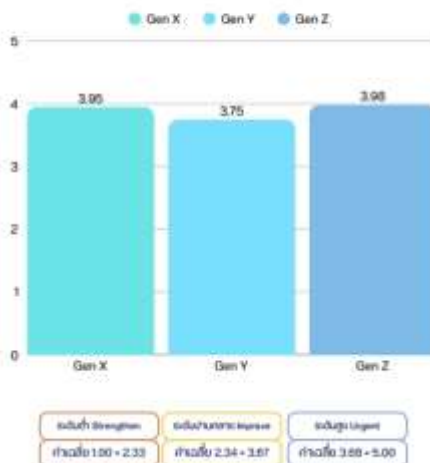
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

- การให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ ระบบประเมินผลที่โปร่งใส ค่าตอบแทนที่เหมาะสมโอกาสก้าวหน้าในงาน Career Path ที่ชัดเจน การงานที่เหมาะสมและสมดุลชีวิตในการทำงาน ก่อให้เกิดการพัฒนา ที่ต่อเนื่องยั่งยืน
- ผู้นำมี ทัศนคติคนเป็นตัวอย่างที่ดีส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร การเยี่ยมให้กำลังใจโดยผู้บริหาร มีการสื่อสารสองทาง ที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- มีกิจกรรมพัฒนาองค์กรทุกปี ปีละ 1 ครั้ง และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน และความสามัคคี เช่น ทำบุญในวันครบรอบวันก่อตั้งโรงพยาบาล การทำบุญวันพยาบาล วันทันตสาธารณสุข งานสงกรานต์ งานกีฬา วันเกษียณ เป็นต้น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเข้าหากัน มีการสื่อสารภายในทีมที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน



ผลการประเมินความผูกพัน (EMO Meter) จำแนกตาม Generation

ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความผูกพันของบุคลากร

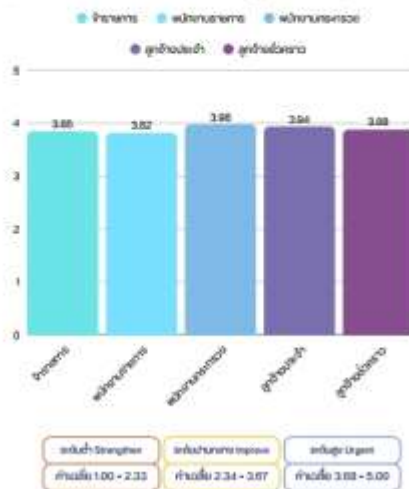


ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ

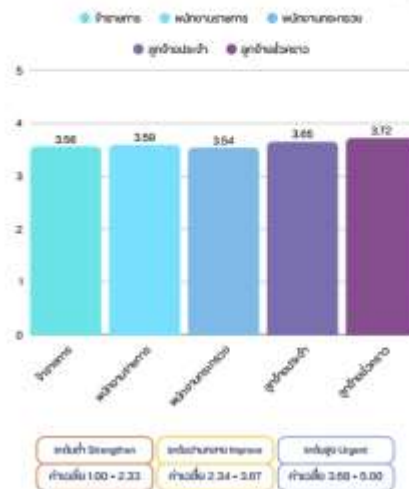


ผลการประเมินความผูกพัน (EMO Meter) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความผูกพันของบุคลากร



ค่าเฉลี่ยการวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ

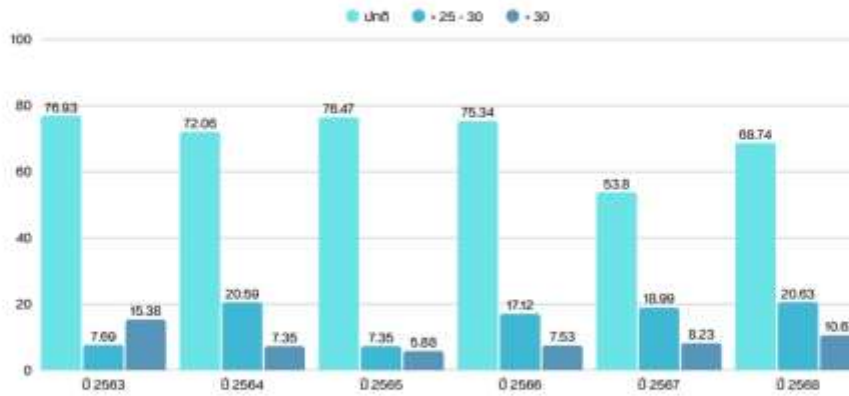


การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร



ผลการประเมินสุขภาพ

ผลตรวจดัชนีมวลกาย (BMI) แยกตามผลปกติ BMI > 25-30 BMI > 30



ผลตรวจดัชนีมวลกาย (BMI) ของเจ้าหน้าที่ 0-2563 - 2568 พบว่าบุคลากรมี BMI เป็น 25 และเกิน 30 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้มีการจัดให้เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงเข้าชั่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านโภชนาการโดยกินสร้างเสริมสุขภาพและมีการติดตามพฤติกรรมสุขภาพทุกเดือน รวมทั้งเจ้าสภานิติเวชศาสตร์วิถีชีวิต



อบรมให้ความรู้ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพ



อบรมให้ความรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

จัดตั้งกลุ่มปรับเปลี่ยน พฤติกรรม

เจ้าหน้าที่เป็นกลุ่มเสี่ยง (BMI > 23) จะมีการติดตามพฤติกรรมสุขภาพผ่าน Line Group โดยส่งภาพการรับประทานอาหารแต่ละมื้อ และการออกกำลังกาย ไปแต่ละวัน

จัดกิจกรรม



ตรวจสุขภาพ ประจำปี

ตัวอย่าง การสื่อสาร



การติดตามผล

กิจกรรมเดินแอโรบิกแดนซ์ ทุกวัน

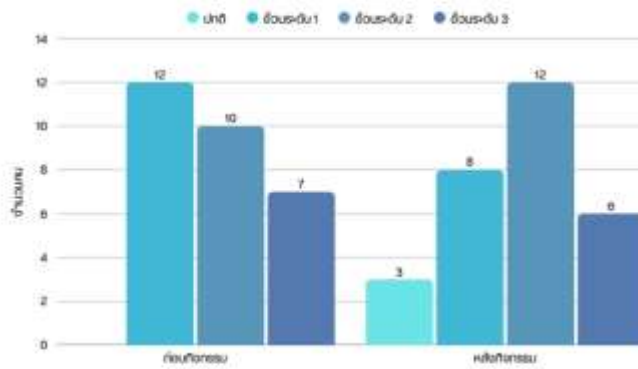


วัดองค์ประกอบร่างกายจากเครื่อง
Body Composition
และเข้าคลินิกเวชศาสตร์วิถีชีวิต



ผลการดำเนินกิจกรรม

ผลการวัด Body Composition จาก BMI



ภาพรวมกิจกรรม
เดินแอโรบิกแดนซ์

ผลการดำเนินกิจกรรม มีผู้เข้าร่วมจำนวน 29 คน หลังกิจกรรม พบว่า เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น ตัวระดับ 1 ลดลง คิดเป็นร้อยละ 27.59 ตัวระดับ 2 เพิ่มขึ้น 41.38 และตัวระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 20.69 และผล BMI อยู่ในระดับปกติ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34

26.4



Before

21.34



After



24.4



22.7

การบริหารจัดการความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน

1. มีการวางแผนและประเมินความเพียงพอของบุคลากรทุกกลุ่มสายงาน โดยเทียบกับกรอบ FTE ดังนี้

แผนงาน

- วางอัตราทำนองรายปี โดยเทียบกับกรอบ FTE
- เสนอของอนุมัติกำหนดตำแหน่ง
- ประชุมคณะกรรมการบริหาร
- จัดทำแผนสรรหา อัตราทำนอง
- จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ประเมินสมรรถนะบุคลากร

กระบวนการ

- ดำเนินการสรรหา และ เชื้อสรร โดยนิตยกรรมการดำเนินการสรรหา
- ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

ผลการดำเนินงาน

- การสรรหาบุคลากรมาวิชาชีพทางเคส ยังไม่ครบตามตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ เช่น พยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานมีการวางแผน สรรหาเพิ่ม โดยสนับสนุนทุนการศึกษา และจัดจ้างเพิ่มในสายงานที่ขาดแคลน พร้อมกันใช้ระบบหมุนเวียนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การบริหารจัดการความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน

บุคลากรใหม่ ปฐมนิเทศ ระบบพี่เลี้ยง นิเทศติดตาม ฝึกอบรม



บรรยากาศการทำงานของกำลังคน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำงาน

- มีการตรวจสุขภาพประจำปี
- เจ้าหน้าที่ได้รับวัคซีนประจำปี
- ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยนิมนต์ออกกำลังกาย
เช่น วิ่ง เต้นแอโรบิค
- ส่งเสริมปลูกพืชผักสวนครัวปลอดสารพิษ ในโรงพยาบาล
- การจัดตั้งคลินิกเวชศาสตร์วิถีชีวิต

สุขภาพ



บรรยากาศการทำงานของกำลังคน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการทำงาน

- มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ งาน IC , ENV, กปอ.
- มีการแบ่งแยกสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน เช่น ห้องตรวจโรค ห้องไม่
และโรคติดต่อ ARI clinic
- อบรมชั้นพลังขั้นต้น
- ส่งเสริมกิจกรรม 5ส
- ตรวจประเมินด้านวิศวกรรมความปลอดภัย 1 ครั้ง/ปี

ความปลอดภัย

