

รายงานผลการศึกษาและดูงาน

การฝึกอบรมหลักสูตร

ผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำหรับ

หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน

ปีงบประมาณ 2549

รุ่นที่ 1



วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

สถาบันบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจได้มีการขยายตัวเป็นระบบเศรษฐกิจแนวใหม่ เน้นเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้เป็นฐาน(New and Knowledge-based Economy) ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ต่างเร่งปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้รูปแบบองค์กรใหม่ นโยบาย และการปฏิรูประบบราชการ ระบบการบริหารองค์การในยุคบูรณาการ โดยสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้เน้นการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่มุ่งขยายโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ตามปรัชญาการปฏิรูปสุขภาพ และนโยบายการสร้างสุขภาพของประชาชน ทำให้ผู้นำของส่วนราชการทุกระดับต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และมีการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย(พ.ศ.2546-2550) ของ ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. และนโยบายพัฒนาข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขทางการบริหาร ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการพัฒนาผู้บริหารสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2547 ตลอดจนการพัฒนาระเบียบแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2547 ของ ก.พ.ร. กระทรวงสาธารณสุข

การอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ สำหรับหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นับเป็นการสร้างผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ ทางการบริหารที่สำคัญในการนำองค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายให้สามารถประสานประโยชน์เพื่อการพัฒนาสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการอำนวยการ

29 มิถุนายน 2549

สารบัญ

หน้า

- คณะกรรมการอำนวยการ	A
- คณะกรรมการกลุ่มวิชาการ	B
- คณะกรรมการกลุ่มบริหารจัดการ	C
- รูปคณะกรรมการ	D
- รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 1	1
- รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 2	11
- รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 3	21
- รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 4	31
- รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 5	47
- รายงานการศึกษาดูงาน โรงพยาบาลแหลมสิงห์ อำเภอลแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี	60
- รายงานการศึกษาดูงาน โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี	72
- ภาพกิจกรรม	79
- ทำเนียบรุ่น	83
- ภาคผนวก	99

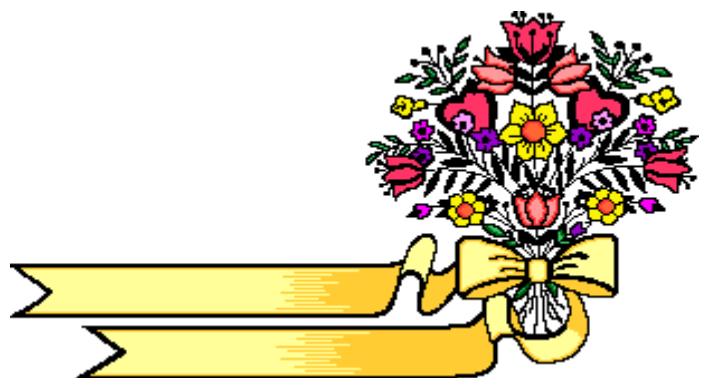


A

คณะกรรมการอำนวยการ



1. นายพิมพ์ลักษณ์	อยู่วัฒนา	รพ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม	ประธานกรรมการ
2. นายประเชิญ	แจ่มภักดิ์	รพ.สามโก้ จ.อ่างทอง	รองประธานกรรมการ คน 1
3. นายโกศล	กลิ่นมาลี	รพ. บ้านแหลม จ.เพชรบุรี	รองประธานกรรมการ คนที่ 2
4. นางจิตติรัตน์	แก้วโกมล	รพ.ค่ายบางระจัน จ.สิงห์บุรี	เลขานุการ
5. นางปราณี	เกตุประกอบ	รพ.ห้วยยอด จ.ตรัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
6. นางสุดาพรรณ	ประคองพันธ์	รพ.เขมราฐ จ.อุบลราชธานี	เหรัญญิก
7. นางมะลิ	จันทร์ยาง	รพ.ทุ่งโพธิ์ทะเล จ.กำแพงเพชร	ผู้ช่วยเหรัญญิก
8. นางสุนทรี	หาญเสมอ	รพ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	กรรมการ
9. นายพินิจสินธุ์	เพชรณิ	รพ.ป่าพยอม จ.พัทลุง	กรรมการ
10. นายพัฒนา	สง่าเนตร	รพ.นายายอาม จ.จันทบุรี	กรรมการ
11. นางวารีย์	เสือก	รพ.ประจักษ์ศิลปชัย จ.ปทุมธานี	กรรมการ
12. นางมยุรี	วรคนอง	รพ.สองพี่น้อง จ.จันทบุรี	กรรมการ



B

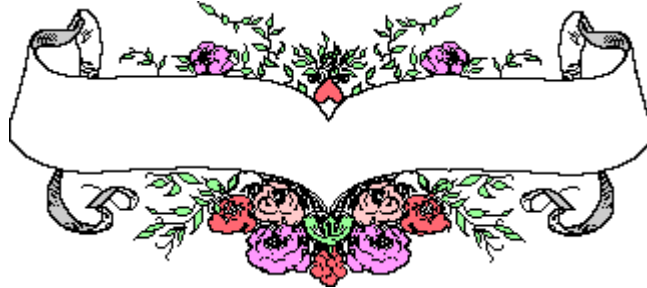
คณะกรรมการกลุ่มวิชาการ



1. นายโกศล	กลิ่นมาลี	รพ. บ้านแหลม จ.เพชรบุรี	ประธานกรรมการ
2. นางวารีย์	เสือคง	รพ. ประชาธิปัตย์ จ.ปทุมธานี	เลขานุการ
3. นางครุณี	จับใจ	รพ. ฤๅษี จ.ประจวบคีรีขันธ์	กรรมการ
4. นายบัญญัติ	เจริญนพกิจ	รพ. ศรีมโหสถ จ.ปราจีนบุรี	กรรมการ
5. นายวัชร	ประมวล	รพ. วังจันทร์ จ.ระยอง	กรรมการ
6. นางสาวพนมพร	ศิลาพันธ์	รพ. วชิรบำรุง จ.พิจิตร	กรรมการ
7. นางสาวสุภาพร	ศรีจักรวาลวงษ์	รพ. ท่าตะโก จ.นครสวรรค์	กรรมการ
8. นางสาวสิริฉัตร	สมบูรณ์เอนก	รพ. ศรีเทพ จ.เพชรบูรณ์	กรรมการ
9. นางจินตนา	รัชอินทร์	รพ. กำชะอี จ.มุกดาหาร	กรรมการ
10. นางสาวพรรณวดี	เต็มทวีสุข	รพ. หลวงพ่อเป็น จ.นครปฐม	กรรมการ
11. นางสาวฉวีวรรณ	โกพลรัตน์	รพ. โพนสวรรค์ จ.นครพนม	กรรมการ
12. นางสาววรารักษ์	แห้วขุนทด	รพ. ลำทะเมนชัย จ.นครราชสีมา	กรรมการ
13. นางบงกช	บุรินทร์รัตน์	รพ. วังทอง จ.พิษณุโลก	กรรมการ
14. นายชัชวาลย์	ศรีสุวรรณ	รพ. สว่างอารมณ์ จ.อุทัยธานี	กรรมการ
15. นางสุกัลลักษณ์	นันทวาสน์	รพ. เวียงสา จ.น่าน	กรรมการ
16. นายถนอมทรัพย์	อิสระภาพ	รพ. เลื่อนกทา จ.ยโสธร	กรรมการ
17. นายฉลอง	บุญชด	รพ. ปาดังเบซาร์ จ.สงขลา	กรรมการ
18. นางจตุพร	พลับช่วย	รพ. โศภโศภ จ.ปัตตานี	กรรมการ

C

คณะกรรมการกลุ่มบริหารจัดการ



1. นายประเชิญ	แฉล้มภักดี	รพ.สามโก้ จ.อ่างทอง	ประธานกรรมการ
2. นางมยุรี	วรคนอง	รพ.สองพี่น้อง จ.จันทบุรี	เลขานุการ
3. นางสาววันเพ็ญ	รัตนพยากร	รพ.บางปلام้า จ.สุพรรณบุรี	กรรมการ
4. นายประเสริฐ	อาปีจิง	รพ.ชุมพลบุรี จ.สุรินทร์	กรรมการ
5. นางโสภิต	อุบล	รพ.ถ้ำพรรณา จ.นครศรีธรรมราช	กรรมการ
6. นางมาลัย	จิตติประไพ	รพ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี	กรรมการ
7. นายอภิชาติ	ไชยจิตต์	รพ.ทุ่งหว่า จ.สตูล	กรรมการ
8. นางพรพิมล	รัตนซ้อน	รพ.คลองท่อม จ.กระบี่	กรรมการ
9. นางกระเณด	สืบใหม่	รพ.เจ้าคุณไพบูลย์ จ.กาญจนบุรี	กรรมการ
10. นางพรเพ็ญ	ภัทรากร	รพ.บ้านบึง จ.ชลบุรี	กรรมการ
11. นางสาวพิสมัย	ภิรมย์ไกรภักดี	รพ.หนองบัวแดง จ.ชัยภูมิ	กรรมการ
12. นางเปรมจิตร	ศรีสุวรรณ	รพ.มาบอำมฤต จ.ชุมพร	กรรมการ
13. นางสาวอาทิตย์ยา	ติ่งเปง	รพ.ดอยเต่า จ.เชียงใหม่	กรรมการ
14. นายไผ่ล้อม	ศรีหาตา	รพ.หนองพอก จ.ร้อยเอ็ด	กรรมการ
15. นางนิภาพร	ศิลาคุปต์	รพ.นิคมน้ำอุ่น จ.สกลนคร	กรรมการ
16. นางบุษรินทร์	สุวรรณมาโจ	รพ.โพนสวรรค์ จ.นครพนม	กรรมการ
17. นางทองใบ	มีคุณ	รพ.แจ้ห่ม จ.ลำปาง	กรรมการ
18. นางสาวจริยา	ทวิผล	รพ.พระสมุทรเจดีย์ฯ จ.สมุทรปราการ	กรรมการ

D



พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา
ประธานกรรมการ



ประเชษฐ แฉล้มภักดี
รองประธานกรรมการ คนที่ 1



โกศล กลิ่นมาลี
รองประธานกรรมการ คนที่ 2



จิตริตน์ แก้วโกมล
เลขานุการ



ปราณี เกตุประกอบ
ผู้ช่วยเลขานุการ



มะลิ จันทรยาง
ผู้ช่วยเหรัญญิก



สุดาพรรณ ประคองพันธ์
เหรัญญิก

รายงานผลการศึกษา

กลุ่มที่ 1



1. นางปราณี	เกตุประกอบ	พยาบาลวิชาชีพ 7	รพ.ห้วยยอด	ดรงค์	ประธาน
2. นางสุนทรี	หาญเสมอ	พยาบาลวิชาชีพ 7	รพ.กระสัง	บุรีรัมย์	เลขานุการ
3. นายถนอมทรัพย์	อิสระภาพ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7	รพ.เลิงนกทา	ยโสธร	
4. นางสาวพรรณวดี	เต็มทวิสุข	พยาบาลวิชาชีพ 7	รพ.หลวงพ่อบึง	นครปฐม	
5. นางสาวฉวีวรรณ	โกพลรัตน์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5	รพ.โพธิ์สวรรค์	นครพนม	
6. นางสาววรารักษ์	แห้วขุนทด	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	รพ.ลำทะเมนชัย	นครราชสีมา	
7. นางสุกัลลักษณ์	นันทวาสัน	พยาบาลวิชาชีพ 7	รพ.เวียงสา	น่าน	
8. นางบงกช	บุรินทร์รัตน์	พยาบาลวิชาชีพ 7	รพ.วังทอง	พิษณุโลก	
9. นายชัชวาลย์	ศรีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข 7	รพ.สว่างอารมณ์	อุทัยธานี	

วิทยากรพีเลียง อ.พัทธยา เกิดกุล

กลุ่มที่ 1

จงวิเคราะห์ภารกิจ บทบาทหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล เพื่อสนับสนุนให้โรงพยาบาลเป็นสถานบริการสุขภาพ
มีมาตรฐานสากล

แนวทาง

1. สังเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของฝ่ายการพยาบาล ด้วยวิธี SWOT MATRIX

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดอ่อน(Weakness = W) 1.ระบบสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพ 2.จนท.ขาดความรักความสามัคคี 3.ภาระงานมากทำงาน 4.ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพไม่ทั่วถึง 5.ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน 6.ไม่มีความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ 7.ขาดทักษะในการสื่อสารที่ดี 8.ขาดทักษะการบริหารจัดการ 9.ไม่นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ 10.ขาดการติดตามประเมินผล 11.เจ้าหน้าที่นำศักยภาพของตนเองมาใช้น้อย 12.ขาดการเชื่อมโยงการพยาบาลแบบองค์รวม	จุดแข็ง(Strengths = S) 1.พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน 2.มีพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก 3.มีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน 4.มีความเป็นเอกภาพ 5.เป็นแหล่งฝึกนักศึกษาหลายหลักสูตร 6.มีจริยธรรม 7.มีระบบบริการที่ดี 8.มีการทำงานเป็นทีม 9.มีการพัฒนาวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 10.มีเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย 12.มีขวัญกำลังใจดี
โอกาส(Opportunities = O) 1. มีการพัฒนาคุณภาพ HA, HNQA, HPH 2.การปฏิรูประบบราชการ 3.นโยบายสร้างเสริมสุขภาพ	กลยุทธ์พัฒนา (WO) 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการ/ด้านวิชาการ/ด้านสารสนเทศ 2.พัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล 3.พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการให้บริการสุขภาพ/สาธารณสุข/การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม	กลยุทธ์หลัก (SO) 1.เพิ่มศักยภาพการให้บริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 2.เพิ่มศักยภาพการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม 3.เพิ่มศักยภาพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
อุปสรรค(Threats = T) 1.ความคาดหวังของประชาชนสูง 2.ความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการของระบบราชการ(การประเมินผลการปฏิบัติงาน)	กลยุทธ์ปรับปรุง(WT) 1.ปรับปรุงระบบสารสนเทศทางการพยาบาล 2.ปรับปรุงระบบการสื่อสาร 3.ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร(ให้รู้จักสามัคคี) 4.ปรับปรุงการบริหารจัดการภายในกลุ่มการฯ	กลยุทธ์ขยายงาน (ST) 1.ขยายกิจกรรมบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ 2.สร้างเครือข่ายบริการสุขภาพในชุมชน

2. มีการกำหนดความมุ่งหมาย/เจตจำนง หน้าที่ ขอบเขต เป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างชัดเจน **ความมุ่งหมาย/เจตจำนง**

เพื่อเป็นองค์กรที่ดูแลธำรงรักษาและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ จริยธรรม จรรยาบรรณ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรวิชาชีพการพยาบาลและสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหวิชาชีพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย

หน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล

ดูแลควบคุม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลให้ปฏิบัติตามพื้นฐานของมาตรฐาน วิชาชีพ จริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมายวิชาชีพและส่งเสริมให้ร่วมพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยสนับสนุน ให้มีการทำงานเป็นทีมกับสหวิชาชีพเพื่อมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย

ขอบเขตงาน

1. ส่งเสริมสุขภาพ
2. การป้องกันโรค
3. การรักษาพยาบาล
4. การฟื้นฟูสภาพ

เป้าหมาย

1. ให้อุบัติการณ์วิชาชีพการพยาบาล ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยจริยธรรมและ จรรยาบรรณที่ดีร่วมกับสหวิชาชีพ
2. ปกป้องคุ้มครองพิทักษ์สิทธิและดูแลสวัสดิการเพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและ มีความสุข

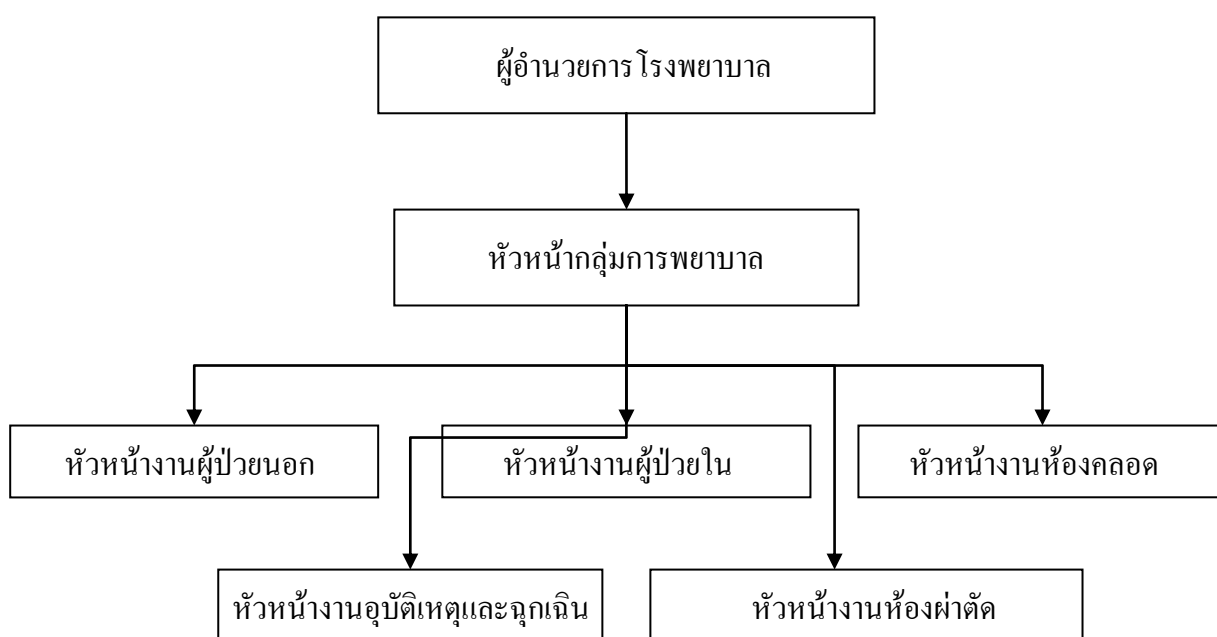
วัตถุประสงค์

1. เพื่อดูแลพยาบาลให้มีความสำนึกด้านจริยธรรมอันดีงาม มีความสามัคคี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพ
2. สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล

3. การจัดองค์กรและการบริหาร

มีการจัดองค์กรและการบริหารบริการพยาบาล ซึ่งเอื้ออำนวยต่อพันธกิจที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.1 โครงสร้างบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา



3.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีการเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่บริการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับพันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และทรัพยากรของโรงพยาบาล
2. ใช้ระบบทำงานทดแทนกัน และคนหนึ่งทำงานได้หลายหน้าที่
3. วางแผนอัตรากำลังตามจำนวนภาระกิจที่มีการดำเนินการเพิ่มขึ้น
4. ส่งศึกษาอบรมเพิ่มเติมในภาระกิจที่ไม่สามารถปฏิบัติได้
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนประเมินความรู้ / ทักษะของตนเอง นำผลการประเมินมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร

6. วิธีการควบคุมดูแลบุคลากรทางการพยาบาลให้ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพโดย

- 6.1 เปิดช่องทางให้ผู้รับบริการได้เขียนข้อเสนอแนะการบริการทุกหน่วยบริการของพยาบาล เช่น ที่งานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน งานห้องคลอด เพื่อเป็นการสะท้อนระดับจริยธรรมของพยาบาล โดยเฉพาะพฤติกรรมบริการ
- 6.2 ให้ความสำคัญการฟื้นฟูทักษะการบริการตามมาตรฐาน
- 6.3 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพของโรงพยาบาลโดยให้ข้อมูลหลักสูตรการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล เขียนขึ้นความจำนอง หลังจากนั้นหัวหน้างานช่วยกันพิจารณาอนุมัติ และนำเสนอหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล สรุปไว้ เมื่อมีหลักสูตรที่ตรงกับการอนุมัติ กลุ่มการพยาบาลจะเสนอรายชื่อให้ผู้อำนวยการทราบเพื่ออนุมัติซึ่งเป็นการสนับสนุนการเข้ารับการประชุมอบรมภายนอกโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
- 6.4 การกำหนด Training Need ของหน่วยงานเช่น หน่วยงานห้องคลอด อุบัติเหตุ ฉุกเฉิน
- 6.5 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมทางวิชาการภายในโรงพยาบาล โดยเน้นให้หัวหน้างานสื่อสารกับทีมงาน และกระตุ้นเจ้าหน้าที่ให้เข้าร่วม
- 6.6 การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงาน(job specification)
- 6.7 ทำแผนนิเทศติดตามงานโดยหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงพยาบาล

7.วิธีควบคุม ดูแลบุคลากรทางการพยาบาลให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดทำเป็นแนวนโยบาย

- 7.1 ทุกหน่วยงานพัฒนาคุณภาพงานโดยใช้แนวทางประกันคุณภาพ(QA)
- 7.2 ทุกหน่วยงานมีการกำหนดเจตจำนง (PURPOSE) เป้าหมายอย่างชัดเจน
- 7.3 ทุกหน่วยงานใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
- 7.4 ทุกหน่วยงานให้บริการโดยใช้มาตรฐานการพยาบาล
- 7.5 ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การควบคุมคุณภาพและการประกันคุณภาพการพยาบาล
- 7.6 พยาบาลทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจนเช่นเข้าร่วมในทีมสหวิชาชีพเพื่อนำความรู้มาพัฒนาและแก้ปัญหาของผู้รับบริการ
- 7.7 พยาบาลทุกคนต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรมด้านการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง/คน/ปี

- 7.8 ทุกหน่วยงานต้องมีการปฐมนิเทศให้แก่พยาบาลที่มาปฏิบัติงานใหม่ทุกรายและมีการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training) ในส่วนที่ยังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร
- 7.9 ทุกหน่วยงานต้องมีกลไกสนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน
- 7.10 ทุกหน่วยงาน/พยาบาลทุกคน จัดบริการแบบองค์รวมครอบคลุม 4 มิติ (กาย จิต สังคม จิตวิญญาณ)
- 7.11 ทุกหน่วยงานต้องมีการจำแนกประเภทผู้ป่วยตามความรุนแรง
- 7.12 ทุกหน่วยงานประเมินภาระงาน ความเพียงพอของอัตรากำลัง ความต้องการของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลปีละ 1 ครั้ง
- 7.13 ทุกหน่วยงานที่มีผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 2 ต้องจัดให้ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล ชั้น 1
- 7.14 บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานด้านเวชกรรมตามการมอบหมายงานขององค์กรแพทย์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

3.3 การบริหารทรัพยากร

เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการผู้ป่วย ได้อย่างปลอดภัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- 3.3.1 มีกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3.2 การจัดสรรทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดการจัดบริการโดยคำนึงถึงสถานะทางการเงิน ประสิทธิภาพความปลอดภัยและผลลัพธ์

4. กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ (คู่มือ / แนวทางปฏิบัติงาน)

มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งสะท้อนความรู้และหลักการของวิชาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคลากรทางการพยาบาลรวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

5. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

มีกิจกรรมติดตามประเมินผลและพัฒนาคุณภาพของบริการพยาบาล โดยการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. การจัดระบบสารสนเทศโรงพยาบาล

มีการเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหาร การดูแลผู้ป่วย และการพัฒนาคุณภาพ7.

กำหนดตัวชี้วัดของฝ่ายการพยาบาลให้ชัดเจน ได้แก่

1. อัตราการลาออกโอนย้ายของบุคลากรทางการพยาบาลในแต่ละปีเพื่อวัดความสุขในการปฏิบัติงาน
2. อัตราโรงเรียนบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อวัดจริยธรรมจรรยาบรรณที่ดี
3. อัตราความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานเพื่อวัดความสุขในการปฏิบัติงาน
4. อัตราของผลการประเมินการประกันคุณภาพทางการพยาบาล (QA) เพื่อวัดการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. การกิจร่วม

8.1 การบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

โรงพยาบาลมีโครงสร้างกายภาพและสิ่งแวดล้อม ที่เป็นหลักประกันว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลรักษาอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นที่พึงพอใจ

- การปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการปรับปรุงสถานที่แยกจากผู้ป่วยทั่วไปเป็นสัดส่วน การจัดคลินิกบริการกระจายไปแต่ละวันค่อนข้างสะดวก สบาย การสำรวจความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่พบข้อร้องเรียน
- แผนการปรับปรุงในอนาคต

8.2 การกำจัดของเสีย

มีการกำจัดของเสียด้วยวิธีการที่ไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ และสิ่งแวดล้อม

มีการกำจัดของเสียด้วยวิธีการที่ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ป่วย เจ้าหน้าที่และสิ่งแวดล้อม

- การกำจัดขยะติดเชื้อและขยะไม่ติดเชื้อ โดยวิธีมาตรฐาน IC
- การกำจัดสิ่งปฏิกูลโดยระบบบำบัดของโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. การบริหารการพยาบาลแนวใหม่. พิมพ์ ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2547

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.การวิเคราะห์งานการพยาบาล:50ปี ชีวิตและงานอาจารย์ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์

,กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเกษม , 2536

GROUP ONE

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานที่ปฏิบัติงาน	จังหวัด
1	นางปรำณี ฤกษ์ประกอบ	พยาบาลวิชาชีพ	7	ร.พ. ห้วยยอด	ตรัง
2	นางสาวพรณวลี เต็มทิวช	พยาบาลวิชาชีพ	7	ร.พ.หลวงพิบูลย์	นครปฐม
3	นางสาววิวิธวรรณ โกละรัตน์	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	5	ร.พ. โพนสวรรค์	นครพนม
4	นางสาววรรวิทย์ กล้วยบุต	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6	ร.พ. อำเภอนนทบุรี	นครราชสีมา
5	นางเบญจฯ บุรินทร์รัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	7	ร.พ. รังทอง	พิษณุโลก
6	นายชัชวาลย์ ศรีสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	ร.พ. สว่างอารมณ์	สุโขทัย
7	นางสุดกัญจน์ นันทวัฒน์	พยาบาลวิชาชีพ	7	ร.พ. ร่มเกล้า	น่าน
8	นางสุนทรี พญานะ	พยาบาลวิชาชีพ	7	ร.พ. กระดังง์	บุรีรัมย์
9	นายอนันต์พรวิทย์ อิศรณาก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	ร.พ. เฉลิมพระตา	อุตรดิตถ์

แนวทางการพัฒนาองค์กรพยาบาล

กลยุทธ์สู่.....พัฒนา

มีการกำหนดความมุ่งหมาย/เจตจำนง หน้าที ขอบเขต เป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างชัดเจน

องค์กรที่ดูแลธำรงรักษาและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
จริยธรรม จรรยาบรรณ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรวิชาชีพการพยาบาล
มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสาขาวิชาชีพ

↓

ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย

กำหนดขอบเขตงาน

ส่งเสริมสุขภาพ
รักษาพยาบาล
ป้องกันโรค
ฟื้นฟูสภาพ

กำหนดเป้าหมาย

ให้บุคลากรวิชาชีพการพยาบาล ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพด้วย
จริยธรรม
และจรรยาบรรณที่ตีร่วมกับสาขาวิชาชีพ
ปกป้อง คุ้มครองสิทธิและดูแลสวัสดิการเพื่อให้ปฏิบัติงาน
ด้วยความปลอดภัยและมีความสุข

กำหนดวัตถุประสงค์

1. เพื่อดูแลพยาบาลให้มีความสำคัญด้านจริยธรรมอันดีงาม มีความสามัคคี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพ
2. สนับสนุน ส่งเสริม ให้กับ คิดตาม เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล

กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ

- มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งสะท้อนความรู้และหลักการของวิชาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบุคลากรทางการพยาบาลรวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

กำหนดตัวชี้วัดของฝ่ายการพยาบาลให้ชัดเจน • อัตราการลาออกโอนย้ายของบุคลากรทางการพยาบาลในแต่ละปีเพื่อวัดความสุขในการปฏิบัติงาน • อัตราการเรียนบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อวัดจริยธรรมจรรยาบรรณที่ดี • อัตราความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานเพื่อวัดความสุขในการปฏิบัติงาน • อัตราของผลการประเมินการประกันคุณภาพทางการพยาบาล (QA) เพื่อวัดการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ	การบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย • โรงพยาบาลมีโครงสร้างกายภาพและสิ่งแวดล้อม ที่เป็นหลักประกันว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลรักษาอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นที่พึงพอใจ • การปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการปรับปรุงสถานที่แยกจากผู้ป่วยทั่วไปเป็นสัดส่วน การจัดคลินิกบริการกระจายไปแต่ละวันค่อนข้างสะดวก สบาย การสำรวจความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่พบข้อร้องเรียน • แผนการปรับปรุงในอนาคต
--	--



การกำจัดของเสีย • มีการกำจัดของเสียด้วยวิธีการที่ไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ และสิ่งแวดล้อม • มีการกำจัดของเสียด้วยวิธีการที่ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ป่วย เจ้าหน้าที่และสิ่งแวดล้อม • การกำจัดขยะติดเชื้อและขยะไม่ติดเชื้อ โดยวิธีมาตรฐาน IC • การกำจัดสิ่งปฏิกูลโดยระบบบำบัดของโรงพยาบาล	แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการบริหารการพยาบาล • นำความรู้ที่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์และมาตรฐานวิชาชีพมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา กิจกรรมคุณภาพ • การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360° • การนำ Balance Score Card มาใช้ในการทำแผน • การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ • การจัดทำและประเมินสมรรถนะเจ้าหน้าที่ทุกระดับ • ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในองค์กรเพื่อการเรียนรู้
---	---



๑๒) ร้อยเอ็ด...๑๒๒๒

คนเดียวในโลกก็ยังมีได้
เมื่อใดก็ตามที่คุณเห็น

๑๒) ร้อยเอ็ด...๑๒๒๒



รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 2



1. นายพัฒนา	สง่าเนตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลนายายอาม	จันทบุรี	ประธาน
2. นายพินิจสินธุ์	เพชรมณี	เภสัชกร 7	โรงพยาบาลป่าพยอม	พัทลุง	รองประธาน
3. นางพรพิมล	รัตนซ้อน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลคลองท่อม	กระบี่	เลขานุการ
4. นางสาวอาทิตย์ยา	ดีะเปง	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลคดยเต่า	เชียงใหม่	
5. นางกระเถด	สืบใหม่	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์	กาญจนบุรี	
6. นางมะลิ	จันทร์ยาง	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล	กำแพงเพชร	
7. นางพรเพ็ญ	ภัทรากร	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลบ้านบึง	ชลบุรี	
8. นางสาวพิสมัย	ภิรมย์ไกรภักดิ์	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลหนองบัวแดง	ชัยภูมิ	
9. นางเปรมจิตร	ศรีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข 7	โรงพยาบาลมาบอำมฤต	ชุมพร	

วิทยากรพี่เลี้ยง อ.ปิ่นนเรศ กาศอุดม

แนวทางการพัฒนาให้โรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization)

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้.-

องค์กรการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีรูปแบบการคิดใหม่ มีการตั้งความมุ่งหวังไว้สูง โดยมีการคิดและทำร่วมกันอย่างอิสระและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง(สุรศักดิ์ หลาบมาลา,2543)

องค์กรเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร(วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542)

องค์กรเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2539)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ ไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร (ชเนศ ขำเกิด, 2541)

องค์กรเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป (อนงค์ อนันตริยเวช)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความสามารถในการที่จะเข้าใจและเรียนรู้ลักษณะงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีอยู่ไปสู่บุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการเรียนรู้ของระดับต่างๆ ในองค์กรมีการเรียนรู้ซึ่งสามารถลำดับขั้นตอนได้ ดังนี้.-

บุคคลเรียนรู้ → ทีมเรียนรู้ → การเรียนรู้ข้ามสายงาน → องค์กรแห่งการเรียนรู้ เรื่องภายใน → องค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก → องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาสธุรกิจ → องค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์

วินัยที่สำคัญขององค์กรการเรียนรู้(Learning Organization)

การที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น Peter M. Senge ได้กล่าวว่ามีวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. **การใฝ่ใจพัฒนาตน (Personal Mastery)** ใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลสร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือการเรียนรู้ไม่ได้เป็นสิ่งประกันว่าองค์กรจะมีการเรียนรู้ แต่การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลจึงเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอโดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รูปแบบของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (work place learning) หรือการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทำงาน (on the job learning) อีกทั้งบุคคลควรทราบถึงความเป็นตนเอง ทราบขีดความสามารถและวิสัยทัศน์แห่งตน และควรสามารถจัดการช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร

2. **โมเดลความคิด (Mental Models)** ทำให้เกิดความกระฉับกระเฉงกับรูปแบบความคิดความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆที่ล้าสมัยไปแล้ว รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ(วิสัยทัศน์ตนเอง) กับสิ่งที่องค์กรต้องการ (วิสัยทัศน์ขององค์กร) ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์กรมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3. **การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทกำลังกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น จุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล (ควรต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่บุคคลยึดถือ) ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแค่การยอมทำตามเท่านั้น

4. **การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)** แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่คนเดียวในองค์กร ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ(อาจเป็นการพูดคุยกัน การอภิปรายร่วมกัน) ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกัน ภายในองค์กร การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์กร เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5. การคิดเชิงระบบ (Systemic Thinking) วิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง ปัจจัยข้อนี้เป็นข้อที่สำคัญมาก มีลักษณะคือการพิจารณาองค์กรต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์กร ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวความคิดคือ

5.1 คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ (อาจประยุกต์ใช้ SWOT analysis)

5.2 คิดทันการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์

5.3 เล็งเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

ปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดองค์กรการเรียนรู้

จากแนวคิดองค์กรของ Marquardt และ Reynold ที่มององค์กรในเชิงระบบได้กล่าวถึงลักษณะและโครงสร้างที่เหมาะสม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) เป็นโครงสร้างที่เล็ก ๆ คล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ยืดหยุ่นแบบไม่ตายตัว ในอนาคตอาจต้องใช้ความสามารถหรือกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนกันเพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้และที่สำคัญองค์กรต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม(Holistic Structure) ที่มีองค์ประกอบที่ต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้ นอกจากนี้โครงสร้างขององค์กรจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross Function Work Teams) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมและวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีม

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดความสำเร็จของการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมขององค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะตระหนักถึงตนเอง (Self awareness) การใคร่ครวญ (Self reflective) และการสร้างสรรค์

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ลดความรู้สึกพึ่งพาผู้อื่นในการแก้ปัญหาและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) เป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ และการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่าควรจะเลือกเรียนรู้อะไร

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) เป็นการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้และเรียนรู้จากส่วนอื่น ๆ ทางเครือข่ายโดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและกระบวนการเรียนรู้

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) เป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม โดยเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม

10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork and Networking) เป็นการที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันและสร้างผลรวมที่สูงกว่า จากทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการสร้างความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต อันจะส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

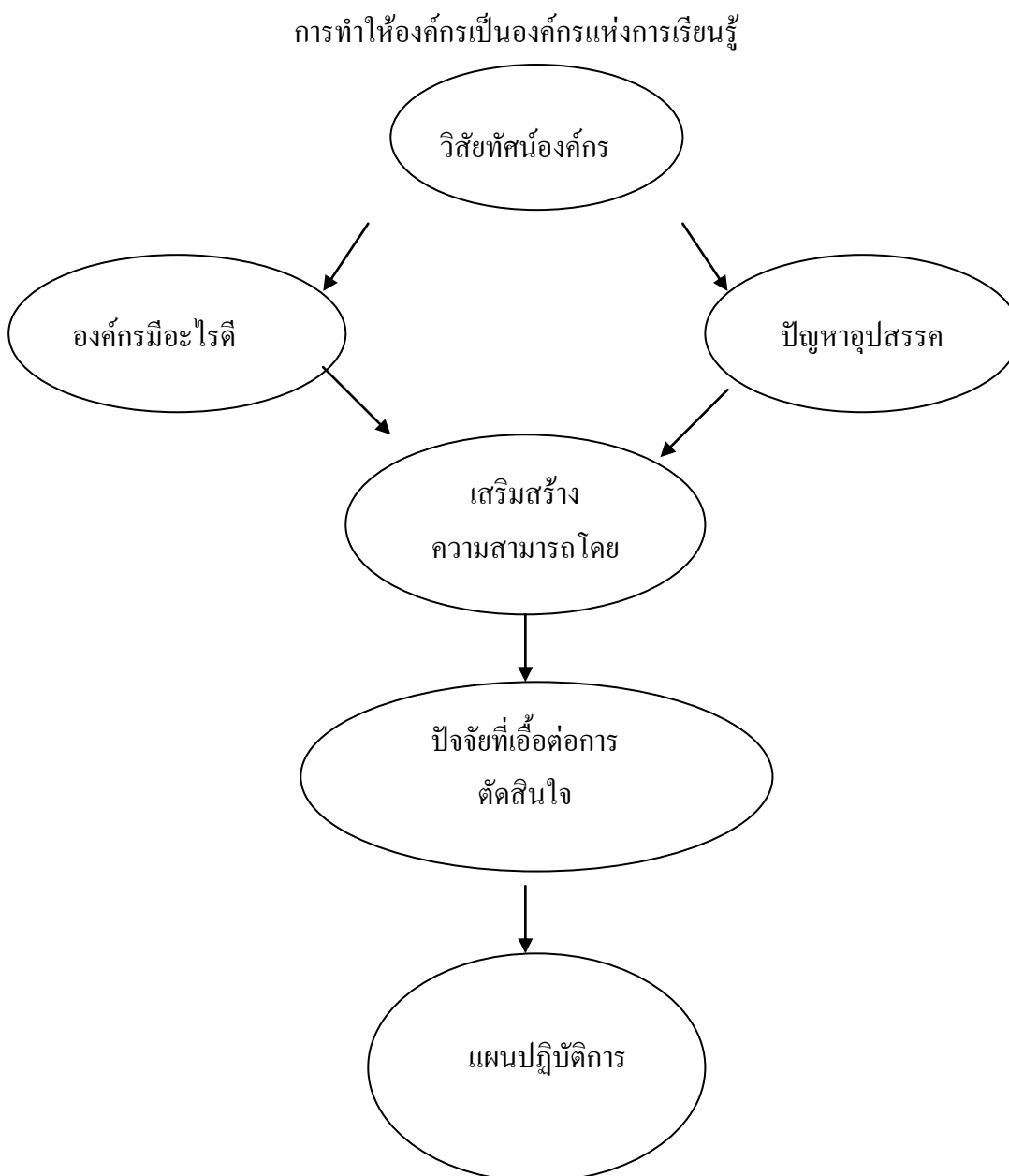
แนวทางในการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากลักษณะที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยทั้ง 5 ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจพอนึกถึงภาพขององค์กรว่าควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- บุคลากรมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดที่ได้เรียนรู้
- มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด (จะไม่เพิกเฉยในข้อผิดพลาดแต่นำมาพิจารณาแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางที่ดีกว่า)
- ส่งเสริมความแตกต่างทางความคิด
- กล้าเสี่ยงหารูปแบบใหม่ๆ ในการทำงาน (ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์)
- มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความเห็นกันในทุกระดับ และอย่างต่อเนื่อง
- มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างทีม ให้รางวัลกับทีมที่สร้างผลงานใหม่

ส่วนที่ 2 วิธีการปรับให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความหมาย แนวคิด และปัจจัย แห่งองค์การการเรียนรู้ข้างต้น จะเห็นว่าวิธีการปรับให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีวิธีการอาจกล่าวพอสังเขป ดังนี้ .-



กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์ อันหมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการ บรรลุสูงสุด โดยวิสัยทัศน์นี้ควรได้รับการยอมรับร่วมกันจากบุคคลภายในองค์กร

2.1 ศึกษาว่าองค์กรของเรามีอะไรดี ในขณะที่เดียวกันต้องพิจารณาด้วยว่าองค์กรอื่นมีอะไรดีด้วย เช่นกัน เช่น การมีบุคลากรที่มีระดับความรู้ความสามารถสูงและมีความหลากหลายด้านวิชาการ บุคลากรมีจิตใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันสูง สภาพอาคารและสถานที่เอื้ออำนวยต่อการขยายงาน เป็นต้น

2.2 พิจารณาถึงสภาพปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ สถานที่ห่างไกลจากสถานที่ราชการอื่นๆ เป็นต้น

2.3 ความสามารถขององค์กรโดยการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นนี้ควรทำความเข้าใจว่า การบริหารโดยการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นหนึ่งในหลายวิธีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ และการดำเนินการอาจจำเป็นต้องใช้เวลาช้าหรือเร็วก็ได้ วิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีด้วยกันหลายวิธี อาทิ วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning ;AL) วิธีการทบทวนภายหลังการปฏิบัติ (After Action Review ,AAR.) หรือการใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นต้น การพิจารณาเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง ควรเลือกวิธีที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เช่น ในหน่วยงานทางการศึกษาอาจใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

2.4 พิจารณาปัจจัยที่เอื้อต่อการตัดสินใจ ปัจจัยดังกล่าว จะมีผลต่อความเป็นไปได้ในการนำแผนปฏิบัติไปใช้ปัจจัยดังกล่าว อาทิ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้นำขาดความเข้าใจในการบริหารงานแบบใหม่ ความอิสระในการตัดสินใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ระบบการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

2.5 แผนปฏิบัติ การนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาประกอบเป็นแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้ในองค์กรต่อไป

ส่วนที่ 3 ความเป็นไปได้ที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับโรงพยาบาลชุมชน

ปัจจุบันนโยบายรัฐบาลพยายามทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นว่าต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมฐานความรู้ (knowledge based society) โดยต้องการให้องค์กรทางราชการเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning Organization) ดังนั้นในปัจจุบันส่วนราชการต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานทหารจึงมีแผนนโยบายที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน

แต่การที่จะทำให้องค์กรของโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลและผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ดังนี้.-

3.1 บุคคลควรปรับทัศนคติในการเรียนรู้และลองพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่ตนเองยังไม่รู้ โดยเฉพาะเนื้อหาในการทำงาน (ถ้ายิ่งเรียนรู้ คุณจะทราบว่าความรู้ที่คุณมีเป็นเพียงส่วนน้อยนิดของความรู้ทั้งหมดที่มีอยู่)

3.2 ควรมีการส่งเสริมในบุคคลให้หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กร และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาองค์กร และมั่นใจว่าความต้องการขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และมีความเป็นธรรม

3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการตัดสินใจ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ

3.4 ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่รักการอ่านและการศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักออกแบบ มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม

3.5 ควรมีการปรับระบบการบริหารงานภายในองค์กร มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System, MIS) ที่ดี เพื่อเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารแบบสองทาง และต้องมีความชัดเจนในเป้าหมาย และกระบวนการการปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากข้อความดังกล่าวเบื้องต้นแล้ว การนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเชื่อมั่นของผู้บริหารว่าวิธีการบริหารดังกล่าวสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่ปรากฏในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารควรตอบคำถามว่า “ถึงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงแล้วหรือยัง”

ส่วนที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นพลวัต ถ้าองค์กรไม่มีการปรับเปลี่ยนพัฒนาตัวเอง องค์กรก็จะอยู่รอดได้ลำบาก เพราะฉะนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต

“ถึงเวลาต้องเปลี่ยน

ถ้าองค์กรไม่เปลี่ยน

ถ้าองค์กรไม่ต้องการไปข้างหน้า

องค์กรก็จะถูกเปลี่ยน

องค์กรก็จะถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง”

สมาชิก กลุ่มที่ 2

- ◆ นายพัฒนา สว่างเนตร ประธาน
- ◆ นายพินิจสินธุ์ เพชรมณี รองประธาน
- ◆ นางการะเกด สืบใหม่
- ◆ นางมะลิ จันทร์ยาง
- ◆ นางพรเพ็ญ ภัทรการ

การพัฒนาให้โรงพยาบาลชุมชน เป็นองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization)

สมาชิกกลุ่ม (ต่อ)

- ◆ นางสาวพิสมัย ภิรมย์ไกรศักดิ์
- ◆ น.ส.อาทิตย์ยา ต๊ะเป้ง
- ◆ นางพรพิมล รัตนซ้อน
- ◆ นางเปรมจิตร ศรีสุวรรณ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ความหมาย

- ◆ คือ องค์กรที่สามารถเรียนรู้
สร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ
ที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ
ไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

ระดับการเรียนรู้

บุคคล
↓
ทีม
↓
ข้ามสายงาน
↓
เรียนรู้เรื่องภายใน
↓
เรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก
↓
เรียนรู้อนาคตและโอกาสธุรกิจ
↓
นำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์

วินัยสำคัญขององค์กรการเรียนรู้

- ◆ การฝึกฝนตนเอง (Personal Mastery) ฝึกเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ
- ◆ โมเดลความคิด (Mental Models) ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของคน และเพื่อพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

- ◆ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทเต็มแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น
- ◆ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม
- ◆ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) วิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายเหตุการณ์ความเป็นไปต่างๆ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

วิธีการปรับให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ◆ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ◆ ศึกษาว่าองค์กรของเราคืออะไรดี
- ◆ พิจารณาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- ◆ เสริมสร้างความสามารถขององค์กร
- ◆ พิจารณาปัจจัยที่เอื้อต่อการตัดสินใจ
- ◆ จัดทำแผนปฏิบัติการ

ปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิด LO

1. โครงสร้างที่เหมาะสม
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร
3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

5. การสร้างและถ่ายทอดความรู้

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้

7. มุ่งเน้นคุณภาพ

8. กลยุทธ์

9. บรรยากาศที่สนับสนุน

10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย

11. วิสัยทัศน์

การประยุกต์ใช้กับโรงพยาบาลชุมชน

- ◆ ผู้บริหารควรปรับทัศนคติในการเรียนรู้
- ◆ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบุคคลให้หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มา พัฒนาองค์กร
- ◆ ผู้บริหาร ควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่รักการอ่านและการศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ◆ ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- ◆ ควรมีการปรับระบบการบริหารงานภายในองค์กร มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ผู้บริหารควรตอบคำถามว่า
“ถึงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง
แล้วหรือยัง”

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

- ◆ องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงจะสามารถแข่งขันและอยู่รอด
- ◆ การปรับเปลี่ยนที่สำคัญคือการ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สวัสดิ์ค่ะ

รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 3



1. นายโกศล	กลิ่นมาลี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7	โรงพยาบาลบ้านแหลม	เพชรบุรี	ประธาน
2. นาย วัชร	ประมวล	นักวิชาการสาธารณสุข 7	โรงพยาบาลวังจันทร์	ระยอง	รองประธาน
3. นางวารีย์	เสือก	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลประจักษ์ปัตย์	ปทุมธานี	เลขานุการ
4. นางครุณี	จับใจ	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลกุยบุรี	ประจวบคีรีขันธ์	
5. นายบัญญัติ	เจริญพกิจ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลศรีมโหสถ	ปราจีนบุรี	
6. นางสาวพนมพร	ศิลาพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา	พิจิตร	
7. นางสาวสิริฉัตร	สมบุญเอนก	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลศรีเทพ	เพชรบูรณ์	
8. นางจินตนา	รัชอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลคำชะอี	มุกดาหาร	
9. นางสาวสุภาพร	ศรีจักรวาลวงษ์	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลท่าตะโก	นครสวรรค์	

วิทยากรพี่เลี้ยง อ.จารุณี ตฤณมัยทิพย์

เสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติอยู่เพื่อให้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกพร.ให้คะแนนระดับ 5 ในมิติด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ		
. การบริหารงบประมาณ การลดค่าใช้จ่าย	งบประมาณที่สามารถประหยัดได้	
. การประหยัดพลังงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม มาตรการประหยัดพลังงานของส่วน ราชการ	
. การลดระยะเวลาการให้บริการ	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักในการลดรอบระยะเวลาของ ขั้นตอนการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการ	

การลดค่าใช้จ่าย

1. การประหยัดพลังงาน

1.1 สาธารณูปโภค ลดค่าไฟฟ้า 10 %

- กำหนดมาตรการการใช้เครื่องปรับอากาศ
- เปลี่ยนหลอดไฟฟ้าเป็นหลอดประหยัดพลัง
- ถอดปลั๊กไฟฟ้าทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน
- ติดฉนวนกันความร้อน
- ปรับปรุงอาคารเพื่อลดพลังงาน(เครื่องระบายอากาศ)

1.2 ลดการใช้น้ำ

- สร้างความตระหนักในการใช้น้ำ
- จัดระบบตรวจสอบการใช้น้ำ
- กำหนดนโยบายการ RE – Cycle น้ำ(น้ำจากบ่อบำบัดน้ำเสีย)

1.3 ลดการใช้น้ำมัน(ลด 10%)

- ทำแผนการใช้รถล่วนหน้า
- วางแผนเส้นทางการเดินรถ
- กำหนดความเร็วของรถ (โดยล้อความเร็ว)
- เปลี่ยนเป็น NGV ในพื้นที่ที่สามารถเปลี่ยนได้
- บำรุงรักษาเครื่องยนต์ตามวсро
- จ้างเหมาการเผาขยะ
- กำหนดนโยบายการใช้รถ (ให้เบิกค่าพาหนะแทนการรับส่งด้วยรถ รพ.)

1.4 ลดค่าใช้จ่ายดำเนินการ

- การคิดต้นทุนต่อหน่วย
- ลดการใช้ยาปฏิชีวนะที่ไม่จำเป็น
- เพิ่มมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน PCU เพื่อรองรับผู้รับบริการ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสร้างเสริมสุขภาพตามนโยบายเมืองไทยแข็งแรง(6 อ)
(1.ออกกำลังกาย 2. อาหาร 3. อารมณ์ 4. อโรคยา 5. อนามัยสิ่งแวดล้อม 6. อบายมุข)

2. การลดระยะเวลาการให้บริการ

2.1 One Stop Service

2.2 จัดคลินิกแยกโรค

2.3 จัดระบบการให้บริการที่บ้าน

2.4 ใช้ระบบการนัด

2.5 ใช้ระบบสารสนเทศ(ห้องบัตร ห้องยา ห้องจ่ายเงิน ฯลฯ)

ประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลของตาม แผนปฏิบัติราชการ		50
- ผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติ ราชการ	1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนปฏิบัติราชการของกระทรวง	10
	2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ	15
	3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรมหรือเทียบเท่า	20
	4. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานของจังหวัดและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	5

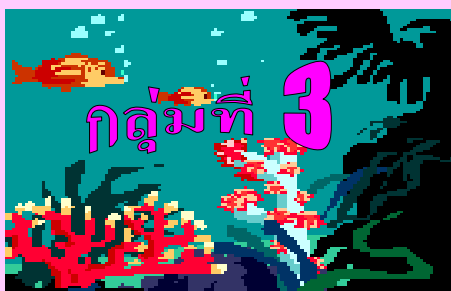
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง (Healty Thailand)

4 มิติ	17 เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1.ทางกาย	- ออกกำลังกายใน ทุกหมู่บ้าน/ ตำบล ชุมชน/ หน่วยงาน และสถาน ประกอบการ	1. ประชาชนอายุ 6ปีขึ้นไปออก กำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ3 วันๆละ 30 นาที	1.จัดตั้งชมรมสร้างสุขภาพใน หมู่บ้าน 1 ชมรม/1 หมู่บ้าน 2. .จัดตั้งชมรมออกกำลังกายใน รพช.
	- อาหารสะอาด ปลอดภัยมีคุณค่า	1. ตลาดสดประเภท1ผ่านเกณฑ์ ตลาดสดน้ำซึ่จั่นพื้นฐาน 2. ร้านอาหารแผงลอยจำหน่าย อาหารได้มาตรฐานของท้องถิ่น 3. อาหารปลอดภัยจากสาร ปนเปื้อน 4. สถานที่ผลิตอาหาร 54 ประเภท ผ่านเกณฑ์ GMP	1. สร้างอย.น้อยในโรงเรียนทุก โรงเรียน 2. ตรวจสอบสารปนเปื้อน 6 ชนิดในอาหารตามมาตรฐาน ตลาดสดปลอดสารปนเปื้อนโดย คณะกรรมการบริหารตลาดสด 4. จัดตั้งร้านอาหารปลอดภัยใน อำเภอ
		1. ลดอัตราป่วยไข้เลือดออก 2. ประชากรอายุ 40 ปีขึ้นไปได้รับการ คัดกรอง HT DM 3. สตรีอายุมากกว่า 35 ปี มีความรู้ เพื่อการสร้างพฤติกรรมเรื่อง การตรวจเต้านมด้วยตนเอง 4.หญิงตั้งครรภ์ได้รับการตรวจ ครรภ์ก่อนและหลังคลอดตามเกณฑ์ 90 %	-รณรงค์กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูก น้ำยุงลายทุกเดือน - จัดตรวจสุขภาพ รณรงค์ให้ ความรู้และเสริมสร้างทักษะให้ ประชากรอายุ 40 ปีขึ้นไปได้รับ การคัดกรอง HT DM - จัดตารางออกรณรงค์ให้ความรู้ และเสริมสร้างทักษะให้กับสตรี อายุมากกว่า 35 ปี มีความรู้เรื่อง การตรวจเต้านมด้วยตนเอง- หญิงหลังคลอดทุกคนได้รับการ เยี่ยมหลังคลอด

4 มิติ	17 เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
	- ลดการบริโภค เครื่องยนต์ แอลกอฮอล์ และ ยาสูบ	1. ร้อยละของร้านจำหน่ายอาหาร และเครื่องยนต์ที่มีระบบปรับอากาศ จัดเป็น เขตปลอดบุหรี่ถูกต้องตาม กฎหมาย 2. ร้านค้าไม่จำหน่ายเครื่องยนต์ที่มี แอลกอฮอล์และบุหรี่แก่เด็กอายุต่ำ กว่า 18 ปี	1. จัดตั้งชมรม T0 Be Number One ในหมู่บ้าน 1 ชมรม/หมู่บ้าน 2. รณรงค์ให้ร้านค้าทุกร้านไม่ จำหน่ายเครื่องยนต์ที่มีแอลกอฮอล์ และบุหรี่แก่เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
	- ลดอัตราการ บาดเจ็บ ตายด้วย อุบัติเหตุ	1. มีอัตราการบาดเจ็บและตายด้วย อุบัติเหตุจราจรทางบกลดลง	
	- เข้าถึงหลักประกัน สุขภาพที่ได้ มาตรฐาน	1. ร้อยละของคนพิการที่ได้รับ บริการด้านสวัสดิการสังคมสำหรับ คนพิการในด้านต่างๆ	
2. ทาง จิตใจ	- ครอบครัวอบอุ่น	1. ร้อยละของครอบครัวสามารถ ดูแลเด็ก ผู้สูงอายุหรือผู้พิการได้ อย่างเหมาะสม 2. ร้อยละของวัยรุ่นเป็นสมาชิก ชมรม TO BE NUMBER ONE และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 3. ร้อยละของผู้สูงอายุเป็นสมาชิก ชมรมผู้สูงอายุ และมีกิจกรรมทุก เดือน	ตรวจสอบสุขภาพผู้สูงอายุประจำทุก เดือน
	- ลดอัตราการฆ่าตัว ตายด้วยโรคจิต ประสาท		
	- เด็กไทยมี IQ, EQ ได้มาตรฐานสากล	1. ศูนย์เด็กเล็กได้มาตรฐานอย่าง น้อย 1 แห่ง/ตำบล	- จัดอบรมผู้ดูแลเด็กให้ได้ มาตรฐานครบทุกศูนย์เด็กเล็ก

4 มิติ	17 เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
3. ทางสังคม และ เศรษฐกิจพอเพียง	- มีความปลอดภัยต่อชีวิต	1. ผู้มีอิทธิพลตามบัญชีรายชื่อของกระทรวงมหาดไทยที่สามารถจับกุม ดำเนินคดีและกดดันให้เลิกพฤติกรรมได้	
	- ได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี	1. ร้อยละของโรงเรียนทุกสังกัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 2. ร้อยละของเด็กที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-จัดอบรมผู้บริหารของโรงเรียนเรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
	- มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	1. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. (20,000 บาทต่อปี)ลดลง 2. ร้อยละของกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเป็นวิสาหกิจชุมชน	
	- มีสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยเอื้อต่อสุขภาพ		
4. ปัญญา ลด ละ เลิก อบายมุข และสิ่ง เสพติด จิต วิญญาณ	- มีความสามัคคี เอื้ออาทรเกื้อกูลกัน - มีสติ แก้ปัญหาด้วยเหตุผลและสันติวิธี - ยึดมั่นในหลักศาสนาธรรม และวัฒนธรรม	1. สัดส่วนผู้ติดยาเสพติดลดลง (ต่อพันประชากร)	

การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชน มิติด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล



สมาชิกกลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย

1. นายโกศล กลิ่นมณี หัวหน้าฝ่ายบริหาร รพ.บ้านแหลมจ.เพชรบุรี ประธาน
2. นางวารี เลิศคง หัวหน้าพยาบาลรพ. ประชาธิปัตย์ จ.ปทุมธานี เลขาฯ
3. นายวิระ ประมวล หัวหน้ากลุ่มเวชฯ รพ. วังจันทร์ จ.ระยอง
4. น.ส.ศิริฉัตร สมบูรณ์ พยาบาลวิชาชีพ รพ. ศรีเทพ จ. เพชรบูรณ์
5. น.ส.พนมพร ทิลาพันธ์ พยาบาลวิชาชีพ รพ. วชิรบำรุง จ. พิจิตร
6. น.ส.สุภาพร ศรีจักรวาลวงษ์ พยาบาลวิชาชีพ รพ.ท่าตะโก จ.นครสวรรค์
7. ครูณี อับใจ พยาบาลวิชาชีพ รพ. อุบลูรี จ. ประจวบคีรีขันธ์
8. นายบัญญัติ เจริญนทกิจ จนท.งานบริหารทั่วไป รพ. ศรีวิไล จ.ปราจีนบุรี
9. นางจินตนา รัชอินทร์ พยาบาลวิชาชีพ รพ.ลำพะยี่ จ.มุกดาหาร

ใบงานที่ 2

เสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนที่ท่าน
ปฏิบัติอยู่เพื่อให้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของกพร.ให้คะแนนระดับ 5
ในมิติด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การลดค่าใช้จ่าย

1. การประหยัดพลังงาน

1.1 สาธารณูปโภค ลดค่าไฟฟ้า 10 %

- กำหนดมาตรการการใช้เครื่องปรับอากาศ
- เปลี่ยนหลอดไฟฟ้าเป็นหลอดประหยัดพลังงาน
- ถอดปลั๊กไฟฟ้าทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน
- คิดคำนวณกันความร้อน
- ปรับปรุงอาคารเพื่อลดพลังงาน(เครื่องระบายอากาศ)

มิติที่ 1 ประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินการ ปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
มิติที่ 1 ด้าน ประสิทธิผลของตาม แผนปฏิบัติราชการ -ผลสำเร็จตาม แผนปฏิบัติราชการ	1.ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง 2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่ม ภารกิจ	

ประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินการ ปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
	3. ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า 4.ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานของ จังหวัดและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง (Healty Thailand)

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทากาย	- ออกกำลังกายในทุก หมู่บ้าน/ ตำบล ชุมชน/ หน่วยงาน และสถาน ประกอบการ	1. ประชาชนอายุ 6ปีขึ้นไปออก กำลังกายอย่าง น้อยสัปดาห์ละ3 วันๆละ 30 นาที	1.จัดตั้งชมรม สร้างสุขภาพใน หมู่บ้าน1 ชมรม/1 หมู่บ้าน 2. จัดตั้งชมรม ออกกำลังกายใน รพช.

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง (Healty Thailand)

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทากาย	- อาหารสะอาด ปลอดภัยมีคุณค่า	1. ตลาดสดประเภทผ่าน เกณฑ์ตลาดสดน้ำเชื้อ ขึ้นพื้นฐาน 2. ร้านอาหารแหล่งลอย ฉันทนาการได้ มาตรฐานของท้องถิ่น 3. อาหารปลอดภัยจากสาร ปนเปื้อน 4. สถานพิชิตอาหาร 54 ประเภทผ่านเกณฑ์ GMP	1. สร้างอบ.วัดใน โรงเรียนทุก โรงเรียน 2. ตรวจสอบสารปนเปื้อน 6 ชนิดในอาหาร คนมาตรฐานตลาด สดปลอดภัย ปนเปื้อนโดยคณะ กรรมการบริหาร ตลาดสด 3. จัดทำร้านอาหารปลอดภัย ในอำเภอ

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทางกาย		1.ลดอัตราป่วยใช้เลือดออก 2.ประชากรอายุ 40 ปีขึ้นไป ได้รับการคัดกรอง HT DM 3.สตรีอายุมากกว่า 35 ปี มี ความรู้เพื่อการสร้างพฤติกรรม เรื่องการตรวจเต้านมด้วย ตนเอง 4.หญิงตั้งครรภ์ได้รับการตรวจ ครรภ์ก่อนและหลังคลอดตาม เกณฑ์ 90 %-	-รณรงค์กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ น้ำยุงลายทุกเดือน -จัดตรวจสุขภาพ รณรงค์ให้ ความรู้และเสริมสร้างทักษะให้ ประชากรอายุ 40 ปีขึ้นไปได้รับ การคัดกรอง HT DM - จัดรณรงค์ให้ความรู้และ เสริมสร้างทักษะให้กับสตรีอายุ มากกว่า 35 ปี มีความรู้เรื่อง การ ตรวจเต้านมด้วยตนเอง - หญิงหลังคลอดทุกคนได้รับการ เยี่ยมหลังคลอด

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทางกาย	- ลดการบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และยาสูบ	1.ร้อยละของร้าน จำหน่ายอาหารและ เครื่องดื่มที่มีระบบปรับ อากาศจัดเป็น เขตปลอด บุหรี่ถูกต้องตาม กฎหมาย2. ร้านค้าไม่ จำหน่ายเครื่องดื่มที่มี แอลกอฮอล์และบุหรี่แก่ เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี	1. จัดตั้งชมรมTO Be Number One ในหมู่บ้าน1 ชมรม/ หมู่บ้าน2. รณรงค์ ให้ร้านค้าทุกร้านไม่ จำหน่ายเครื่องดื่มที่ มีแอลกอฮอล์และ บุหรี่ยแก่เด็กอายุต่ำ กว่า 18 ปี

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทางกาย	-ลดอัตราการ บาดเจ็บและ ตายด้วยอุบัติเหตุ	1. มีอัตราการ บาดเจ็บและ ตายด้วย อุบัติเหตุจราจร ทางบกลดลง	-รณรงค์การขับ ขี่รถด้วย มาตรการ 3ม 2ข 1ร

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทางกาย	- เข้าถึงหลักประกัน สุขภาพที่ได้ มาตรฐาน	1. ร้อยละของ คนพิการที่ ได้รับการ ด้านสวัสดิการ สังคมสำหรับ คนพิการใน ด้านต่างๆ	-รณรงค์สำรวจ ผู้พิการ

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
2.ทางจิตใจ	ครอบครัวอบอุ่น	1.ร้อยละของครอบครัวสามารอดู แลเด็ก ผู้สูงอายุหรือผู้พิการได้ อย่างเหมาะสม 2.ร้อยละของวัยรุ่นเป็นสมาชิก ชมรม TO BE NUMBER ONE และ มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 3.ร้อยละของผู้สูงอายุเป็น สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และมี กิจกรรมทุกเดือนตรวจสุขภาพ ผู้สูงอายุประจำทุกเดือน	-ตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ประจำทุกเดือน

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
1. ทางกาย	-ลดอัตราการฆ่าตัว ตายด้วยโรคจิต ประสาท -- เด็กไทยมี IQ , EQ ได้ มาตรฐานสากล	1. ศูนย์เด็กเล็ก ได้มาตรฐาน อย่างน้อย 1 แห่ง/ตำบล	-จัดอบรม ผู้ดูแลเด็กให้ได้ มาตรฐานครบ ทุกศูนย์เด็กเล็ก

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
3. ทาง สังคมและ เศรษฐกิจ พอเพียง	- มีความปลอดภัย ต่อชีวิต	1. ผู้มีอิทธิพลตาม บัญชีรายชื่อของ กระทรวงมหาดไท ยที่สามารถจับกุม ดำเนินคดีและ กดดันให้เลิก พฤติกรรมได้	

**ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)**

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
	- ได้รับการศึกษาไม่ น้อยกว่า 12 ปี	1. ร้อยละของ โรงเรียนทุกสังกัดผ่าน เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ 2. ร้อยละของเด็กที่ ได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐาน	-จัดอบรมผู้บริหาร ของโรงเรียนเรื่อง โรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
	-มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต -มีสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยเอื้อต่อสุขภาพ	1. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ สปฐ. (20,000 บาทต่อปี)ลดลง2. ร้อยละของกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเป็นวิสาหกิจชุมชน	

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สร้าง คนไทยแข็งแรง
(Healty Thailand)

4มิติ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ
4. ปัญหา ลด ละ เลิก อบายมุข และ สิ่งเสพติด จิตวิญญาณ	- มีความสามัคคี เอื้ออาทรเกื้อกูลกัน - มีสติ แก้ปัญหาด้วยเหตุผลและสันติวิธี - ชีวมันในหลักศาสนาธรรม และวัฒนธรรม	1. สัดส่วนผู้ติดเชื้อเสพติดลดลง (ต่อพันประชากร)	

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ประเด็นการประเมินการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
• การบริหารงบประมาณการลดค่าใช้จ่าย	งบประมาณที่สามารถประหยัดได้	
• การประหยัดพลังงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	
• การลดระยะเวลาการให้บริการ	ระดับความสำเร็จของร้อยละของสำนักงานในการลดระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ	

• การลดค่าใช้จ่าย

1.2 ลดค่าน้ำ

- สร้างความตระหนักในการใช้น้ำ
- จัดระบบตรวจสอบการใช้น้ำ
- กำหนดนโยบายการ RE – Cycle น้ำ (น้ำจากบ่อบำบัดน้ำเสีย)

• การลดค่าใช้จ่าย

1.3 ลดการใช้น้ำมัน(ลด 10%)

- ทำแผนการใช้รถล่วงหน้า
- วางแผนเส้นทางการเดินทาง
- กำหนดความเร็วของรถ (โดยถือความเร็ว)
- เปลี่ยนเป็น NGV ในพื้นที่ที่สามารถเปลี่ยนได้
- จัดทำแผนบำรุงรักษาเครื่องยนต์/อุปกรณ์/เครื่องมือแพทย์ตามวงจร
- จัดแผนการเผาขยะ
- กำหนดนโยบายการขับรถ (ให้เบิกค่าพาหนะแทนการรับส่งด้วยรถรพ.)

• การลดค่าใช้จ่าย

1.4 ลดค่าใช้จ่ายดำเนินการ

- การคิดต้นทุนต่อหน่วย
- ลดการใช้จ่ายฉุกเฉินที่ไม่จำเป็น
- เพิ่มมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน PCU เพื่อรองรับผู้รับบริการ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสร้างเสริมสุขภาพตามนโยบายเมืองไทยแข็งแรง(6 อ)
(1.ออกกำลังกาย 2. อาหาร 3. อารมณ์ 4. อโรคยา 5. อนามัยสิ่งแวดล้อม 6. อบายมุข)

2. การลดระยะเวลาการให้บริการ

2.1 One Stop Service

2.2 จัดคลินิกแยกโรค

2.3 จัดระบบการให้บริการที่บ้าน

2.4 ใช้ระบบการนัด

2.5 ใช้ระบบสารสนเทศ

(ห้องบัตร ห้องยา ห้องจ่ายเงิน ฯลฯ)



Portfolio2

ของ

กลุ่ม 4



เรื่อง มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

หลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำหรับหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน

ปีงบประมาณ 2549

วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงสาธารณสุข

รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 4



1. นายพิมพ์ลักษณ์	อยู่วัฒนา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลอัมพวา	สมุทรสงคราม	ประธาน
2. นางฐิติรัตน์	แก้วโกมล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลค่ายบางระจัน	สิงห์บุรี	เลขานุการ
3. นางจตุพร	พลับช่วย	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลโคกโพธิ์	ปัตตานี	
4. นายไผ่ล้อม	ศรีหาคา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลหนองพอก	ร้อยเอ็ด	
5. นางทองใบ	มีคุณ	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลแจ้ห่ม	ลำปาง	
6. นางนิภาพร	ศิลาลูปด์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โรงพยาบาลนิคมνάอัน	สกลนคร	
7. นายฉลอง	บุญชด	นักวิชาการสาธารณสุข 7	โรงพยาบาลปาดังเบซาร์	สงขลา	
8. นางสาวจริยา	ทวีพล	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลพระสมุทรเจดีย์ ๑	สมุทรปราการ	
9. นางบุศรินทร์	สุวรรณมาโจ	พยาบาลวิชาชีพ 7	โรงพยาบาลโพ้นสวรรค์	นครพนม	

วิทยาการพีเลียง อ.ทองใหญ่ วัฒนศาสตร์

แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เพื่อให้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ก.พ.ร. ให้คะแนนระดับ 5 ในมิติด้านคุณภาพ

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

- ดำรงความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้
 - (1) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ
 - (2) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
 - (3) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
- ผู้รับบริการ หมายถึง ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงาน ทั่วภาครัฐและเอกชนที่มารับบริการจากส่วนราชการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญยิ่งเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชน

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและการดำเนินกิจการของรัฐ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในอันที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง โดยในทางตรง ได้แก่ การที่ภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกนโยบายสาธารณะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเข้าร่วมดำเนินการในกิจการของรัฐโดยตรง เช่น การจัดรับฟังความเห็น การร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารายสาขา การให้ประชาชนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การลงประชามติ เป็นต้น ส่วนในทางอ้อม ได้แก่ การเสนอความเห็น

ผ่านเครือข่ายหรือตัวแทนกลุ่มต่างๆ รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ เช่น จดหมายข่าว เว็บไซต์ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น

ส่วนราชการจะมีระบบการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นนั้น จะพิจารณาจากการที่ส่วนราชการมีระบบการทำงานที่เป็นไปตามหลักการ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่มีการประยุกต์ใช้ในระดับสากล 5 ประการ ดังนี้.-

1. เป็นส่วนราชการที่เปิดเผยมูลและโปร่งใสในการกิจที่หน่วยงานดำเนินการ โดยมีช่องทางในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทั้งกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและประชาชนโดยรวม
2. มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและประชาชนเกี่ยวกับภารกิจของส่วนราชการ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม โดยอาจจะใช้วิธีการต่างๆ เช่น การจัดช่องทางที่ให้ประชาชนและผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การจัดผู้รับข้อคิดเห็น การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น
3. เป็นหน่วยงานที่มีระบบการจัดการข้อมูลที่ได้รับจากประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลต่างๆ ไปประกอบการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน การปรับปรุงระบบการบริหารงาน และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ โดยควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรวบรวม และรายงานสรุปผลการพิจารณาความคิดเห็นของประชาชน การจัดทำแผนหรือแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
4. เป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคม (ภาคเอกชน ประชาชน และเครือข่ายต่างๆ) ได้มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการของภาคราชการ โดยเฉพาะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อร่วมการกำหนดทิศทางนโยบายของส่วนราชการ การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ
5. เป็นส่วนราชการที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ โดยได้มีการจัดกระบวนการหรือกลไกที่เป็นรูปธรรมให้ภาคประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมในการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานและผลสำเร็จในการทำงานของส่วนราชการ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
ขั้นตอนที่ 1	ส่วนราชการมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส โดยมีช่องทางต่างๆ ดังนี้.- 1) เอกสารสิ่งพิมพ์ 2) แผ่นพับ 3) จดหมายข่าว 4) แผ่นผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) ดิฉประกาศต่างๆ 6) เว็บไซต์ 7) การจัดทำ Spot โฆษณา 8) การจัดทำโลโก้ 9) การจัดนิทรรศการ 10) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ (Press release) 11) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อโทรทัศน์ 12) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อวิทยุ 13) การจัดงานแถลงข่าว (Press conference) 14) การจัดทำสื่อเผยแพร่ (Bill board)
ขั้นตอนที่ 2	ส่วนราชการมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ดังนี้.- 1) การจัดให้มีผู้รับข้อคิดเห็น 2) การจัดให้มีสายด่วน 3) การจัดให้มีตู้ไปรษณีย์รับเรื่องจากประชาชน 4) การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชาชน 5) การจัดสัมมนาวิชาการต่างๆ 6) การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (Focus Group) 7) การจัดให้มีศูนย์ข้อมูล / ห้องสมุด 8) จัดทำเว็บไซต์ซึ่งมีช่องทางสื่อสารกับประชาชน (Chat room หรือ Web board)
ขั้นตอนที่ 3	ส่วนราชการมีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีระบบ การนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
ขั้นตอนที่ 4	ส่วนราชการมีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน (เป็นทางการและไม่เป็นทางการ) โดยมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น มีการจัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเป็นต้น
ขั้นตอนที่ 5	มีกระบวนการ / กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งได้ผ่านความเห็นของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 นั้น ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบราชการให้มีลักษณะเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น อันเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ตามยุทธศาสตร์ที่ 7 ดังกล่าว รัฐบาลต้องสร้างหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบปรึกษาหารือกับประชาชน สำรวจความต้องการของประชาชน หรือจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ของประชาชนอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะ โครงการหรือการปฏิบัติราชการที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน

3. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

3.1 การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ

ความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งพิจารณาความครบถ้วนของการดำเนินการใน 2 ประเด็น ได้แก่

1. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสนับสนุนให้ภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง
2. การจัดทำข้อมูลการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการและการดำเนินการอย่างเคร่งครัดเมื่อพบว่ามีกรณีกระทำผิด

ประเด็นที่ 1 : การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและการสนับสนุนให้ภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง

1. การดำเนินการตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
ขั้นตอนที่ 1	มีการทบทวนผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แผนปฏิบัติการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ได้ดำเนินการตามปีงบประมาณ ที่ผ่านมามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ และสรุปข้อมูลที่ได้จากระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
ขั้นตอนที่ 2	นำผลการทบทวนผลการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ ผลสรุปจากระบบการรับฟังข้อร้องเรียนมาใช้ประกอบการจัดทำแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการการป้องกันการ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
	ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปราบปรามปัจจุบัน ให้แล้วเสร็จ ทั้งนี้ ในการจัดทำแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวต้องคำนึงถึงระดับความรุนแรงและโอกาสของความเสี่ยงที่จะเกิดการ ทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นด้วย ■ ในแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการระบุการดำเนินงานเชิงรุกในการ สนับสนุนให้ภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการป้องกันการ ทุจริตอย่างจริงจัง โดยต้องกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคประชาชนและ ภาครัฐ ดังนี้
ภาคประชาชน	
	1. การสร้างความเข้มแข็งให้กับ “เครือข่ายภาคประชาชน” โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้สอดส่อง แจ้งเบาะแส และเฝ้าระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เครือข่ายสามารถ “เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน” เกี่ยวกับ - วิธีการตรวจสอบ เฝ้าระวัง และเข้ามามีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการทุจริต และประพฤติมิชอบให้กับส่วนราชการ/จังหวัด - การให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ/หลักการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) - วิธีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของส่วนราชการ และการเขียนคำร้องที่ ถูกต้อง - ช่องทางการร้องเรียนและแจ้งกลับไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานส่วนกลางที่ เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) และศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย) 3. วิธีการให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ 4. การประเมินผล การจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการ 5. การติดตามการดำเนินงานของ “เครือข่ายภาคประชาชน” อย่างเป็นรูปธรรม
ภาครัฐ (เจ้าหน้าที่ของรัฐ)	
	1. สนับสนุนการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.)/หน่วยงานภาครัฐ/หรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่และเผยแพร่ ความรู้/ข้อมูล ข่าวสาร/ระเบียบ/ข้อบังคับ/วิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
	ป้องกันปราบปรามการทุจริต (Ex Parte Rule) รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมและภัยของการทุจริตคอร์รัปชันให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันปัญหาการร่วมมือกันกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ อันจะส่งผลที่สำคัญต่อการทำให้พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 2. การจัดกิจกรรมยกย่องให้รางวัลหน่วยงานของรัฐ/เอกชน/ประชาชนหรือข้าราชการที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต
ขั้นตอนที่ 3	มีการดำเนินการตามแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปีงบประมาณปัจจุบัน ได้แล้วเสร็จครบถ้วน
ขั้นตอนที่ 4	มีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเรื่อง “การทุจริตและประพฤติมิชอบ” ในปีงบประมาณปัจจุบัน ที่มีการร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย และจากระบบรับฟังข้อร้องเรียนของส่วนราชการได้อย่างครบถ้วน
ขั้นตอนที่ 5	มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปีงบประมาณปัจจุบัน โดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและสรุปผลการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเรื่อง “การทุจริตและประพฤติมิชอบ” ในขั้นตอนที่ 4 พร้อมทั้งกำหนดแนวทางหรือมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทาง/มาตรการ/แผนงาน/โครงการหรือแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำหรับปีงบประมาณต่อไป

ประเด็นที่ 2 : การจัดทำข้อมูลการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการและการดำเนินการอย่างเคร่งครัดเมื่อพบว่ามีกรณีกระทำผิด

1. การจัดทำข้อมูลการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
2. การสอบสวนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

เนื่องจากการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเป็นวาระเร่งด่วนที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเร่งรัดให้ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีความโปร่งใส โดยการวางระบบการตรวจสอบและประเมิน ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบลงโทษผู้ทุจริตอย่างเด็ดขาด เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและการจัดซื้อ จัดจ้าง ให้เกิดความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

สนับสนุนภาคประชาชนให้มีส่วนร่วม ในการรณรงค์เรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง และปลูกฝังจิตสำนึก และค่านิยมของสังคม ให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ

ยังเป็นเรื่อง ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2548 – 2551 (ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนากฎหมายและการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่วน ง.การป้องกันและปราบปรามทุจริต) ตลอดจนพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่วนราชการ จึง มีหน้าที่ป้องกันมิให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น อันจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงานของ ส่วนราชการได้

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ 10)								
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
1.ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3	1.จัดให้มีระบบในการรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนและมีการตอบข้อคิดเห็น/ข้อ ร้องเรียน/คิดเห็น 2.จัดทำแบบสอบถามด้านความพึงพอใจ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ และความพึงพอใจด้านผู้ให้บริการ และ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 3.จัดทำแผนปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข บริการ 4.ดำเนินการและปฏิบัติตามแผน 5.ติดตามและประเมินผลความสำเร็จ						
2.ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม	3	1.จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ ประชาชนอย่างโปร่งใสโดยใช้ช่องทาง ต่าง ๆ เช่น เอกสาร/วารสาร /จดหมาย/ เสียงตามสาย/จัดรายการวิทยุ/นิทรรศการ 2.จัดระบบรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนทางช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์สายตรง /ผู้รับความคิดเห็น /ข้อ ร้องเรียน/แบบสอบถาม/การสัมภาษณ์ 3.รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและ นำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการ กำหนดแผนในการปฏิบัติงานและจัด ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม 4.หน่วยงานมีที่ปรึกษาภาคประชาชนทั้ง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการ						

		ดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปแบบชัดเจน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 5.จัดให้มีกระบวนการ/กลไกการติดตามและตรวจสอบโดยใช้ที่ปรึกษาภาคเอกชนเข้ามาตรวจสอบและประเมินหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ 10)								
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
3.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4	1.วิเคราะห์ความเสี่ยงต่างๆที่ก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการและสรุปข้อมูลที่ได้จากการรับฟังข้อร้องเรียน 2.จัดทำมาตรการ/แผนปฏิบัติการโดยดูระดับความรุนแรงและโอกาสเสี่ยงที่จะประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ 3.สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องและป้องกันปราบปรามข้าราชการที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ 4.เมื่อพบข้าราชการหรือผู้กระทำความผิดหรือประพฤติมิชอบให้มีการดำเนินการลงโทษทันที 5.จัดให้มีกระบวนการ/กลไกการติดตามและดำเนินการตรวจสอบโดยภาคประชาชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 6.สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายภาคประชาชนโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้สอดส่องแจ้งเบาะแสและเฝ้าระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7.จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เครือข่ายสามารถเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการตรวจสอบเฝ้าระวัง/แจ้ง						

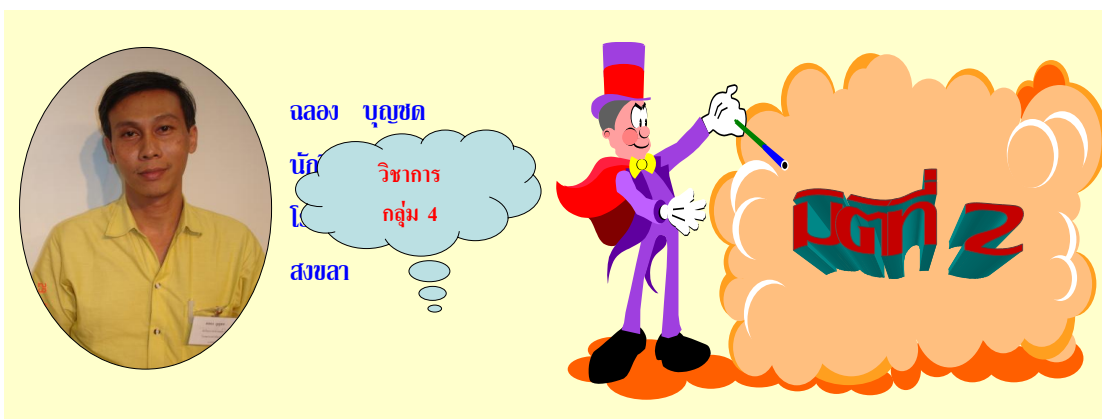
		เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับส่วนราชการ/จังหวัด 8.การให้ความรู้แก่ภาคประชาชนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ/หลักการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์(e-Auction)						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ 10)								
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธิดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
3.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4	9.การให้ความรู้แก่ภาคประชาชนเกี่ยวกับวิธีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของส่วนราชการและการเขียนคำร้องที่ถูกต้อง 10.มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งกลับไปยังส่วนราชการ/หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ดำรงธรรมกระทรวงมหาดไทย 11.จัดกิจกรรมยกย่องให้รางวัลหน่วยงานของรัฐ/เอกชน/ประชาชน/ข้าราชการที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง						

64=65 ?







กิจกรรม

- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- มีระบบรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน
- นำความคิดเห็นของประชาชนมาดำเนินการ
- ตั้งประชาชนเป็นที่ปรึกษา
- มีขบวนการตรวจสอบโดยภาคประชาชน

การป้องกัน และ ปราบปรามการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ

ร้อยละ 4

และปราบปรามการทุจริต
และประพฤติมิชอบ

กิจกรรม

- วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริต
- จัดทำมาตรการตามความรุนแรงของความทุจริต
- สนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต
- ดำเนินการอย่างเคร่งครัดเมื่อพบผู้กระทำความผิด
- ให้ภาคประชาชนมาตรวจสอบความทุจริตในหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3	1. จัดให้มีระบบในการรับฟังความคิดเห็นข้อร้องเรียนและมีการตอบข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน 2. จัดทำแบบสอบถามด้านความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการและความพึงพอใจด้านผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 3. จัดทำแผนปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขบริการ 4. ดำเนินการและปฏิบัติตามแผน 5. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จ						

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
2. ร้อยละความพึงพอใจของคณาจารย์/ผู้บริหาร	3	1. จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใสโดยช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสาร/วารสาร/จดหมาย/เสียงตามสาย/จัดรายการวิทยุ/โทรทัศน์ 2. จัดระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทางช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์สายตรง ผู้รับความคิดเห็น/ข้อร้องเรียน/แบบสอบถามการสัมมนา 3. รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการกำหนดแผนในการปฏิบัติงานและจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม						

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
2. ร้อยละความพึงพอใจของภาค ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการ ร่วม	3	4. หน่วยงานมีที่ปรึกษาภาคประชาชนทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการดำเนิน กิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปแบบชัดเจน มีการประชุมอย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง 5. จัดให้มีการระดมความคิดเห็น และตรวจสอบโดยผู้ใช้บริการภาคเอกชน เช่น ทนายความและประเมินหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						

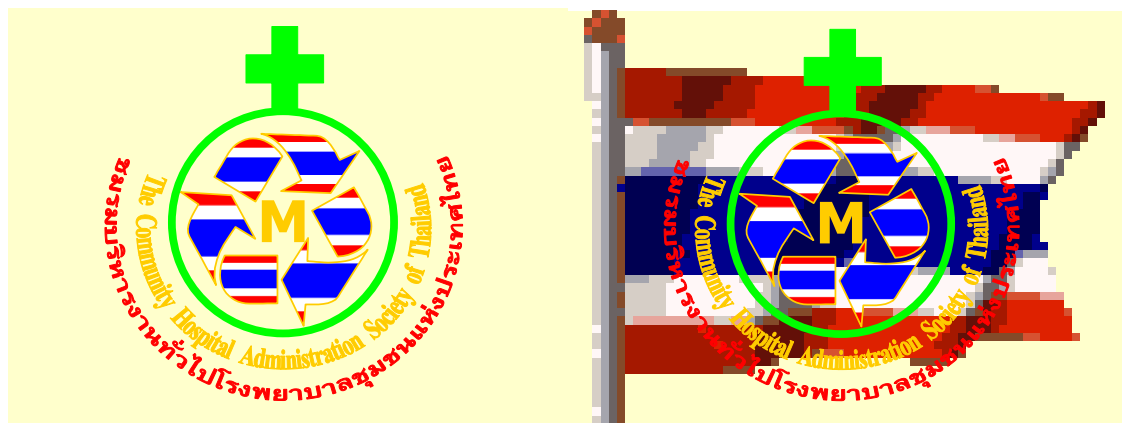
ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
3. ระดับความพึงพอใจของภาค ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ	4	1. วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิด ทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน และสรุปข้อมูลที่ได้จากการรับฟังข้อ ร้องเรียน 2. จัดทำมาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยดูระดับ ความรุนแรงและโอกาสเสี่ยงที่จะประพฤติ มิชอบในการปฏิบัติงาน 3. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ สอดส่องและป้องกันปราบปรามข้าราชการที่ ทุจริตและประพฤติมิชอบ 4. เมื่อพบข้าราชการที่ผู้กระทำความผิด ประพฤติมิชอบให้มีการดำเนินการลงโทษทันที 5. จัดให้มีการระดมความคิดเห็น และดำเนินการตรวจสอบโดยภาคประชาชนอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง						

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
3.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4	6.สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายภาคประชาชนโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่สละการเป็นผู้สวดสองแห่งและและและที่ระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เครือข่ายสามารถเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการตรวจสอบที่ระวังแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับส่วนราชการ/จังหวัด 8.การให้ความรู้แก่ภาคประชาชนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหลักการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)						

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	
3.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4	9.การให้ความรู้แก่ภาคประชาชนเกี่ยวกับวิธีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของส่วนราชการและการเขียนคำร้องที่ถูกต้อง 10.มีช่องทางร้องเรียนและแจ้งกันไปถึงส่วนราชการ/หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย 11.จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เจ้าพนักงานของรัฐเอกชนประชาชนข้าราชการที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง						



ขอได้รับความขอบคุณจาก กลุ่ม 4



รายงานผลการศึกษา กลุ่มที่ 5



- | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|------------------------|---------------|------------------|
| 1. นายประเชิญ แกล้มภักดี | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 | โรงพยาบาลสามโก้ | อ่างทอง | ประธาน |
| 2. นายอภิชาติ ไชยจิตต์ | นักวิชาการสาธารณสุข 6 | โรงพยาบาลทุ่งหว้า | สตูล | รองประธาน |
| 3. นางมยุรี วรรณทอง | พยาบาลวิชาชีพ 7 | โรงพยาบาลสองพี่น้อง | จันทบุรี | เลขานุการ |
| 4. นายประเสริฐ อาปิงชิง | เภสัชกร 7 | โรงพยาบาลชุมพลบุรี | สุรินทร์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 5. นางโสภิต อุบล | พยาบาลวิชาชีพ 7 | โรงพยาบาลถ้ำพรรณรา | นครศรีธรรมราช | |
| 6. นางสาววันเพ็ญ รัตนทยากร | พยาบาลวิชาชีพ 7 | โรงพยาบาลบางปลาม้า | สุพรรณบุรี | |
| 7. นางสุดาพรรณ ประคองพันธ์ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 | โรงพยาบาลเขมราฐ | อุบลราชธานี | |
| 8. นางมาลัย จิวสิทธิประไพ | พยาบาลวิชาชีพ 6 | โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช | สุพรรณบุรี | |

วิทยากรที่เลี้ยง อ.ราตรี อร่ามศิลป์

ประเด็นวิเคราะห์

“ แนวทางพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ผ่านการประเมินการปฏิบัติราชการของ กพร ได้คะแนนระดับ 5 ในมิติด้านการพัฒนาองค์กร ”

เชิงมุ่ง โรงพยาบาลประเมินตามเกณฑ์ ก.พ.ร. ในมิติด้านการพัฒนาองค์กรได้ 5 คะแนน

กลยุทธ์ 1.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Management)
2.การจัดการความรู้(Knowledge Management)

ตัวชี้วัดหลัก

- 1.จำนวนครั้งของการเข้าอบรมไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง/คน
- 2.จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมไม่น้อยกว่า 80 %
- 3.มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน
- 4.มีแผนปฏิบัติการมีความครอบคลุมและเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

รายละเอียดของกิจกรรมและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

ก.พ.ร. จะประเมินงานตามมิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร แบ่งได้ 2 ด้าน

การพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร โดยประเมินจากการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประเมินความสำเร็จจากการถ่ายทอดความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรของหน่วยงานโดยมีตัวชี้วัด คือ

KPI 1 หน่วยงานมีการจัดอบรมบุคลากรในวิทยาการ/ความรู้ใหม่จำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 6 ครั้งต่อปี

KPI 2 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานผ่านการอบรมมากกว่าหรือเท่ากับ 80 %

ส่วนที่ 2 ประเมินความสำเร็จในการจัดตั้งทีมงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร ตัวชี้วัด คือ

KPI 3 ความสำเร็จของการจัดตั้งทีมงาน

KPI 4 ผลสำเร็จในการทำงานแผนปฏิบัติการ(Action Plan)

สรุปแบบประเมินตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1. ความสำเร็จในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ KPI 1 – จำนวนครั้งในการฝึกอบรมบุคลากรในความรู้/ทักษะใหม่ KPI 2 – ร้อยละของบุคลากรที่ฝึกอบรม	2 40	3 50	4 60	5 70	6 80
2. ความสำเร็จในการจัดตั้งทีมงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร KPI 3 – ผลสำเร็จในการจัดตั้งทีม KPI 4 – ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	ไม่สำเร็จ ไม่สำเร็จ	- -	- -	- -	สำเร็จ สำเร็จ

เพื่อให้การดำเนินงานในตัวชี้วัด ต้องมีความครอบคลุมในเรื่อง

1. มีผู้รับผิดชอบดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ
2. มีงบประมาณ
3. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน
4. มีกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Sharing knowledge) จัดฐานข้อมูลความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
5. ความเป็นไปได้ของแผน
6. มีการสอบถามความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อคุณภาพในด้านการพัฒนาองค์กรโรงพยาบาลจะต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพชัดเจน ความเป็นไปได้ และสามารถประเมินคุณภาพงานให้ได้ตามเข็มนั้น จะจัดการองค์การรองรับดังนี้

1. นโยบายของคณะกรรมการบริหาร
2. จัดตั้งทีม HRD
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ
4. ติดตามและประเมินผล
5. แก้ไขและปรับปรุงแผน
6. ระบบรายงาน

ในการดำเนินงานที่จะเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการประสานงาน จากหน่วยสนับสนุนอื่นๆ ภายในโรงพยาบาลดังนี้คือ

1. หน่วยสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร (ICT)
2. หน่วยวิเคราะห์และประเมินแผน
3. หน่วยวิชาการ

โครงสร้างคณะกรรมการและบทบาทหน้าที่

คณะกรรมการแบ่งเป็น 2 คณะทำงานคือ

1. คณะทำงานหลัก คือ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

1. ประธานคณะกรรมการ
2. กรรมการ
3. ผู้ประสานงานแต่ละฝ่าย
4. เลขานุการ

บทบาทหน้าที่ดังนี้

1. สำรวจความต้องการของบุคลากร
2. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ
4. ปฏิบัติตามแผน
5. ควบคุมและกำกับติดตาม
6. ปรับปรุงและแก้ไขแผนปฏิบัติการ
7. สรุปรายงานผล

2. คณะทำงานสนับสนุนภารกิจมี 3 คณะทำงานคือ

2.1 คณะทำงานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ (ICT)

มีหน้าที่

1. จัดทำระบบฐานข้อมูล HRD ที่สามารถสืบค้นได้สะดวกและรวดเร็ว
2. สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้วางแผนปฏิบัติการ
3. รวบรวมและรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
4. เป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนคณะทำงานด้านวิชาการ

2.2 ภาระงานวิเคราะห์และประเมินแผน มีหน้าที่

1. วิเคราะห์และประเมินความเป็นได้ของแผนปฏิบัติการ
2. ให้คำแนะนำแก้ไขแผนปฏิบัติการ

2.3 ภาระงานด้านวิชาการ มีหน้าที่

1. สนับสนุนข้อมูลด้านวิชาการ
2. วางแผนดำเนินการอบรม
3. ประเมินผลการอบรม

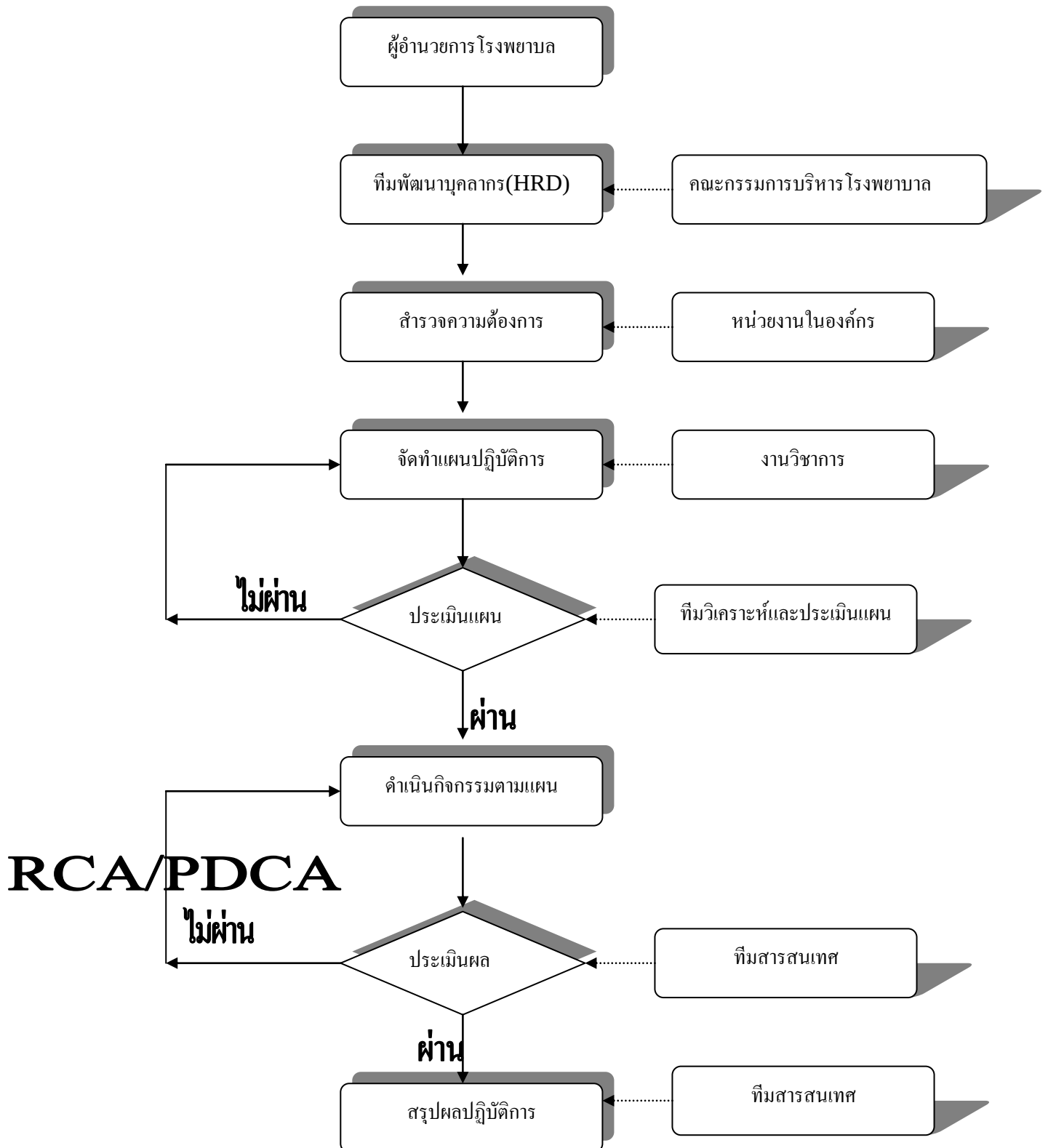
ตารางแยกความรับผิดชอบตามกิจกรรม

ภาระงาน กิจกรรมหลัก	พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ย่อย	สารสนเทศ	วิชาการ	วิเคราะห์และ ประเมินแผน
1. สำรวจความต้องการ	/ P ⁺	/ P	/ S		
2. ประสานงานหน่วยงานอื่น	/ P		/ S ⁺	/ S	
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ	/ P		/ S ⁺	/ S	
4. วิเคราะห์และประเมินแผน					/ P
5. ติดตามการดำเนินงาน	/ P		/ S		
6. ปรับปรุงและแก้ไขแผน	/ P			/ S	
7. สรุปผลการดำเนินงาน	/		/		

P: ผู้รับผิดชอบหลัก (P⁺ รับผิดชอบสูงสุด)

S: ผู้รับผิดชอบรอง

แผนผังการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD)



ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานของ HRD

1. ออกแบบสอบถามถึงหัวหน้างานย่อยในโรงพยาบาลเพื่อหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร
2. นำข้อมูลจากข้อ 1 มาวิเคราะห์เรียงลำดับความสำคัญ
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยมีคณะทำงานสารสนเทศและคณะทำงานวิชาการสนับสนุน
4. ขออนุมัติแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดเรื่องคน , งบประมาณ , วิธีการ
5. ส่งแผนให้ทีมวิเคราะห์และประเมินแผนพิจารณาความเป็นไปได้
6. ติดตามตัวชี้วัดและรายงานให้คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลทราบทุกเดือน
7. ปรับปรุงและแก้ไขแผนปฏิบัติการ ถ้ากรณี การดำเนินงานประสบปัญหาและอุปสรรค
8. สรุปผลและรายงานตามระบบ
9. รวบรวมข้อมูลให้คณะกรรมการสารสนเทศปรับปรุงในระบบฐานข้อมูลต่อไป
10. กำหนดให้การผ่านการอบรมเป็นคุณสมบัติเฉพาะของการบรรจุงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพงานHRD

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	วิธีการวัด
1.	มีคณะทำงานพัฒนาบุคลากร	คำสั่งแต่งตั้ง
2.	มีแผนปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้	แผนปฏิบัติการที่ผ่านการวิเคราะห์ โดยคณะกรรมการวิเคราะห์และ ประเมินแผน
3.	ความสามารถในการดำเนินงานตามแผน	ผลการดำเนินงานเทียบกับแผน
4.	มีระบบข้อมูลข่าวสารที่สามารถสนับสนุนและประเมิน งานพัฒนาบุคลากร	ระบบข้อมูลข่าวสารHRD 1 ระบบ
5.	มีระบบติดตามตัวชี้วัดและรายงานที่ประเมิน สถานการณ์ได้	มี RUN CHART,CONTROL CHART ตามระยะเวลา
6.	จำนวนครั้งของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	จำนวนครั้ง
7.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม	จำนวนคนอบรมเทียบกับบุคลากร ทั้งหน่วยงาน

แนวทางติดตามตัวชี้วัด (KPI Monitoring)

1. จัดทำผลการดำเนินงานนำเสนอรูปแบบ Control Chart และ Run Chart โดยนำเสนอทั้งในบอร์ดติดตามและทางระบบ Intranet ในโรงพยาบาลที่ผู้บริหารสามารถดูได้ตลอดเวลา
ให้กำหนดรายงานติดตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง Key Performance Indicator ใช้ 3 สี ดังนี้

สีเขียว : กรณีบรรลุเป้าหมาย

สีเหลือง : ตัวชี้วัดนั้นมีปัญหา

สีแดง : ตัวชี้วัดมีปัญหาเกิดขึ้น

ติดตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง

แนวทางแก้ไขกรณีพบตัวชี้วัดสีเหลืองหรือสีแดง

1. คณะกรรมการ HRD ประสานข้อมูลจากสารสนเทศ เพื่อแยกแยะแรงกดดันของหน่วยงานที่มีปัญหา
2. จัดทำแผนภูมิเพราโต (Pareto Diagram) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา (RCA) หาสาเหตุ
3. แก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. แจ้งคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

ขั้นตอนแก้ไขปัญหา กรณีพบตัวชี้วัดเป็นสีเหลืองหรือแดง

เมื่อเจอปัญหาการดำเนินการไม่เป็นตามแผนที่ตกลงไว้ ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาจากรากเหง้า (RCA) โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหาลำดับดังนี้

1.วิเคราะห์สถานการณ์

หาข้อมูลให้มากที่สุดเพราะข้อมูลยิ่งมาก ทำให้การแก้ไขปัญหาที่มีความมั่นใจมากขึ้น รวบรวมข้อมูลว่า สถานการณ์นั้นเกิดสถานที่ เวลา และหน่วยงานใด ความผิดปกติที่เกิดขึ้นคืออะไร เหตุการณ์ภายนอกมีอะไรที่เปลี่ยนแปลง ประเมินข้อเท็จจริงของข้อมูลคาดคะเนหรือสันนิษฐานจากความสัมพันธ์ของข้อมูล

2.กำหนดปัญหาให้ชัดเจน

เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพราะว่าถ้าเรากำหนดปัญหาผิด กระบวนการอื่นๆที่จะตามมาจะผิดพลาดตามไปด้วย ถ้าเรากำหนดปัญหาผิดพลาดเสียที่จะตามมาก็คือ ปัญหาเดิมยังคงอยู่และอาจมีปัญหาใหม่เกิดขึ้นในกระบวนการแก้ปัญหา

3.วิเคราะห์หาสาเหตุสำคัญ

โดยใช้เครื่องมือ FISH-BONE DIAGRAM หาสาเหตุของปัญหาโดยมีสาเหตุของปัญหาที่พบบ่อยเช่น คือ 5M(MAN,MACHINE,MATERIAL,METHOD) ,4P(PLACE,PROCESS,PEOPLE,POLICIES) เป็นต้น และใช้ PARETO DIAGRAM เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุสำคัญของปัญหา

4.หาวิธีแก้ไขปัญหาก็เป็นไปได้

ให้หาวิธีแก้ไขและกำหนดกลุ่มที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา โดยอาจจะเลือกใช้เครื่องมือ MINP MAPPING หรือ BRAINSTORMING เมื่อได้วิธีแก้ไขแล้วให้จัดกลุ่มที่ดีที่สุดประมาณ 5 วิธี

5.เลือกวิธีการที่ดีที่สุด

การตัดสินใจครั้งนี้จะมีความสำคัญเพราะหมายถึงการแก้ไขได้หรือไม่ได้ โดยการตัดสินใจเลือกนั้น บางครั้งอาจต้องอาศัยประสบการณ์ช่วย

6.วางแผนปฏิบัติการ

กำหนดงาน กำหนดคน กำหนดเวลา และแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ติดตามและประเมินผล

เป็นขั้นตอนการติดตามกระบวนการปฏิบัติงาน หาอุปสรรคขณะปฏิบัติงานและประเมินผลของการแก้ปัญหา ในขบวนการขั้นตอนการดำเนินงานจะเข้าระบบการพัฒนาคุณภาพวงจร PDCA ถ้ายังแก้ไขปัญหาไม่ได้ก็จะวนวงจรใหม่เรื่อยๆจนกว่าจะแก้ไขปัญหาได้

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)

เพื่อประสิทธิภาพของการพัฒนาด้านบุคลากรที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร การจัดการองค์ความรู้จะเป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน การจัดการความรู้มีกลยุทธ์หลายแบบ เช่น กลยุทธ์ที่เน้นผลลัพธ์สุดท้าย (Classification By End Result) ที่แบ่งระดับความรู้ที่จะต้องจัดการ 3 ระดับ คือ

- 1.Core Knowledge คือความรู้พื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรต้องการ
- 2.Advance Knowledge คือความรู้เฉพาะเจาะจงเพื่อการพัฒนา
- 3.Innovative Knowledge คือความรู้พิเศษที่จะทำให้องค์กรอยู่เหนือคู่แข่ง

การบริหารองค์กรเพื่อให้ได้คุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการส่วนอื่นของระบบงานในองค์กร ปัจจุบันต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆทั้งในระบบและนอกระบบ โดยการพัฒนาคัดคนในองค์กรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ในงานได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต ซึ่งแนวคิด และ หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพึ่ง การจัดการความรู้(Knowledge Management)เป็นส่วนสนับสนุนหลักในระบบการจัดการความรู้จะต้องอาศัยระบบเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเครื่องมือหลัก

ที่สำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสำคัญต่อการจัดเก็บ การสืบค้นข้อมูล การกระจาย การเคลื่อนย้าย หรือการแบ่งปันความรู้ขององค์กรให้ดำเนินงานไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยสารสนเทศจะออกแบบสนับสนุนงานจัดการความรู้ได้ดังนี้

1.ระบบสำนักงานอัตโนมัติ(Office Automation System) สนับสนุนการกระจายและประสานการไหลของสารสนเทศขององค์กร

2.ระบบงานความรู้(Knowledge Management) สนับสนุนกิจกรรมของบุคลากรวิชาชีพ ที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทาง เพื่อสร้างความรู้ใหม่และจัดเก็บไว้เป็นสินทรัพย์ในองค์กร

3.ระบบทำงานกลุ่มร่วมกัน(Group Collaboration System) สนับสนุนการสร้างและการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในทีมงาน

การจัดทำระบบสารสนเทศดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการจัดการฐานความรู้ขององค์กร(Organization's Knowledge Base) ประกอบด้วย

1. โครงสร้างภายใน(Structure Internal Knowledge) เช่น คู่มือ ผลิตภัณฑ์ รายงานการวิจัย เป็นต้น

2. ความรู้ภายนอก(External Knowledge) ข้อมูลหน่วยงานอื่น ข้อมูลโรงพยาบาลใกล้เคียง

3. ความรู้ภายในที่ไม่เป็นทางการ(Information Internal Knowledge) ความรู้ความสามารถที่เก็บอยู่ในตัวสมาชิกในองค์กรรายบุคคล แต่ไม่ได้นำมาเรียบเรียงให้เป็นเอกสารทางการ

จึงต้องจัดการองค์ความรู้ดังนี้คือ กำหนดเนื้อหาหรือความรู้ที่ต้องให้แก่บุคลากรในหน่วยงานที่จะต้องพัฒนา โดยจะแบ่งองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรออกเป็น 2 ประเภท

1.องค์ความรู้ที่ทุกคนต้องรู้และต้องผ่านการอบรมและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ได้แก่

1.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับความเกี่ยวข้องของแผนกลยุทธ์ของกระทรวงกับแผนปฏิบัติการของโรงพยาบาล

1.2 องค์ความรู้ด้านกฎหมายและวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย

1.3 องค์ความรู้ด้านกฎระเบียบราชการที่เปลี่ยนแปลงและเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

1.4 องค์ความรู้ด้านระบบงานคุณภาพของโรงพยาบาล

2. องค์ความรู้ที่ต้องเพิ่มเติมสมรรถนะ อาจมาจากความต้องการพัฒนาในด้านต่างๆของบุคลากรที่หน่วยย่อยเสนอขึ้นมา หรือ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในส่วนที่ขาด เพิ่มพูนประสบการณ์



ประธาน



ประเชิญ แด่ลัมภักดี
เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
โรงพยาบาลสามโก้
จังหวัด อ่างทอง

รองประธาน



อภิชาติ ไชยจิตต์
นักวิชาการสาธารณสุข
โรงพยาบาลทุ่งหว้า
จังหวัดสตูล

กรรมการประสานงาน



วันเพ็ญ รัตนพยากร
หัวหน้าพยาบาล
โรงพยาบาลบางปลาหม่า
จังหวัด สุพรรณบุรี

กรรมการสนับสนุน



สุดาพรรณ ประคองพันธ์
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
โรงพยาบาลเขมราฐ
จังหวัดอุบลราชธานี

กรรมการประสานงาน



มาลัย จิวสิทธิประไพ
พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช
จังหวัด สุพรรณบุรี

กรรมการวิชาการ



โสภิต อุบล
หัวหน้าพยาบาล
โรงพยาบาลอภัยพรณรา
จังหวัด นครศรีธรรมราช

ผู้ช่วยเหลืองาน



ประเสริฐ อาปึงจิง
เภสัชกร
โรงพยาบาลชุมพล
บุรี
จังหวัด สุรินทร์

เลขานุการ



มยุรี วรณอง
หัวหน้าพยาบาล
โรงพยาบาลสองพี่น้อง
จังหวัดจันทบุรี

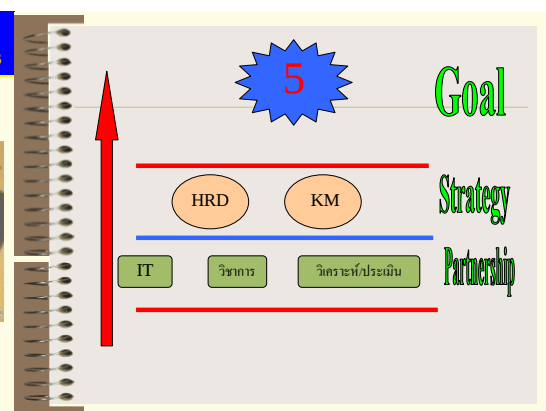


การจัดการความรู้ในโรงพยาบาล
Concepts Learning Knowledge Acting Sharing Assets

► **Big picture**



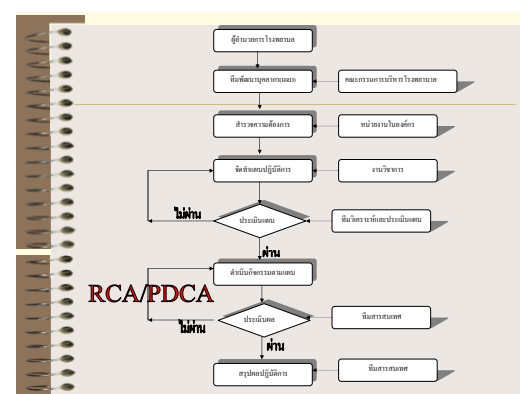
ไม่คิดแยกส่วน คิดอย่างเป็นกลาง รู้สภาพตามความเป็นจริง คิดกว้าง



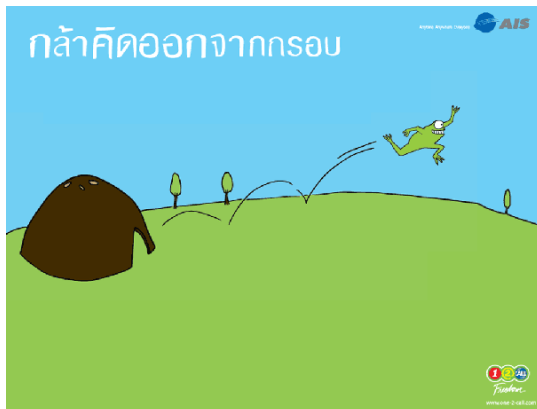
กิจกรรมหลัก	พัฒนาบุคลากร	หน่วยงานย่อย	สารสนเทศ	วิชาการ	วิเคราะห์และประเมิน
1. สืบสวนความต้องการ	/ P	/ P	/ S		
2. ประสานงานหน่วยงานอื่น	/ P		/ S	/ S	
3. จัดทำแผนปฏิบัติการ	/ P		/ S	/ S	
4. วิเคราะห์และประเมินแผน					/ P
5. ติดตามการดำเนินงาน	/ P		/ S		
6. ปรับปรุงและแก้ไขแผน	/ P			/ S	
7. สรุปผลการดำเนินงาน	/	P: ผู้รับผิดชอบหลัก (P-รับผิดชอบสูงสุด) S: ผู้รับผิดชอบรอง			

แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติการ	ระดับคะแนน
1. ความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้และทักษะใหม่ๆ KPI 1 – จำนวนครั้งในการฝึกอบรมบุคลากรในความรู้/ทักษะใหม่ KPI 2 – ร้อยละของบุคลากรที่ฝึกอบรม	6 80
2. ความสำเร็จในการจัดตั้งทีมงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กร KPI 3 – ผลสำเร็จในการจัดตั้งทีม KPI 4 – ผลสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	สำเร็จ สำเร็จ



- ผู้มีอุปการะคุณ**
- เจ้าหน้าที่ห้องสมุด,อาจารย์ที่ปรึกษา
 - เพื่อนร่วมชะตากรรม
 - รพ.แหลมสิงห์
 - รพ.กรุงเทพฯ จันทบุรี
 - และวิทยากรทุกท่าน



รายงานผลการศึกษาดูงาน

โรงพยาบาลแหลมสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

วันที่ 28 มิถุนายน 2549



หลักสูตร

การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำหรับ

หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน

ปีงบประมาณ 2549

รุ่นที่ 1

ศึกษาฐาน โรงพยาบาลแหลมสิงห์ อ.แหลมสิงห์ จ.จันทบุรี

อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

ประวัติความเป็นมา โดยสรุปของอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

อำเภอแหลมสิงห์เป็นอำเภอหนึ่งใน 10 อำเภอ ของจังหวัดจันทบุรี จัดการปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องถิ่นเมื่อ พ.ศ. 2440 และได้ยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อปีพ.ศ.2441 โดยจัดตั้งที่ว่าการอำเภอที่บ้านคลองยายคำ ตำบลพลี้อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอในปัจจุบัน 12 กิโลเมตร โดยครั้งแรกมีชื่อว่า อำเภอพลี้อยู่

ในปีพ.ศ. 2436 ซึ่งเป็นยุคล่าอาณานิคม ประเทศมหาอำนาจ ฝรั่งเศสได้ใช้กำลังทหารเข้ายึดจังหวัดจันทบุรี ตราด และจังหวัดประจันตคีรีเขต (เกาะกง) ในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของประเทศกัมพูชาเพื่อใช้เป็นข้อต่อรองในการเจรจาปัญหาเขตแดนฝั่งแม่น้ำโขง โดยตั้งกองกำลังทหารไว้ที่บ้านปากน้ำแหลมสิงห์ซึ่งใช้เป็นจุดยุทธศาสตร์ ป้องกันปากอ่าวจนถึงพ.ศ. 2447 จึงได้ถอนกำลังกลับไปเพราะได้รับผลประโยชน์จนเป็นที่น่าพอใจรวมระยะเวลายึดครอง 11 ปี

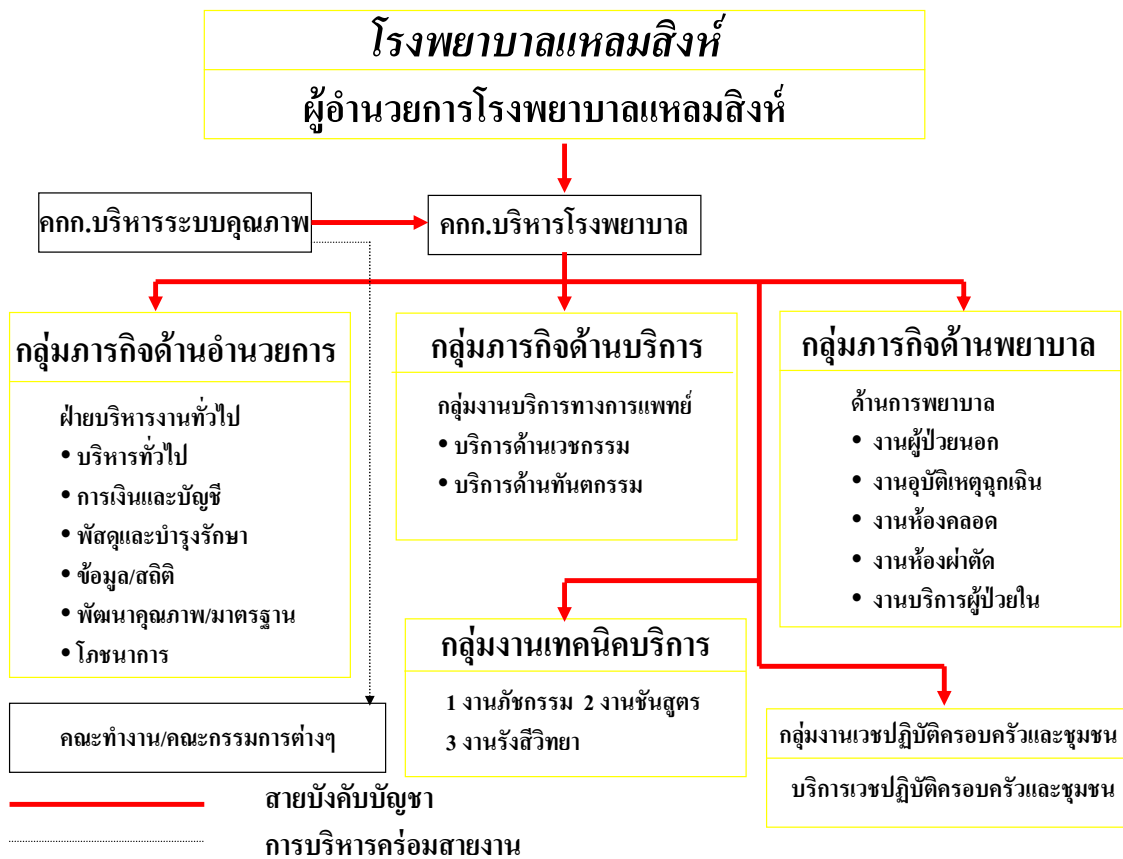
ประวัติโรงพยาบาลแหลมสิงห์

ปีพ.ศ. 2522 เปิดดำเนินการเป็นโรงพยาบาลขนาด 10 เตียงตั้งอยู่ ตำบลปากน้ำ

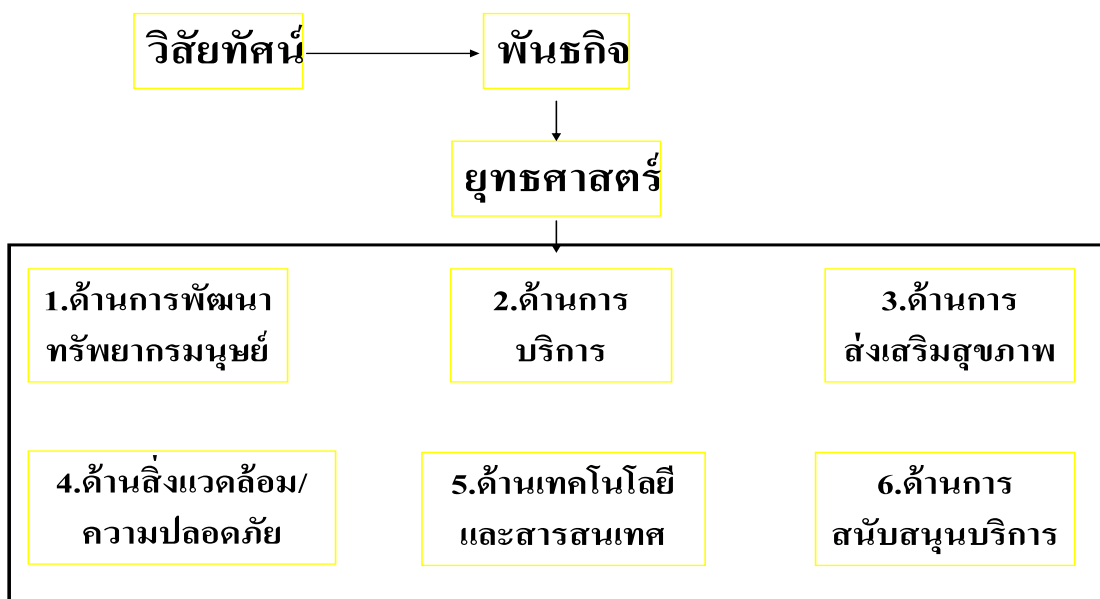
ในปี 2539 ได้รับงบประมาณในการก่อสร้างอาคาร โรงพยาบาล 30 เตียง ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 79/24 ม. 5 ต.เกาะเปริด อ.แหลมสิงห์ จ.จันทบุรี มีพื้นที่จำนวน 11 ไร่ เปิดให้บริการแก่ประชาชนเมื่อเดือน เมษายน 2541

พันธกิจ

**พัฒนาระบบบริการที่มีมาตรฐาน
ด้วยทีมงานคุณภาพและวิทยาการ
ทันสมัย เพื่อ ให้ประชาชนได้รับ
การ ดูแลแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง**



การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแหลมสิงห์



ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- จุดมุ่งหมาย**
- สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกระดับ
 - ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด

- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/คน/ปี
- บุคลากรที่ผ่านการอบรมร้อยละ 80 เผยแพร่องค์ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ (Strategies)

1. จัดระบบวางแผนพัฒนาบุคลากร
2. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการเพิ่มพูนสมรรถนะ การจัดองค์ความรู้ และทักษะการบริหาร
2. จัดระบบสารสนเทศทางการแพทย์ ตามมาตรฐานสำนักงานการพยาบาล
3. ใช้กระบวนการทางการแพทย์ในการดูแลสุขภาพประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ

จุดมุ่งหมาย

จัดบริการสุขภาพตามขอบเขตบริการ ตามบทบาทหน้าที่ของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ด้านการพยาบาล

- ตัวชี้วัด**
1. บุคลากรทางการแพทย์ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนสมรรถนะทางการแพทย์
 2. ทุกหน่วยงานทางการแพทย์พัฒนาระบบสารสนเทศตามมาตรฐานสำนักงานการพยาบาล
 3. ร้อยละ 100 ของหน่วยงานงานทางการแพทย์มีการใช้กระบวนการทางการแพทย์

ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ

ด้านเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน

ตัวชี้วัด

- อัตราความครอบคลุมของบริการตามเป้าหมาย
- ความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่าร้อยละ 80
- ข้อร้องเรียนไม่เกินร้อยละ 0.3

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาระบบบริการและระบบติดตามงาน
2. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน



ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ

ด้านเภสัชกรรม

ตัวชี้วัด

- ระยะเวลารอคอยในการรับยาไม่เกิน 20 นาที
- Medication Error ไม่เกิน ร้อยละ 3
- อัตราการร้องเรียนจากการให้บริการร้อยละ 0

กลยุทธ์ (Strategies)



1. ลดขั้นตอนในการให้บริการเภสัชกรรม
2. เพิ่มการตรวจสอบยาก่อนจ่ายให้ผู้ใช้บริการ
3. ให้คำแนะนำ ประเมินผล และติดตามผลการใช้ยา

ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ

ด้านทันตกรรม

ตัวชี้วัด

-ผู้ใช้บริการด้านทันตกรรมมีความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 90

-ความผิดพลาดด้านการให้บริการทันตกรรมไม่เกินร้อยละ 5

กลยุทธ์ (Strategies)

- 1.จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการบริการและมีการปรับปรุง/ทบทวนการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ
- 2.ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้/ความสามารถและมีการรักษาที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ



ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ

จุดมุ่งหมาย

- 1.สนับสนุน/ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในบุคลากร
- 2.สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะส่วนบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ
- 3.จัดบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพ
- 4.สนับสนุนการสร้างพลังส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

ตัวชี้วัด

- 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ



ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

2. ผู้ใช้บริการและญาติได้รับความรู้และทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ
3. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม
4. ชุมชนมีการสร้างพลังด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาความรู้และทักษะด้านส่งเสริมสุขภาพในบุคลากร
2. พัฒนากิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะในการส่งเสริมสุขภาพผู้ให้บริการและญาติ
3. จัดระบบบริการและระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ

กลยุทธ์ (Strategies)

3. จัดระบบบริการและระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งด้านส่งเสริมสุขภาพแก่ชุมชน
5. การประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

กลยุทธ์ (Strategies)

1. จัดระบบบริหารความเสี่ยง ระบบข้อร้องเรียน และระบบรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ
2. จัดระบบป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
3. จัดระบบพัฒนาและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล
4. จัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ



ยุทธศาสตร์ด้านบริการสนับสนุน

จุดมุ่งหมาย

สนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการ โดยใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านบุคลากร การเงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

- ลดอัตราการใช้พลังงานร้อยละ 10
- การสำรองวัสดุคงคลังไม่เกิน 3 เดือน
- เครื่องมืออุปกรณ์ได้รับการตรวจสอบสภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- อัตราส่วนสินทรัพย์คล่องตัว (Quick Ratio) มากกว่า 1
- การปฐมเจ้าหน้าที่ใหม่ร้อยละ 100
- การสูญเสียของเอกสารไม่เกินร้อยละ 1

ยุทธศาสตร์ด้านบริการสนับสนุน

กลยุทธ์ (Strategies)

- 1.ส่งเสริมให้มีการประหยัดพลังงานตามมาตรการอย่างสม่ำเสมอ
- 2.พัฒนาระบบซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์
- 3.ส่งเสริมการเฝ้าระวังทางการเงิน
- 4.พัฒนาระบบเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.2526



ยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

จุดมุ่งหมาย

พัฒนาระบบงาน/ระบบเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ซึ่งบริการที่ทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว

ตัวชี้วัด

- ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 70
- อัตราการให้บริการด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์ มีความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 70
- มีการอบรม ส่งเสริมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย



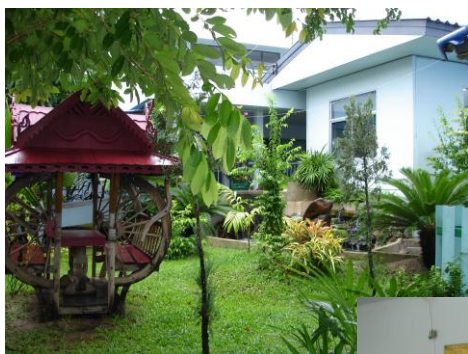
การดำเนินงานของโรงพยาบาลแหลมสิงห์เป็นโรงพยาบาลหนึ่งที่มีการบูรณาการงานการพัฒนาคุณภาพ ทุกระบบเข้าด้วยกันภายใต้การบริการที่มุ่งเน้นการบริการโดยมีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง โดยมีผู้บริหารที่เข้มแข็งนำทีมโดย นายแพทย์วีระ สุเจตน์จันต์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมสิงห์และทีมกรรมการบริหารโรงพยาบาล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จโรงพยาบาลแหลมสิงห์

1. ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ
2. มีโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างการพัฒนาคุณภาพ ระบุบทบาทหน้าที่จัดอัตรากำลังชัดเจน
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่นมีความสามัคคี มีการพัฒนาทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
4. สามารถบูรณาการระบบคุณภาพต่างๆ เช่น ISO HA TQM เข้าด้วยกันเป็นอย่างดี
5. บรรยากาศในการทำงานดี บุคลากรมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม
6. ให้บริการโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ให้บริการแบบองค์รวม ดูแลผู้มารับบริการดุจญาติมิตร
7. มีการประสานงานกับชุมชน สร้างเครือข่ายในชุมชนได้ดี ชุมชนให้ความร่วมมือดี มีส่วนร่วม
8. มีการวางแผนและควบคุมกำกับงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผน
9. สิ่งแวดล้อมมีความสะอาดสวยงามมีความปลอดภัย



10. สร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ทำอย่างต่อเนื่อง
11. ผู้อำนวยการให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ
12. เจ้าหน้าที่มีใจตระหนักในการพัฒนาคุณภาพองค์กร มีใจรักบริการ
13. ผู้อำนวยการ คณะกรรมการบริหาร บริหารงานตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
14. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการ บริหารงาน
15. มีการทำงานเชิงรุกในชุมชนที่เข้มแข็งเป็นที่ยอมรับของประชาชน



ปัญหา อุปสรรค

1. การกำหนดตัวชี้วัดขาดการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด ทำให้วัดผลความก้าวหน้าไม่ได้ เช่น ตัวชี้วัดด้านส่งเสริมสุขภาพ
2. การเข้าถึงบริการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่



HRD

- บุคลากรได้รับการอบรม 2 ครั้ง / คน / ปี
- บุคลากร 80 % ได้รับการอบรม และนำมาเสนอแก่องค์กรที่เกี่ยวข้อง
- การดำเนินการ HRD ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
- ใช้ระบบ IT มาจัดการองค์ความรู้ระบบ Internet งานดาวเทียม ระบบ Lan
- มีการศึกษาดูงานโรงพยาบาลอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลหนองหญ้าไซ โรงพยาบาลเดชอุดม
- อบรม ESB
- เตรียมความพร้อมบุคลากร แผนรับอุบัติเหตุ แผนป้องกันอัคคีภัย



พัฒนาบุคลากร แบ่ง 3 กลุ่ม

- กลุ่มหัวหน้างาน
- กลุ่มผู้ปฏิบัติการ/บริการ
- กลุ่มลูกจ้าง

คณะกรรมการบริหารประชุมองค์ความรู้ พัฒนา

ความรู้ การสร้างทีมงาน นำความรู้ไปเสนอกับกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาค้นหาความเสี่ยงในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และ OD เพื่อสร้างทีมงานให้ทุกคนร่วมกันคิดค้นหาแนวทางการดำเนินงาน เช่น มีระบบ Safety ผู้บริหารเป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ร่วมลงมือปฏิบัติ ทำตัวเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความสามัคคี และทำให้งานประสบความสำเร็จ

ขบวนการทำงาน โรงพยาบาลได้รับคุณภาพ ISO นำมาปรับปรุงใช้ ปัจจุบันมีได้มุ่งหวังการรับรองคุณภาพแต่อย่างไร แต่มุ่งหวังประโยชน์การพัฒนางานองค์กรเป็นหลัก

สิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลมีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด สถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม ระบบการกำจัดขยะ กำจัดน้ำเสียผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีการตรวจแสง เสียง อุณหภูมิ ความชื้นให้เป็นไปตามมาตรฐาน

การสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ มีการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน มีการอบรมเจ้าหน้าที่ในการบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ และอบรมการใช้เครื่องมือที่มีเทคนิคซับซ้อน



รายงานผลการศึกษาดูงาน

โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

วันที่ 29 มิถุนายน 2549



หลักสูตร

การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำหรับ

หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน

ปีงบประมาณ 2549

รุ่นที่ 1

โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี

โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลกรุงเทพเครือข่ายภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลกรุงเทพพญาไท โรงพยาบาลกรุงเทพพระยอง โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี และโรงพยาบาลกรุงเทพตราด สำนักงานเลขที่ 376 หมู่ 2 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี เปิดบริการเมื่อปีพุทธศักราช 2532 โดยใช้ชื่อว่า “โรงพยาบาลตากสินธนบุรี” ต่อมาเมื่อปีพุทธศักราช 2537 ได้ทำการร่วมทุนกับโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อเตรียมพร้อม และพัฒนาทุกด้านอย่างเป็นระบบมาโดยตลอด โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ



ครบทุกสาขา
ด้วยอุปกรณ์

ทางการแพทย์ที่ครบครัน แล้วด้วยความตั้งใจอย่างสูงจากบุคลากรทุกคนที่จะให้บริการ ตลอดจนดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์สูงสุด จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการมาตลอดเวลากว่า 16 ปี จนปัจจุบันได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2000 และได้รับการรับรองมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) รวมทั้ง

ระบบการจัดการที่ดีเยี่ยม ภายใต้ชื่อ “โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี ความวางใจ คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด”

พันธกิจ

"เรามุ่งมั่น เป็นผู้นำในการให้บริการทางการแพทย์ ตามมาตรฐานสากล โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและ



ทันสมัย เป็นเครือข่ายโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีประสิทธิภาพ โดยทีมบุคลากรที่มีความสามารถ ยึดมั่น เชิดชูมาตรฐาน และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ และความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงการ



เจริญเติบโตที่มั่นคงขององค์กร"

วิสัยทัศน์

“โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี เป็นสถานพยาบาลทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานสูงด้วยคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลเพื่อความไว้วางใจและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า”

นโยบายคุณภาพ

“เรามุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ให้บริการ ด้วยบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง”



การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในภาคตะวันออก ที่ผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) & ISO9001:2000 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่โลกยอมรับ รวมทั้งเป็นผลงานแห่งความภาคภูมิใจของภาคตะวันออก



คุณภาพของการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ผู้ป่วย และญาติพึงประสงค์ให้ได้รับบริการที่ดีที่สุด ได้ผลปลอดภัย หรือมีความเสี่ยงน้อยที่สุด โรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี

ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและรักษาคุณภาพของโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) โดยสมัครเข้าร่วมโครงการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของสถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) เมื่อวันที่ 1 ก.ค. 2544 และได้จัดทำกระบวนการพัฒนา และ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดมาตรฐาน สร้างระบบตรวจสอบ
2. การประเมินตนเอง
3. การประเมินและรับรองจาก พรพ.



การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) คือ การรับรองว่า

- โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ
- โรงพยาบาลมีระบบป้องกัน และจัดการกับความเสี่ยงทั้งด้านกายภาพ อารมณ์ สังคม
- โรงพยาบาลมีระบบประกันคุณภาพ
- โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
- โรงพยาบาลมีระบบตรวจสอบตนเองที่น่าเชื่อถือ
- โรงพยาบาลมีการดูแลมาตรฐานและจริยธรรมวิชาชีพ
- โรงพยาบาลมีการทำงานเป็นทีม และมีการนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- โรงพยาบาลมีทรัพยากรเพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน



โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี ได้รับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล เมื่อ วันที่ 17 มิ.ค. 2546 ซึ่งใช้เวลา
ดำเนินการ 1 ปี 8 เดือน ประโยชน์ที่ได้รับจากการ
เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ จะตกแก่ผู้ รับบริการ
โดยตรง ที่มั่นใจต่อการใช้บริการสมดังปณิธาน
ของเราที่ว่า "สุขภาพดีของท่าน คือความหวังของ
เรา" การ ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน
ISO 9001 : 2000 ไม่เพียงแต่เป็นสัญลักษณ์แสดง

ถึงความมุ่งมั่นในการ พัฒนาระบบบริการสู่มาตรฐานสากล โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี ยังได้ตระหนักถึง
มาตรฐานที่เกี่ยวกับโรงพยาบาล โดยเฉพาะ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการรักษาพยาบาล ทางโรงพยาบาลได้
ทุ่มเทการพัฒนา จนกระทั่งได้รับการรับรอง ให้เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ HA



การจัดบริการทางการแพทย์ ประกอบด้วย

- ศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉิน
- ศูนย์มะเร็ง
- ศูนย์โรคระบบทางเดินอาหารและตับ
- ศูนย์ระบบทางเดินปัสสาวะ
- ศูนย์เอ็กซเรย์คอมพิวเตอร์
- ศูนย์โรคไตเทียม
- ศูนย์การได้ยิน
- ศูนย์กุมารเวช
- ศูนย์หัวใจ
- ศูนย์ทันตกรรม
- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ศูนย์ศัลยกรรมความงาม



การบริหารโรงพยาบาลมีแนวทางดังนี้

- บริหารในรูปแบบเครือข่ายของโรงพยาบาลกรุงเทพ
- การวางแผนพัฒนาโรงพยาบาลโดยใช้เครื่องมือ BALANCE SCORECARD
- การพัฒนานุเคราะห์มุ่งเน้นการบริการเป็นเลิศ(ESB)
- ระบบ IT เป็นเครือข่ายเดียวกันผู้บริหารสามารถดูข้อมูลได้ตลอดเวลาทั้งเครือข่าย
- การให้บริการยึดมาตรฐานวิชาชีพและ พรบ.สถานพยาบาลเอกชน



สรุป โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี บริหารโรงพยาบาลภายใต้ปรัชญา CAPTAIN



C = CUSTOMER FOCUS ลูกค้าสำคัญ

A = ACCOUTABILITY ความรับผิดชอบ

P = PROFESSIONAL มืออาชีพ

T = TEAM การทำงานเป็นทีม

A = ACTIVE ขยัน ใจกล้าคิดกล้าพูด ไม่ก้าวร้าว

IN = INNOVATION ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี

1. สำรวจความต้องการของลูกค้า โดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายอย่างชัดเจน
3. กำหนดแผนกลยุทธ์และใช้ SWOT Analysis , BSC เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้บรรลุผลสำเร็จ
4. มีการควบคุม กำกับ และประเมินผลงานทุกเดือน แผนมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วทันสถานการณ์
5. มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีการวิเคราะห์สถานการณ์องค์กรทุกวัน
6. มีการทำงานเป็นเครือข่าย ใช้เทคโนโลยีร่วมกัน
7. มีการประเมินองค์กรทุกด้าน โดยมีผู้ประเมินทั้งในและนอกหน่วยงาน
8. สำรวจลูกค้า กำหนดกลุ่มเป้าหมาย หาลูกค้าเชิงรุก
9. จัดบริการแยกเป็นศูนย์บริการต่าง ๆ
10. มีแพทย์เฉพาะทาง มีความชำนาญเฉพาะด้าน
11. มีการทำงานเป็นทีม ดูแลผู้มารับบริการแบบองค์รวม



12. สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจของลูกค้า
13. มีแผนการตลาดที่ดี เน้นเชิงรุกตามกลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมาย
14. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อสื่อสารกับลูกค้า

ปัญหา อุปสรรค

1. การดำเนินงานเพิ่มรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
2. ขาดแคลนแพทย์
3. การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับลูกค้าเกี่ยวกับราคาค่าบริการที่คุ้มค่า

ได้รับความรู้จากวิทยากรซึ่งเป็นผู้อำนวยการ ในเรื่องการอบรมบุคลากร จัดให้มีการอบรมขึ้นพร้อมกันทั้งเครือข่ายทั่วประเทศ มีกลยุทธ์คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เช่น เฉพาะโรคไต โรคหัวใจ เป็นต้น ก็จะคัดเลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การรักษาโรคนั้นๆ การเพิ่มพัฒนาองค์ความรู้ (CAPTAIN)











เพื่อนหลักคณมน้ำแร่



ทำเนียบรุ่น

ผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

สำหรับ

หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน

รุ่นที่ 1

ปีงบประมาณ 2549



วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

สถาบันนันทราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มที่ 1



นางปราณี เกตุประกอบ

เกิดวันที่ 28 มีนาคม 2501 เกิดที่จังหวัด ตรัง

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ ปี 2524

บ้านเลขที่ 29 ถนนโลกขัน ตำบล ทับเที่ยง อำเภอ เมือง จังหวัด ตรัง

รหัสไปรษณีย์ 92000 โทรศัพท์ 0 – 1081 – 9554

ที่ทำงาน โรงพยาบาลห้วยยอด

เลขที่ 17 หมู่ 2 ถนน เทสารัฐ ตำบล เขาขาว อำเภอ ห้วยยอด จังหวัด ตรัง

รหัสไปรษณีย์ 92130 โทรศัพท์ 0 - 7527 - 2220 โทรสาร 0 - 7527 – 2064

E-mail Address : pranee_kiatprakob@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7



นางสาวพรรณวดี เต็มทวีสุข

เกิดวันที่ 3 ตุลาคม 2503 เกิดที่จังหวัด นราธิวาส

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร จากวิทยาลัยพยาบาลสงขลา ปี 2526

บ้านเลขที่ 2 หมู่ 2 ตำบล บางแก้วฟ้า อำเภอ นครชัยศรี จังหวัด นครปฐม

รหัสไปรษณีย์ 73120 โทรศัพท์ 0 - 3427 - 7085 - 8 โทรสาร 0 – 3427 – 7085 ต่อ 140

ที่ทำงาน โรงพยาบาลหลวงพ่อบุญ

เลขที่ 2 หมู่ 2 ตำบล บางแก้วฟ้า อำเภอ นครชัยศรี จังหวัด นครปฐม

รหัสไปรษณีย์ 73120 โทรศัพท์ 0 - 3427 - 7085 - 8 โทรสาร 0 – 3427 – 7085 ต่อ 140

E-mail Address : pern_hospital@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7



นางสาวฉวีวรรณ โกมลรัตน์

เกิดวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2500 เกิดที่จังหวัด นครพนม

วุฒิการศึกษา อนุปริญญาศิลปศาสตร จากสถาบันราชภัฏสกลนคร ปี 2538

บ้านเลขที่ 279 หมู่ 12 ถนนกุสุมาลย์-ท่าอุเทน ตำบลโพธิ์สวรรค์ อำเภอโพธิ์สวรรค์

จังหวัด นครพนม รหัสไปรษณีย์ 48190 โทรศัพท์ 0 – 1081 – 9554

ที่ทำงาน โรงพยาบาลโพธิ์สวรรค์ เลขที่ 276 หมู่ 12

ถนนกุสุมาลย์-ท่าอุเทน ตำบลโพธิ์สวรรค์ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

รหัสไปรษณีย์ 48190 โทรศัพท์ 0 - 4259 - 5065 โทรสาร 0 - 4259 – 5064

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี 5



นางสาววรารักษ์ แฮ้วขุนทด

เกิดวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2506

เกิดที่จังหวัด นครราชสีมา

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จาก สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์(นิด้า) ปี 2544

บ้านเลขที่ 95/1 หมู่ 17 ถนน- ตำบล หินดาด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

รหัสไปรษณีย์ 30210

โทรศัพท์ -

ที่ทำงาน โรงพยาบาลลำตะเมนชัย

เลขที่ 222 หมู่ 1 ถนน- ตำบล ขุย อำเภอ ลำตะเมนชัย จังหวัด นครราชสีมา

รหัสไปรษณีย์ 30270 โทรศัพท์ 0 - 4424 - 9056-7 โทรสาร --

E-mail Address : WARARAK.HA@chaiyo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6



นางบงกช นุนทรรัตน์

เกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2507 เกิดที่จังหวัด ราชบุรี

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ปี 2528

บ้านเลขที่ 459/1272 ถนน- ตำบล สมอแข อำเภอ เมือง จังหวัดพิษณุโลก

รหัสไปรษณีย์ 65000 โทรศัพท์ 0 - 1973 - 5955

ที่ทำงาน โรงพยาบาลวังทอง

เลขที่- หมู่ - ถนน- ตำบล วังทอง อำเภอ วังทอง จังหวัดพิษณุโลก

รหัสไปรษณีย์ 65130 โทรศัพท์ 0 - 5531 - 1017 โทรสาร 0 - 5531 - 1140

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายชัชวาลย์ ศรีสุวรรณ

เกิดวันที่ 1 ธันวาคม 2506 เกิดที่จังหวัด กาญจนบุรี

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลสุพรรณบุรีประจำปี 2529

บ้านเลขที่ 109 หมู่ 1 ถนน- ตำบล สว่างอารมณ์ อำเภอ สว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี

รหัสไปรษณีย์ 61150 โทรศัพท์ 0 - 1707 - 0358

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสว่างอารมณ์

เลขที่ 80 หมู่ 1 ถนน- ตำบล สว่างอารมณ์ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี

รหัสไปรษณีย์ 61150 โทรศัพท์ 0 - 5659 - 9000 โทรสาร 0 - 5659 - 9000

E-mail Address : watchswang@thaimail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุข 7



นางสุกัลักษณ์ นันทวานัน

เกิดวันที่ 27 มิถุนายน 2501 เกิดที่จังหวัด น่าน

วุฒิการศึกษา บริหารการศึกษามหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ปี 2524

บ้านเลขที่ 603 หมู่ 4 ถนน เจ้าฟ้า ตำบล กลางเวียง อำเภอ เวียงสา จังหวัด น่าน

รหัสไปรษณีย์ 55110 โทรศัพท์ 0-5478-1337

ที่ทำงาน กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน โรงพยาบาลเวียงสา

เลขที่ 131 หมู่ 11 ถนน ยันตรกิจโกศล ตำบล กลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัด น่าน

รหัสไปรษณีย์ 55110 โทรศัพท์ 0-5475-2012-3 โทรสาร 0-5475-2197

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7



นางสุนทรี หาญเสมอ

เกิดวันที่ 30 พฤษภาคม 2508 เกิดที่จังหวัด บุรีรัมย์

วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาลศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2531

บ้านเลขที่ 102 หมู่ 16 ถนนสุรินทร์-ลำชี ตำบล นอกเมือง อำเภอ เมือง จังหวัดสุรินทร์

รหัสไปรษณีย์ 32000 โทรศัพท์ 0-4451-3072

ที่ทำงาน โรงพยาบาลกระสัง

เลขที่ 140 หมู่ 9 ถนน - ตำบล กระสัง อำเภอ กระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

รหัสไปรษณีย์ 31160 โทรศัพท์ 0-4469-1509 ต่อ 211 โทรสาร 0-4469-1033

E-mail Address : SUNNURSE@chaiyo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นาย อนอมทรัพย์ อิศระภาพ

เกิดวันที่ 31 ธันวาคม 2504 เกิดที่จังหวัด ยโสธร

วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล

จากมหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2540

บ้านเลขที่ 71 ถนนทยาสีดา ตำบล สวาท อำเภอ เลิงนกทา จังหวัด ยโสธร

รหัสไปรษณีย์ 35120 โทรศัพท์ 0-1877-3572, 0-4578-1293

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเลิงนกทา

เลขที่ 284 หมู่ 1 ถนน ทยาสีดา ตำบล สวาท อำเภอ เลิงนกทา จังหวัดยโสธร

รหัสไปรษณีย์ 35120 โทรศัพท์ 0-4578-1147 โทรสาร 0-4578-1147 ต่อ 102

E-mail Address : ISARAPHAP@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7

กลุ่มที่ 2



นางพรพิมล รัตนซ้อน

เกิดวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2506

เกิดที่จังหวัด ยะลา

วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต, นิติศาสตรบัณฑิต จาก มสธ. ปี 2527, 2548

บ้านเลขที่ 79/10 หมู่ 9 ตำบล คลองท่อมใต้ อำเภอ คลองท่อม จังหวัด กระบี่

รหัสไปรษณีย์ 81120 โทรศัพท์ 0-6892-7553

ที่ทำงาน โรงพยาบาลคลองท่อม

เลขที่ 79 หมู่ 9 ถนน เพชรเกษม ต.คลองท่อมใต้ อำเภอ คลองท่อม จังหวัด กระบี่

รหัสไปรษณีย์ 81120 โทรศัพท์ 0-7564-0320-1 โทรสาร 0-7569-9438

E-mail Address : Pornpi_yai@thaimail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6



นางการะเกด สืบใหม่

เกิดวันที่ 30 มิถุนายน 2501 เกิดที่จังหวัด กาญจนบุรี

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ ปี 2525

บ้านเลขที่ 8/1 ม.4 ถนนอุทอง-กาญจนบุรี ตำบล หอนาง อำเภอ ท่าม่วง

จังหวัด กาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71110 โทรศัพท์ 0-3458-6050

ที่ทำงาน โรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ พนมทวน

เลขที่ 406 หมู่ 8 ถนนอุทอง-กาญจนบุรี ตำบล พนมทวน อำเภอ พนมทวน

จังหวัด กาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71140 โทรศัพท์ 0-3463-0411 ต่อ 139

โทรสาร 0-3463-0407

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้ากลุ่มงานเวชปฏิบัติฯ)



นางมะลิ จันทรียง

เกิดวันที่ 2 พฤษภาคม 2504 เกิดที่จังหวัด พะเยา

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตร วท.ลำปาง / สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต จากมสธ. ปี 2530

บ้านเลขที่ 268 หมู่ 11 ถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย ตำบล หองปลิง อำเภอ เมือง

จังหวัด กำแพงเพชร

รหัสไปรษณีย์ 62000 โทรศัพท์ 0-5571-0474

ที่ทำงาน โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

เลขที่ 65 หมู่ 15 ถนน กำแพงเพชร-พิจิตร ตำบล นิคมทุ่งโพธิ์ทะเล อำเภอ เมือง

จังหวัดกำแพงเพชร

รหัสไปรษณีย์ 62000 โทรศัพท์ 0-5573-6290 โทรสาร 0-5573-6291

E-mail Address : Mali_nurse24@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายพินิจสินธุ์ เพชรมณี

เกิดวันที่ 19 กรกฎาคม 2511 เกิดที่จังหวัด พัทลุง

วุฒิการศึกษา เกษตรศาสตรบัณฑิต ปี 2534 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2543

บ้านเลขที่ 315 หมู่ 1 ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

รหัสไปรษณีย์ 93110 โทรศัพท์ 01-7668201

ที่ทำงาน โรงพยาบาลป่าพะยอม

อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

รหัสไปรษณีย์ 93110 โทรศัพท์ 0-7462-4163-4 โทรสาร 0-7462-4163-4 ต่อ 110

E-mail Address : pinitin@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เกษตรกร 7



นางพรเพ็ญ ภัทรการ

เกิดวันที่ 27 พฤศจิกายน 2501 เกิดที่จังหวัด ชลบุรี

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จาก มสธ. ปี 2541

บ้านเลขที่ 5 ถนนชลบุรี-บ้านบึง ตำบล บ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี

รหัสไปรษณีย์ 20170 โทรศัพท์ 0-3844-4547

ที่ทำงาน โรงพยาบาลบ้านบึง

เลขที่ 3 หมู่ - ถนนชลบุรี-บ้านบึง ตำบล บ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี

รหัสไปรษณีย์ 20170 โทรศัพท์ 0-3844-6441 โทรสาร 0-3844-2299

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน



นางสาวพิสมัย ภิรมย์ไกรภักดิ์

เกิดวันที่ 6 กรกฎาคม 2504 เกิดที่จังหวัด ชัยภูมิ

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช ปี 2527

บ้านเลขที่ 52/1 หมู่ 2 ตำบล ในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ชัยภูมิ

รหัสไปรษณีย์ 36000 โทรศัพท์ 0-4482-1453

ที่ทำงาน โรงพยาบาลหนองบัวแดง

เลขที่ 443 หมู่ 16 ตำบล หนองบัวแดง 0-4487-2838-9 ต่อ 1900 โทรสาร

E-mail Address : pisamai_pirom@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นางเปรมจิตร ศรีสุวรรณ

เกิดวันที่ 9 มกราคม 2503 เกิดที่จังหวัด ระนอง

วุฒิการศึกษา ศีลปสาตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2544

บ้านเลขที่ 35/3 หมู่ 3 ตำบล ชุมโค อำเภอ ปะทิว จังหวัด ชุมพร

รหัสไปรษณีย์ 86160 โทรศัพท์ 0-1891-8692

ที่ทำงาน โรงพยาบาลมาบอำมฤต

เลขที่ 290 หมู่ 12 ตำบล ดอนยาง อำเภอ ปะทิว จังหวัด ชุมพร

รหัสไปรษณีย์ 86210 โทรศัพท์ 0-7757-8455-7 โทรสาร 0-7757-8455-7 ต่อ 112

E-mail Address : pramchit2005@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุข 7



นางสาวอาทิตย์ยา ตะเปง

เกิดวันที่ 30 มกราคม 2515 เกิดที่จังหวัด เชียงใหม่

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง ปี 2537

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2544

บ้านเลขที่ 77/1 หมู่ 9 ตำบล ช่างเปา อำเภอ จอมทอง จังหวัด เชียงใหม่

รหัสไปรษณีย์ 50160 โทรศัพท์ 0-4948-6426

ที่ทำงาน โรงพยาบาลดอยเต่า

เลขที่ 105 หมู่ 3 ตำบล ท่าเตื่อง อำเภอ ดอยเต่า จังหวัด เชียงใหม่

รหัสไปรษณีย์ 50260 โทรศัพท์ 0-5383-3098-9 โทรสาร 0-5383-3100

E-mail Address : tomtam_71@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายพัฒนา สง่าเนตร

เกิดวันที่ 21 ธันวาคม 2502 เกิดที่จังหวัด อ่างทอง

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต จากสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปี 2542

บ้านเลขที่ 115 หมู่ 12 ถนนสุขุมวิท ตำบล นายายอาม อำเภอ นายายอาม

จังหวัด จันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22160 โทรศัพท์ 0-3935-8266

ที่ทำงาน โรงพยาบาลนายายอาม

เลขที่ 115 หมู่ 12 ถนนสุขุมวิท ตำบล นายายอาม อำเภอ นายายอาม

จังหวัด จันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22160 โทรสาร 0-3935-8266

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6

กลุ่มที่ 3



นางครูณี จัปใจ

เกิดวันที่ 8 กันยายน 2506 เกิดที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2537

บ้านเลขที่ 539 ถนน - ตำบล กุยบุรี อำเภอ กุยบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

รหัสไปรษณีย์ 77150 โทรศัพท์ 01-8578292 ,032-681499

ที่ทำงาน โรงพยาบาลกุยบุรี

เลขที่ 41/1 หมู่ 5 ถนน - ตำบล กุยบุรี อำเภอ กุยบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

รหัสไปรษณีย์ 77150 โทรศัพท์ 032-681108 โทรสาร 032-681109

E-mail Address : Jeabkui@Thaimail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าพยาบาล



นายบัญญัติ เจริญพกิจ

เกิดวันที่ 20 พฤศจิกายน 2505 เกิดที่จังหวัด ปราจีนบุรี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2529

บ้านเลขที่ 228 ถนน แก้วพิจิตร ตำบล หน้าเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ปราจีนบุรี

รหัสไปรษณีย์ 25000 โทรศัพท์ 07-0620234

ที่ทำงาน โรงพยาบาลศรีมโหสถ

เลขที่ 189 หมู่ 4 ถนน สุวินทวงศ์ ตำบล โคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

รหัสไปรษณีย์ 25190 โทรศัพท์ 037-276413 โทรสาร 037-276480

E-mail Address : Banyat05@Hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป



นายวัชร ประมวล

เกิดวันที่ 25 ตุลาคม 2510 เกิดที่จังหวัด ระยอง

วุฒิการศึกษา สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2534

บ้านเลขที่ 218 ถนนสุขุมวิท ตำบล ทางเกวียน อำเภอ แกลง จังหวัด ระยอง

รหัสไปรษณีย์ 21110 โทรศัพท์ 038-886664 01-3758569

ที่ทำงาน โรงพยาบาลวังจันทร์

เลขที่ 149 หมู่ 1 ถนน - ตำบล ชุมแสง อำเภอ วังจันทร์ จังหวัด ระยอง

รหัสไปรษณีย์ 21210 โทรศัพท์ 038-666174-5 โทรสาร 038-666451

E-mail Address : kunwach25@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุข 7 หัวหน้ากลุ่มงานเวชปฏิบัติ

ครอบครัวและชุมชน



นางสาวพนมพร ศิลาพันธ์

เกิดวันที่ 11 พฤษภาคม 2505 เกิดที่จังหวัด กำแพงเพชร

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2548

บ้านเลขที่ 241 ถนนบุษบา ตำบล ในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด พิจิตร

รหัสไปรษณีย์ 66000 โทรศัพท์ -

ที่ทำงาน โรงพยาบาลวชิรбарมี

เลขที่ 1 หมู่ 13 ถนน - ตำบล บ้านนา อำเภอ วชิรбарมี จังหวัด พิจิตร

รหัสไปรษณีย์ 66140 โทรศัพท์ 0 56-692270 โทรสาร 056-692273

E-mail Address : wachirabaramee@starconnect.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นางสาวสุภาพร ศรีจักราวงษ์

เกิดวันที่ 13 มิถุนายน 2505 เกิดที่จังหวัด นครสวรรค์

วุฒิการศึกษา วทบ.(สาธารณสุขศาสตร์),พยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง

จากมหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2549 ,วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ปี 2528

บ้านเลขที่ 96 หมู่ 1 ถนน - ตำบล ท่าตะโก อำเภอ ท่าตะโก จังหวัด นครสวรรค์

รหัสไปรษณีย์ 60160 โทรศัพท์ 0 - 9564 - 3556

ที่ทำงาน โรงพยาบาลท่าตะโก นครสวรรค์

เลขที่ 1 หมู่ 7 ถนน - ตำบล ท่าตะโก อำเภอ ท่าตะโก จังหวัด นครสวรรค์

รหัสไปรษณีย์ 60160 โทรศัพท์ 0 - 5624-9036 โทรสาร 0 - 5624-9509

E-mail Address : thatakoh@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายโกศล กลิ่นมาลี

เกิดวันที่ 5 มีนาคม 2504 เกิดที่จังหวัด เพชรบุรี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2530

บ้านเลขที่ 76/1 หมู่ 3 ถนน - ตำบล บ้านลาด อำเภอ บ้านลาด จังหวัด เพชรบุรี

รหัสไปรษณีย์ 76150 โทรศัพท์ 0 - 3249 - 1489, 01-9002975

ที่ทำงาน โรงพยาบาลบ้านแหลม

เลขที่ 238 หมู่ 3 ถนน - ตำบล บ้านแหลม อำเภอ บ้านแหลม จังหวัด เพชรบุรี

รหัสไปรษณีย์ 76110 โทรศัพท์ 0 - 3248 - 1144 โทรสาร 0 - 3248- 1145 ต่อ 123

E-mail Address :

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป



นางสาวสิริฉัตร สมบูรณ์เอนก

เกิดวันที่ 25 เมษายน 2507 เกิดที่จังหวัด เพชรบูรณ์

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2548

บ้านเลขที่ 6/2 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบล พุขาม อำเภอ วิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์

รหัสไปรษณีย์ 67180 โทรศัพท์ 056 - 797447

ที่ทำงาน โรงพยาบาลศรีเทพ

เลขที่ 70 หมู่ 12 ถนน - ตำบล สระกรวด อำเภอ ศรีเทพ จังหวัด เพชรบูรณ์

รหัสไปรษณีย์ 67170 โทรศัพท์ 056-799498 โทรสาร 056-799798

E-mail Address : g4540545@cm.edu, peerapat_pats@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้างานผู้ป่วยใน)



นางจินตนา รัชอินทร์

เกิดวันที่ 5 พฤศจิกายน 2509 เกิดที่จังหวัด Mukdahan

วุฒิการศึกษา ป.พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวทบ.สรรพสิทธิประสงค์ ปี 2532

บ้านเลขที่ 80 หมู่ 5 ถนนเทศบาล 4 ตำบล น้ำเที่ยง อำเภอ คำชะอี จังหวัด Mukdahan

รหัสไปรษณีย์ 49110 โทรศัพท์ 042- 691229 , 07-2382482

ที่ทำงาน โรงพยาบาลคำชะอี

เลขที่ 55 หมู่ 12 ถนน Mukdahan-ภูจินารายณ์ ตำบล น้ำเที่ยง อำเภอ คำชะอี จังหวัด Mukdahan

รหัสไปรษณีย์ 49110 โทรศัพท์ 042691085 ต่อ 335 โทรสาร 04-2637176

E-mail Address : Ke_Hosp@Thaimail.com, Ke_Hosp@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 ฝ่ายแผนงานและประเมินผล



นางวารีย์ เลือคง

เกิดวันที่ 29 มิถุนายน 2501 เกิดที่จังหวัด ปทุมธานี

วุฒิการศึกษา ป.พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ปี 2524

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พิษณุโลก ปี 2545

บ้านเลขที่ 11 ซอยรังสิต-ปทุมธานี 12 ถนนซอย 14 ตำบล ประชาธิปัตย์ อำเภอ ธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี

รหัสไปรษณีย์ 12130 โทรศัพท์ 0 - 25672136 , 01- 5086977

ที่ทำงาน โรงพยาบาลประชาธิปัตย์

เลขที่ 7 ซอยรังสิต-ปทุมธานี 17 ตำบล ประชาธิปัตย์ อำเภอ ธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี

รหัสไปรษณีย์ 12130 โทรศัพท์ 0 2-5674248 ต่อ 403 โทรสาร 02-5674248 ต่อ 407

E-mail Address : Varyy@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าพยาบาล

กลุ่มที่ 4



นายพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา(นาย)

เกิดวันที่ 25 กรกฎาคม 2499 เกิดที่จังหวัด ปราจีนบุรี
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2527
บ้านเลขที่ 43/4 หมู่ 7 ถนนสาธุ-บางยี่รงค์ ตำบล แควอ้อม อำเภออัมพวา
จังหวัดสมุทรสงคราม รหัสไปรษณีย์ 75110 โทรศัพท์ 0-1858-8272
ที่ทำงาน โรงพยาบาลอัมพวา เลขที่ 43/1 ถนนสาธุ-บางยี่รงค์ ตำบลแควอ้อม
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม รหัสไปรษณีย์ 75110
โทรศัพท์ 0-3475-1846-7 โทรสาร 0-3475-3159
E-mail Address : ayoowatana@yahoo.com
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)



นายไผ่ล้อม ศรีหاتا

เกิดวันที่ 5 กันยายน 2500 เกิดที่จังหวัด กาฬสินธุ์
วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ปี 2532
บ้านเลขที่ 244 หมู่ที่ 9 ตำบล รอบเมือง อำเภอ หนองพอก จังหวัด ร้อยเอ็ด
รหัสไปรษณีย์ 45210 โทรศัพท์ 0-4357-9078
ที่ทำงาน โรงพยาบาลหนองพอก อ.หนองพอก จ.ร้อยเอ็ด
เลขที่ 162 หมู่ 1 ถนน - ตำบล หนองพอก อำเภอ หนองพอก จังหวัด ร้อยเอ็ด
รหัสไปรษณีย์ 45210 โทรศัพท์ 0-4357-9073 โทรสาร 0-4357-9073 ต่อ 118
E-mail Address : hpilom@yahoo.com
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)



นางจิตริตน์ แก้วโกมล(อ้วน)

เกิดวันที่ 22 กรกฎาคม 2505 เกิดที่จังหวัด ชัยนาท
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2544
บ้านเลขที่ 192/18 ตำบล บางกระบือ อำเภอ เมือง จังหวัด สิงห์บุรี
รหัสไปรษณีย์ 16000 โทรศัพท์ 0-9801-2434
ที่ทำงาน โรงพยาบาลค่ายบางระจัน
เลขที่ 69 หมู่ 11 ตำบล บางระจัน อำเภอ ค่ายบางระจัน จังหวัด สิงห์บุรี
รหัสไปรษณีย์ 16150 โทรศัพท์ 0-3653-5374 โทรสาร 0-3653-5374
E-mail Address : vivien1234@thaimail.com
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)



นางจตุพร พลับช่วย(เจ็ด)

เกิดวันที่ 4 มกราคม 2509 เกิดที่จังหวัด สงขลา

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีสงขลา ปี 2530

บ้านเลขที่ 147/165 หมู่ที่ 6 ซอย 2 ถนนหลังมอซอย 9 ตำบลรูสะมิแล อำเภอ เมือง
จังหวัด ปัตตานี รหัสไปรษณีย์ 94000 โทรศัพท์ 0-7331-2456

ที่ทำงาน โรงพยาบาลโคกโพธิ์ อำเภอ โคกโพธิ์ จังหวัด ปัตตานี

รหัสไปรษณีย์ 94120 โทรศัพท์ 0-7343-1313 โทรสาร 0-7343-1313

E-mail Address : jatutorm@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล)



นางทองใบ มีคุณ(ใบ)

เกิดวันที่ 31 มีนาคม 2502 เกิดที่จังหวัด ลำปาง

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาล
พุทธชินราชพิษณุโลก ปี 2524

บ้านเลขที่ 416/1 หมู่ที่ 1 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบล แจ้ห่ม อำเภอ แจ้ห่ม จังหวัด ลำปาง
รหัสไปรษณีย์ 52120 โทรศัพท์ 0-5436-9491 มือถือ 06-1170406

ที่ทำงาน โรงพยาบาลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัด ลำปาง

รหัสไปรษณีย์ 52120 โทรศัพท์ 0-5427-1005-6 โทรสาร 0-5427-1005-6 ต่อ 102

E-mail Address : tongbai_m@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล)



นายฉลอง บุญชอด (หลอง)

เกิดวันที่ 29 เมษายน 2508 เกิดที่จังหวัด สงขลา

วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2541

บ้านเลขที่ 23 ถนนทินกร ตำบลสะเดา อำเภอ สะเดา จังหวัด สงขลา

รหัสไปรษณีย์ 92120 โทรศัพท์ 0-7441-4035 มือถือ 06-9667432

ที่ทำงาน โรงพยาบาลปาดังเบซาร์

เลขที่ 42 หมู่ 9 ถนน สะเดา-ปาดังฯ ตำบลปาดังเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัด สงขลา

รหัสไปรษณีย์ 90240 โทรศัพท์ 0-7452-1485- 6 โทรสาร 0-7452-1485- 6 ต่อ 102

E-mail Address : boonchod@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุข 7 (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบและแผนงาน)



นางสาวจริยา ทวีผล(หญิง)

เกิดวันที่ 27 ธันวาคม 2512 เกิดที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
อุดรดิตถ์ ปี 2538

บ้านเลขที่ 172 หมู่ 3 ตำบลปากคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์

จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10290 โทรศัพท์ 0-2425-9820 ต่อ 1103

ที่ทำงาน โรงพยาบาลพระสมุทรเจดีย์สวาทยานนท์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัด
สมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10290 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2425-9820 ต่อ 1103

E-mail Address :

มือถือ 09-5314179

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน)



นางบุศรินทร์ สุวรรณมาโจ (บุ๋ม)

เกิดวันที่ 29 ธันวาคม 2509 เกิดที่จังหวัด นครพนม

วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
ปี 2549

บ้านเลขที่ 103 หมู่ 1 ตำบล โพนสวรรค์ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัด นครพนม

รหัสไปรษณีย์ 48190 โทรศัพท์ 0-4259-5036 มือถือ 09-5705524

ที่ทำงาน โรงพยาบาลโพนสวรรค์ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัด นครพนม

รหัสไปรษณีย์ 48190 โทรศัพท์ 0 - 4259 - 5065 ต่อ 302 โทรสาร 0 - 4259-5064 ต่อ 201

E-mail Address

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 6 (หัวหน้างานผู้ป่วยนอก)



นางนิภาพร สีลาคุปต์ (นิ)

เกิดวันที่ 9 พฤษภาคม 2503 เกิดที่จังหวัดร้อยเอ็ด

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการ) สถาบันราชภัฏสกลนคร ปี 2540

บ้านเลขที่ 26/1 หมู่ 10 ตำบล โคกภู อำเภอ ภูพาน จังหวัด สกลนคร

รหัสไปรษณีย์ 47180 โทรศัพท์ 0 - 4270-8017 ,มือถือ 07-8669020

ที่ทำงาน โรงพยาบาลนิคมน้ำอูน อำเภอ นิคมน้ำอูน จังหวัด สกลนคร

รหัสไปรษณีย์ 47270 โทรศัพท์ 0 - 4278-9015 ต่อ 102 โทรสาร 0 - 4278-9024 ต่อ 101

E-mail Address : h_nikonmanoun @ www. Skko.moph.go.th

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)

กลุ่มที่ 5



นางสาววันเพ็ญ รัตนทยากร

เกิดวันที่ 6 เมษายน 2500 เกิดที่จังหวัด สุพรรณบุรี

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า ปี 2524

บ้านเลขที่ 377/5 ซอย เฌรแก้ว 9 ถนนเฌรแก้ว ตำบล ท่าระหัด อำเภอ เมือง จังหวัด สุพรรณบุรี
รหัสไปรษณีย์ 72150 โทรศัพท์ 0 – 3550-0351

ที่ทำงาน โรงพยาบาลบางปลาหม้า

เลขที่ 215 หมู่ 6 ถนน ตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี ตำบล โลกบาม อำเภอ บางปลาหม้า จังหวัด สุพรรณบุรี
รหัสไปรษณีย์ 72150 โทรศัพท์ 0 – 3540-0578-81 ต่อ 116 โทรสาร 0 – 3558-7265 ต่อ 191

E-mail Address : hbangplama@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายประเสริฐ อาปัจอิง

เกิดวันที่ 10 มีนาคม 2510 เกิดที่จังหวัด สุรินทร์

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีเภสัชศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2536

บ้านเลขที่ 65 หมู่ 12 ถนน - ตำบล เมืองบัว อำเภอ ชุมพลบุรี จังหวัด สุรินทร์
รหัสไปรษณีย์ 32190 โทรศัพท์ 0 – 1562-4748 , 0-4459-6410

ที่ทำงาน โรงพยาบาลชุมพลบุรี

ตำบล ชุมพลบุรี อำเภอ ชุมพลบุรี จังหวัด สุรินทร์

รหัสไปรษณีย์ 32190 โทรศัพท์ 0 – 4459-6321 โทรสาร 0 – 4459-6319

E-mail Address : Sodaw@Thaimail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าเภสัชกรรม



นางมยุรี วรรณอง

เกิดวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2505 เกิดที่จังหวัด จันทบุรี

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลชลบุรี
ปี 2532

บ้านเลขที่ 353-355 ถนน ศรีนวลดี ตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
รหัสไปรษณีย์ 22120 โทรศัพท์ 0 – 3943-1110 โทรสาร 0-3935-6835

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสองพี่น้อง

เลขที่ 65 หมู่ 5 ตำบล สองพี่น้อง อำเภอ ท่าใหม่ จังหวัด จันทบุรี

รหัสไปรษณีย์ 22120 โทรศัพท์ 0 – 3943-1783 โทรสาร 0 – 3943-1783

E-mail Address : Worakanong_mayuree@yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นายประเชษฐ แฉล้มภักดี

เกิดวันที่ 10 ธันวาคม 2500 เกิดที่จังหวัด อ่างทอง

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ปี 2532
บ้านเลขที่ 3 หมู่ 5 ถนน โพธิ์พระยา-ท่าเรือ ตำบล โพธิ์ม่วงพันธ์ อำเภอสสามโก้ จังหวัด
อ่างทอง

รหัสไปรษณีย์ 14160 โทรศัพท์ 0-9410-0052

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสามโก้

เลขที่ 1 หมู่ 10 ตำบล สามโก้ อำเภอสสามโก้ จังหวัด อ่างทอง

รหัสไปรษณีย์ 14160 โทรศัพท์ 0-3569-7402-4 โทรสาร 0-3569-7400

E-mail Address

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6



นางโสภิต อุดล

เกิดวันที่ 19 มิถุนายน 2506 เกิดที่จังหวัด นครศรีธรรมราช

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลสงขลา ปี 2529

บ้านเลขที่ 19/3 หมู่ 5 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอกุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

รหัสไปรษณีย์ 80240 โทรศัพท์ 0-1569-7612

ที่ทำงาน โรงพยาบาลถ้ำพรณรา

เลขที่ 302 หมู่ 2 ถนน ถ้ำพรณรา- ทานพอ ตำบล ถ้ำพรณรา อำเภอกุ่งใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช

รหัสไปรษณีย์ 80260 โทรศัพท์ 0-7530-6330 โทรสาร 0-7530-6240

E-mail Address : por 2521 @ yahoo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (หัวหน้าพยาบาล)



นางสุดาพรรณ ประคองพันธ์

เกิดวันที่ 2 ธันวาคม 2501 เกิดที่จังหวัด อุบลราชธานี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จากวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปี 2540

บ้านเลขที่ 99 หมู่ 17 ถนน สุรพงษ์ดำริ ตำบล เมืองเดช อำเภอดเดชอุดม
จังหวัด อุบลราชธานี

รหัสไปรษณีย์ 34160 โทรศัพท์ 0-7255-1621

ที่ทำงาน โรงพยาบาลเขมราฐ

เลขที่ 157 หมู่ 12 ถนน อรุณประเสริฐ ตำบล เขมราฐ อำเภอกเขมราฐ
จังหวัด อุบลราชธานี

รหัสไปรษณีย์ 34170 โทรศัพท์ 0-4549-1182 โทรสาร 0-4549-1182

E-mail Address : prakongpan @ chaiyo.com

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7



นางมาลัย จิวลธิประไพ

เกิดวันที่ 28 มิถุนายน 2507 เกิดที่จังหวัด สุพรรณบุรี

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมาปี 2534

บ้านเลขที่ 153/1 หมู่ 2 ตำบล เขาพระ อำเภอ เดิมบางนางบวช จังหวัด สุพรรณบุรี

รหัสไปรษณีย์ 72120 โทรศัพท์ 0-9549-4315

ที่ทำงาน โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช

เลขที่ 153 หมู่ 2 ตำบล เขาพระ อำเภอ เดิมบางนางบวช จังหวัด สุพรรณบุรี

รหัสไปรษณีย์ 72120 โทรศัพท์ 0-3557-8032 โทรสาร 0-3550-8615

E-mail Address : DB Hosp @ Hunsu.com

ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 7 (รองหัวหน้าแผนกสูติ-นรีเวช)



นายอภิชาติ ไชยจิตต์

เกิดวันที่ 31 มีนาคม 2508 เกิดที่จังหวัด สตูล

วุฒิการศึกษา สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต จาก มสช. ปี 2535

บ้านเลขที่ 50/1 หมู่ 8 ถนน ตรัง-สตูล ตำบลทุ่งหว้า อำเภอ ทุ่งหว้า จังหวัด สตูล

รหัสไปรษณีย์ 91120 โทรศัพท์ 0-7478-9622 , 0-7295-1690

ที่ทำงาน โรงพยาบาลทุ่งหว้า

เลขที่ 50 หมู่ 8 ถนน ตรัง-สตูล ตำบลทุ่งหว้า อำเภอ ทุ่งหว้า จังหวัด สตูล

รหัสไปรษณีย์ 91120 โทรศัพท์ 0-7478-9165-6 ต่อ 202 โทรสาร 0-7478-9015

E-mail Address : tungwa- hosp @ hotmail .com

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุข 7ว หัวหน้ากลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

และชุมชน

ภาคผนวก

การอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ สำหรับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในครั้งนี้ เป็นการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ในระหว่างวันที่ 26 - 30 มิถุนายน 2549 รวม 5 วัน

คณะกรรมการอำนวยการ ได้ดำเนินการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสารเก็บเป็น File Electronic พร้อมเอกสาร ซึ่งได้มอบให้กับวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารองค์การรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ สำหรับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในรุ่นต่อไป

File Electronic (เป็น CD ติดด้านในปกหลัง) ประกอบด้วย.-

1. Report & memberCEO

- แฟ้มเอกสาร

2. Lecture

- คำบรรยาย

3. WorkShop

- ใบบงาน
- การศึกษาดูงาน

4. Report

- รายการการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน

5. Picture

- รูปภาพ
- VDO

คณะกรรมการอำนวยการ

29 มิถุนายน 2549