

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

- บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพบริการขององค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา นโยบาย การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร

- เพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดี โรงพยาบาลได้ดำเนินการดังนี้ 1) ให้ทุกหน่วยงาน ทีมนำระดับกลางทุกทีมสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดทุกปีพร้อมวิเคราะห์ ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์หาแนวทางแก้ไข แล้วนำมาทำเป็นแผนงานโครงการในปีถัดไป โดยทุกคนมีส่วนร่วม 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม วิจัย CQI พัฒนาระบบงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี และ 4) ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจผลงานที่รับรางวัลในที่ประชุมประจำเดือน

- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยกำหนด Learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่างๆและวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้

- สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผน

- สนับสนุน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

- ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เช่น การปรับการจ้างงาน การบรรจุเป็นพนักงานกระทรวง การบรรจุรับราชการ การทำผลงานวิชาการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เป้าหมายประเด็นคุณภาพ

I-5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร

- | | |
|--------------------|--|
| ประเด็นคุณภาพที่ 1 | การจัดระบบบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการให้บริการ (ความเพียงพอ) |
| ประเด็นคุณภาพที่ 2 | การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการให้บริการ (เก่ง+ดี) |
| ประเด็นคุณภาพที่ 3 | การสนับสนุนส่งเสริม ความก้าวหน้า การสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุข สุขภาพดี และปลอดภัย (มีความสุข สุขภาพดี และปลอดภัย) |



I-5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- | | |
|--------------------|---|
| ประเด็นคุณภาพที่ 1 | การประเมินความผูกพันของบุคลากร |
| ประเด็นคุณภาพที่ 2 | วัฒนธรรมขององค์กร |
| ประเด็นคุณภาพที่ 3 | การจัดการผลการปฏิบัติและการพัฒนาบุคลากร |

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ

Morning Talk



แลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน QA



CPR/N CPR



การใช้เครื่องมือที่สำคัญ



ทบทวน Case



IC round



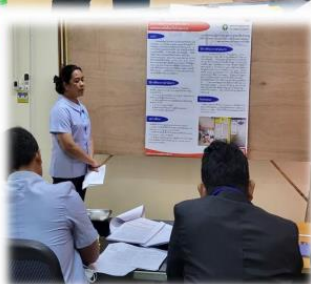
Grand round



HA Rally ฐาน HRD



การนำเสนอผลงานวิชาการ



เชิดชูเกียรติคุณพยาบาลดีเด่น

โรงพยาบาลน้ำเกลี้ยง
เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ประชาชนไว้วางใจ



กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในองค์กร



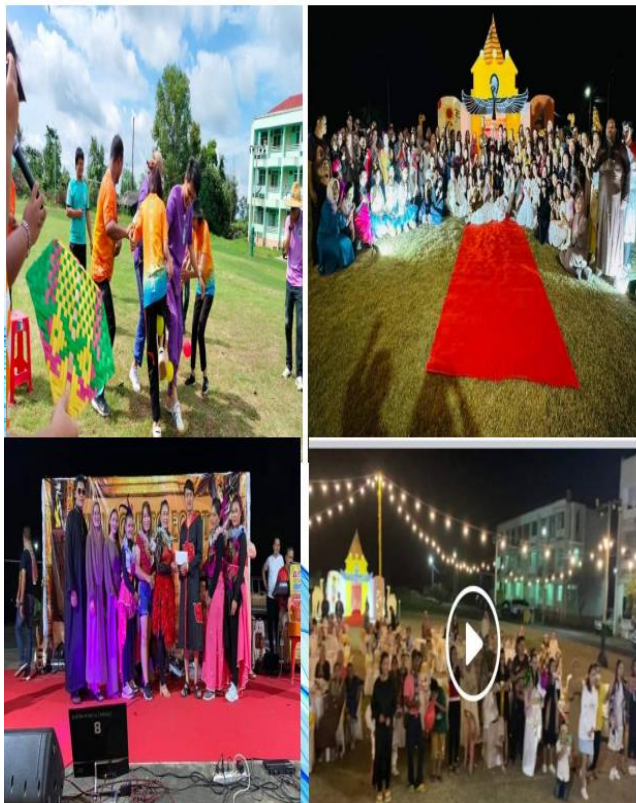
ทำบุญเลี้ยงพระวันคล้ายวันเกิดโรงพยาบาล



กิจกรรม OD



สวัสดีปีใหม่



สงกรานต์



กิจกรรมออกกำลังกายและกีฬา



กิจกรรม 5 ส



iv.ผลลัพธ์

เป้าหมาย/ประเด็นคุณภาพที่สำคัญ: ชีตความสามารถ ความพึงพอใจ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ สวัสดิภาพ สุขอนามัย ความปลอดภัย สิทธิประโยชน์ ความพึงพอใจ ความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปี2564	ปี2565	ปี2566	ปี2567	ปี2568 (ต.ค.67-ส.ค.68)
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม 10 วัน/คน/ปี	80%	24.33	36.42	66.80	71.05	62.11
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ ($\geq 80\%$)	80%	100	100	100	100	100
3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	90%	96.58	95.06	98.29	93.24	99.4
4. ร้อยละความผูกพันองค์กร	70%	72.10	72.26	74.35	76.31	76.49
5. ร้อยละของบุคลากรที่ติดเชื่อจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
6. จำนวนอุบัติการณ์บุคลากรถูกเข็มทิ่มตำ /ของมีคมบาด / สัมผัสเลือด สารคัดหลั่ง	0	0	0	5 (2/1/2)	5 (3/0/2)	13 (1/2/10)
7. ร้อยละของบุคลากรที่ตรวจสุขภาพประจำปี	90%	97.95	94.44	97.50	98.21	95.27
7.1 ร้อยละบุคลากรที่มีค่า BMI ≥ 25		25.28	26.14	25	25	39.10
7.2 ร้อยละบุคลากรผลตรวจสุขภาพจัดอยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มดี		46.15	60.13	58.33	60.26	51.28
7.3 ร้อยละบุคลากรผลตรวจสุขภาพจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง		44.06	22.88	25.64	28.21	26.92
7.4 ร้อยละบุคลากรผลตรวจสุขภาพจัดอยู่ในกลุ่มป่วย		9.79	16.99	16.03	19.23	25
8. ผลการประเมินความสุขโดยรวม (Happiomiter)	70%	70.35	72.02	72.68	73.13	72.79
9. จำนวนผลงานวิชาการที่นำเสนอในระดับจังหวัดขึ้นไป	10 เรื่อง	1	5	9	10	14