

งานการพยาบาลส่งเสริมคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ต่อกองตัวเอง ต่องาน และต่อองค์กร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ดังนั้น งานการพยาบาลส่งเสริมคุณภาพชีวิต กลุ่มงานวิชาการพยาบาล ภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์ สงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการที่ดี ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีต่อไป

เป้าหมาย

๑. บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาลได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาลมีความพึงพอใจในแนวทางการดูแลด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- งานการพยาบาลส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job description) ดังนี้

ด้านบุคลากร

๑. การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล (Human Resource Development : HRD)

๑.๑ วิเคราะห์และพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

๑.๑.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังตามตึก

๑.๑.๒ อายุการทำงาน

รวบรวมฐานข้อมูลบุคลากรตามสมรรถนะ (ภารกิจด้านการพยาบาล)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๕๐ คน

Competency Level	อายุการทำงาน	จำนวนพยาบาล
๑. ผู้เริ่มต้น (Novice)	๑ - ๒ ปี	๑ คน
๒. ผู้เรียนรู้ (Advance Beginner)	๓ - ๔ ปี	๔ คน
๓. ผู้ปฏิบัติ (Competent)	๕ - ๗ ปี	๒ คน
๔. ผู้ชำนาญ (Proficient)	๘ - ๑๐ ปี	๑ คน
๕. ผู้เชี่ยวชาญ (Expert)	มากกว่า ๑๐ ปี	๔๒ คน

โครงสร้างการบริหารสมรรถนะในองค์การพยาบาล

- หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล (Nursing Director) เป็นตำแหน่งที่มี Competency อยู่ในระดับ ๕ มีผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร จำนวน ๑ คน
- หัวหน้าตึก / หัวหน้างาน (Top Manager) เป็นตำแหน่งที่มี Competency อยู่ในระดับ ๕ และมีผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จำนวน ๑๐ คน
- พยาบาลอาวุโส (Senior Staff) เป็นพยาบาลที่มี Competency อยู่ในระดับ ๔ - ๕ จำนวน ๓๒ คน
- พยาบาลระดับปฏิบัติการ (Operational Staff) เป็นพยาบาลที่มี Competency อยู่ในระดับ ๑ - ๓ จำนวน ๗ คน

๑.๑.๓ การผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ

- ปริญญาเอก จำนวน ๑ คน

- ปริญญาโท จำนวน ๑๒ คน

- สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน ๑๑ น

- สาขาการบริหารทางการพยาบาล จำนวน ๑ น

- การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้เฒ่าและสาเรเสพติด จำนวน ๓๑ คน

- การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำนวน ๖ คน

๑.๒ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training needs) ๒ ครั้ง / ปี

๑.๓ วิเคราะห์ศักยภาพ และวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ให้สอดคล้องกับ
ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

๑.๓.๑ จัดทำแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) แบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

- การเสริมสร้างค่านิยมหลัก (Core Value) และสมรรถนะหลัก(Core Competency)
- การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional Competency)
- การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill / Self Development)
- การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management)
- ด้านวิชาชีพ ได้แก่ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
- ด้านบริหาร ได้แก่ รองหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ

๑.๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ๔ ด้าน แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- พยาบาลวิชาชีพ
- พนักงานช่วยเหลือคนไข้ / พนักงานช่วยการพยาบาล / พนักงานประจำสำนักงาน

๑.๔ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยผ่านองค์กรพยาบาลคัดเลือก
บุคลากรเพื่อเข้าอบรม ประชุม สัมมนาตามแผน

๑.๕ สรุป และวิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการอบรม
ประชุม สัมมนา ประจำเดือน

- แยกตามรายหลักสูตร
- แยกตามรายบุคคล

๒. พัฒนาระบบการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาล

๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาล

๒.๒ การขอหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาล ในโครงการถ่ายทอดของกลุ่มงานวิชาการ ภารกิจ
ด้านการพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์สงขลา เพื่อจัดอบรมให้บุคลากรทางการพยาบาล

๒.๓ การจัดเตรียมเอกสารหลังเสร็จสิ้นการจัดโครงการ เพื่อรับหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาล
ดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ โครงการอบรมหลักสูตร ระยะสั้น ๔ เดือน ดำเนินการโดยส่งให้ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง สภาการ
พยาบาลเพื่อดำเนินการคีย์ข้อมูล

๒.๓.๒ โครงการอบรมหลักสูตรอื่นๆ ดำเนินการโดยโรงพยาบาลธัญญารักษ์สงขลา คีย์ข้อมูลในฐาน
สถาบันหลัก

๓. วิเคราะห์และจัดทำระบบการดูแลสุขภาพของบุคลากรทางการพยาบาล

๓.๑ รวบรวมสถิติ และวิเคราะห์การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทางการพยาบาล

๓.๒ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (นักวิชาการสาธารณสุข) เพื่อร่วมจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับ
บุคลากรทางการพยาบาล

๓.๓ รวบรวมผลการตรวจสุขภาพ

๓.๔ วางแผนส่งเสริมการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานทรัพยากรบุคคล และ
นักวิชาการสาธารณสุข

๓.๕ ติดตามผลการดูแลสุขภาพเพื่อประเมินภาวะผิดปกติทุก ๓ เดือน และวางแผนการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการสาธารณสุข

๓.๖ สรุป ประเมิน และวิเคราะห์ ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรด้านการพยาบาล เพื่อนำมาวางแผนการดูแล ภาวะสุขภาพของบุคลากรทางการพยาบาล

๔. จัดทำแนวทางการแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความเจ็บป่วยระหว่างการปฏิบัติงาน

๔.๑ รวบรวมและวิเคราะห์อุบัติการณ์ของบุคลากรทางการพยาบาลที่เกิดความเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๔.๒ มีอุบัติการณ์บุคลากรทางการพยาบาล เกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

๔.๓ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือและเยียวยาบุคลากร ได้แก่ งานทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาล

๔.๔ วางแผนการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

๔.๕ สรุปอุบัติการณ์ ความเจ็บป่วยของบุคลากร ประจำเดือน

๔.๖ ประเมินและวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ดำเนินการจัดเก็บเงินสวัสดิการของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อรับมอบหมายจากองค์กรพยาบาลในการ ช่วยเหลือบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิต

๖. วางแผนจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆของบุคลากร เช่น การเสริมพลัง การพัฒนาจิต คุณธรรม จริยธรรม

๗. พัฒนาการจัดเก็บตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิต ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อองค์กรพยาบาล (Nurse service organization : NSO) เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๗.๑ ประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล ทุก ๑๒ เดือน ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑.๑ ศึกษาการใช้เครื่องมือประเมินความสุข (Happinometer) ของสถานวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และของกระทรวงสาธารณสุข

๗.๑.๒ ติดต่อประสานงานกับสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข เพื่อสอบถาม แนวทางในการใช้แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

๗.๑.๓ ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรภารกิจด้านการ พยาบาล

๗.๑.๔ ดำเนินการจัดเก็บแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) บุคลากรภารกิจด้านการ พยาบาล

๗.๑.๕ รวบรวมข้อมูลแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) บุคลากรภารกิจด้านการ พยาบาล

๗.๑.๖ วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) บุคลากรภารกิจด้านการ พยาบาล และนำเสนอข้อมูลต่อองค์กรพยาบาล (Nurse service organization : NSO) เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

๗.๒ การใช้แบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล ทุก ๑๒ เดือน

๗.๒.๑ ดำเนินการจัดทำแบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล

๗.๒.๒ ดำเนินการจัดเก็บแบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล

๗.๒.๓ รวบรวมข้อมูลแบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล

๗.๒.๔ วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ

ในการทำงาน ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล และนำเสนอข้อมูลต่อองค์กรพยาบาล (Nurse service organization : NSO) เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๘. ประเมินโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ของกลุ่มงานวิชาการพยาบาล เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาในการจัดโครงการให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเครือข่ายที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดต่อไป

๘.๑ ดำเนินการจัดทำแบบประเมินโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ของกลุ่มงานวิชาการพยาบาล

๘.๒ ดำเนินการจัดเก็บแบบประเมินโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ของกลุ่มงานวิชาการพยาบาล

๘.๓ รวบรวมข้อมูลแบบประเมินโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ของกลุ่มงานวิชาการพยาบาล

๘.๔ วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโครงการอบรม ประชุม สัมมนา ของกลุ่มงานวิชาการพยาบาล และนำเสนอต่อหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการพยาบาล นำไปวางแผนพัฒนาถ่ายทอดวิชาการด้านและสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาลได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๗๐

๒. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล (Training needs) ๒ ครั้ง / ปี

๓. มีจัดทำฐานข้อมูลการอบรม ประชุม สัมมนา ๑ ครั้ง / เดือน เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดการจัดทำแผนในปีต่อไป

๔. มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านสุขภาพของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล ๑ ครั้ง / ปี

เพื่อเสนอองค์กรพยาบาลในการส่งเสริม และช่วยเหลือด้านต่างๆต่อไป

๕. มีแนวทางการดูแลเมื่อบุคลากรเกิดความเจ็บป่วยระหว่างการปฏิบัติงาน

๖. มีการวิเคราะห์แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อนำผลเสนอต่อองค์กรพยาบาล ๑ ครั้ง / ปี

๗. มีการวิเคราะห์แบบประเมินบรรยากาศภายในองค์กร ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อนำผลเสนอต่อองค์กรพยาบาล ๑ ครั้ง / ปี