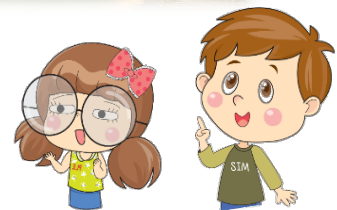




รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564



งานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาองค์กร
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

คำนำ

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ สรพ. มีที่มาจากงานวิจัยกลไกส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เมื่อปี 2540 และก่อตั้งเป็นสถาบันภายใต้ สวรส. เมื่อปี 2542 ในชื่อว่า “สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)” โดยมีการดำเนินงานภายใต้หลักการสำคัญ คือ “องค์กรที่เป็นกลาง มีความน่าเชื่อถือคล่องตัว มีการดำเนินการบนพื้นฐานวิชาการ สอดคล้องกับบริบทสาธารณสุขและวัฒนธรรมของประเทศ” บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ซึ่งได้รวบรวมสาระสำคัญของสถาบัน วิสัยทัศน์ ภารกิจ ตลอดจนเนื้อหา บทสรุป ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และค่านิยม เพื่อให้ครอบคลุมไปถึงภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงرام เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาและนำไปพัฒนาองค์กรต่อไป ด้วยหวังว่าการร่วมแรงร่วมใจของเจ้าหน้าที่สถาบันในการปฏิบัติงาน จะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ “องค์กรที่เป็นกลาง มีความน่าเชื่อถือคล่องตัว มีการดำเนินการบนพื้นฐานวิชาการ สอดคล้องกับบริบทสาธารณสุขและวัฒนธรรมของประเทศ”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเป็นมืออาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในงานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาองค์กร ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 ขึ้น เพื่อให้มีการวางระบบและกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ต่อไป

งานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาองค์กร
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

สารบัญ

	หน้า
1. คำนำ	2
2. สารบัญ	3
3. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่	4 - 6
4. วิสัยทัศน์ (Vision)	6 - 7
5. พันธกิจ (Mission)	8
6. โครงสร้างองค์กร	9
7. ค่านิยมองค์กร	9
8. สรุปจำนวนเจ้าหน้าที่ สรพ. แบ่งตามหน่วยที่สังกัด ตำแหน่ง และประเภท	10
9. รายงานสรุป ผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564	11 - 23

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ สรพ. มีที่มาจากงานวิจัยกลไกส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เมื่อปี 2540 และก่อตั้งเป็นสถาบันภายใต้ สวรส. เมื่อปี 2542 ในชื่อว่า “สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)” โดยมีการดำเนินงานภายใต้หลักการสำคัญคือ “องค์กรที่เป็นกลางมีความน่าเชื่อถือคล่องตัวมีการดำเนินการบนพื้นฐานวิชาการ สอดคล้องกับบริบทสาธารณสุขและวัฒนธรรมของประเทศ”

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ สรพ. จัดตั้งขึ้นตามข้อเสนอแนะของภาคีพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยปรับรูปการดำเนินงานจากโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาที่มีขอบเขตการดำเนินงานในโรงพยาบาลนำร่อง 35 แห่ง และได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2540 - 31 กรกฎาคม 2543 ซึ่งคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ได้ให้ความเห็นชอบกับการจัดตั้ง สรพ. เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2542 ภายใต้แผนงานพัฒนาการกลไกในการสร้างองค์ความรู้และใช้ประโยชน์งานวิจัย ซึ่งมีเป้าหมายให้มีการจัดการเครือข่ายเพื่อสร้างความรู้และใช้ความรู้ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ทาง สวรส. มีนโยบายที่จะให้สถาบันภายในแผนงานนี้ มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่ยังคงมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ สวรส. จึงได้ให้ สรพ. นี้มีคณะกรรมการบริหารแยกออกไป เพื่อดำเนินงานโดยได้รับการสนับสนุนและชี้แนะทิศทางการดำเนินงานจากภาคีพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ต่อไป

ภาคีพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

(Collaboration for Hospital Quality Improvement and Accreditation-CHIA)

ภาคีพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2541 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาโครงการ เพื่อให้เป็นเวทีของการมีส่วนร่วม การสนับสนุนและการเรียนรู้ในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง สมาชิกของภาคีฯ ประกอบด้วย ผู้แทนจากองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนส่วนราชการและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ภาคีฯ มีหน้าที่ต่อไปนี 1. ประสานความร่วมมือและ

ระดมพลังของสังคมมาสนับสนุน 2. การดำเนินงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลให้มีความเห็นต่อทิศทาง นโยบายเพื่อให้กระบวนการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสังคมไทยมากที่สุด ติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานของสถาบัน สรพ.

หลังจากการประชุม National Forum on Hospital Accreditation ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 24-26 พฤศจิกายน 2541 ทางภาคีฯ เห็นความตื่นตัวต่อการพัฒนาคุณภาพ จึงมีมติสนับสนุนให้ปรับรูปแบบการทำงานในลักษณะโครงการให้เป็นสถาบัน เพื่อให้รองรับต่อความต้องการต่าง ๆ ได้มากขึ้น โดยในช่วงแรกให้เป็นสถาบันภายใต้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขไปก่อน สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจึงเป็นเสมือนหน่วยปฏิบัติการของภาคีฯ

บทบาทและหน้าที่

1. สร้างความตื่นตัวและการมีส่วนร่วม

รับทราบข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของผู้ให้บริการ, ผู้รับบริการ และสังคมโดยรวม เกี่ยวกับลักษณะของคุณภาพที่มุ่งหวัง ทิศทางการพัฒนาที่มีคุณภาพ, กระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพ, สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับสาธารณสุข

2. เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในการรวบรวมองค์ความรู้

ประสบการณ์และกรณีศึกษาจากการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในประเทศไทย, ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัย

3. เผยแพร่แนวคิดและองค์ความรู้

ดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนาคุณภาพให้แก่ ผู้บริหาร, ผู้ประสานงานคุณภาพ, พี่เลี้ยงคุณภาพ (facilitator), และผู้ประกอบวิชาชีพ ตลอดจนสร้างวิทยากรผู้สอนเพิ่ม สร้างเครือข่ายในการฝึกอบรม จัดทำสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

4. สร้างเครือข่ายและพันธมิตร

ร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพสร้างมาตรฐานวิชาชีพหรือแนวทางปฏิบัติในการ ดูแลรักษาผู้ป่วย, การให้คำปรึกษาแก่โรงพยาบาล, จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในภูมิภาคและกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ

5. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของ รพ.

ให้ข่าวสาร คู่มือ แนวทางพัฒนาคุณภาพ ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแก่โรงพยาบาลที่ต้องการพัฒนาคุณภาพ, สร้างโปรแกรมทดสอบความพร้อมสำหรับให้โรงพยาบาลประเมินตนเอง

6. การประเมินและรับรองคุณภาพ

ทบทวนข้อกำหนดในมาตรฐานโรงพยาบาลให้เหมาะสม, พัฒนารูปแบบการประเมินและตัดสินรับรอง, พัฒนาผู้ประเมินจากภายนอก, กำหนดระเบียบปฏิบัติในการขอการรับรอง, ประสานการประเมิน, การตัดสินผลการประเมิน, ให้คำรับรอง, เผื่อระวังหลังจากการประเมินด้วยการติดตามตัวชี้วัด การรายงาน sentinel event และการประเมินซ้ำ

วิสัยทัศน์ สรพ.

“ระบบบริการสุขภาพมีคุณภาพและไว้วางใจได้ในระบบสากล
ด้วยมาตรฐาน HA”

สมรรถนะหลักขององค์กร

สรพ. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานพยาบาลทุกระดับ ผ่านกลไกการประเมินและรับรอง ตลอดจนการสร้างและจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นความปลอดภัยของผู้รับและผู้ให้บริการ

Organizational Core competency ของ สรพ.

1. ความสามารถในการเป็นโค้ช (Coach)
2. ความสามารถในการเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้าง เผยแพร่ และใช้ความรู้ (Facilitation)
3. ความสามารถในการสร้างความผูกพัน (Engagement)
4. ความสามารถในการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation)

คุณลักษณะของบริการสุขภาพที่พึงประสงค์

- เป็นบริการที่มีมาตรฐาน อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ทั้งด้านมนุษย สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ

- เป็นบริการที่อยู่บนพื้นฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
- เป็นบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและสังคมได้อย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- เป็นบริการที่คำนึงถึงมิติด้านจิตวิญญาณ ทั้งในด้านการดูแลด้วยหัวใจและความรัก สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา การอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร
- เป็นบริการที่ให้หลักประกันในเรื่องความปลอดภัย
- สถานพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ภาคส่วนต่าง ๆ ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วม

บทบาทของ สรพ. คือ การส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพดังนี้

- ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดคุณภาพและความปลอดภัย
- ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานบริการมีความตระหนักในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับคุณภาพและความปลอดภัย
- ส่งเสริมให้คุณภาพเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติได้อย่างเรียบง่าย มีสมดุลในมิติต่าง ๆ
- มีกระจกสะท้อนผลการดำเนินการของสถานพยาบาลที่ดี
- ทำให้การประเมินจากภายนอกเป็นกระบวนการเรียนรู้ ให้กำลังใจ และกระตุ้นการพัฒนาที่สถานพยาบาลยินดีต้อนรับ
- ใช้หลักคิด empowerment evaluation หรือ developmental evaluation มาใช้ในการพัฒนา กระบวนการประเมินสถานพยาบาล
- เป็นตัวกลางในการประสานองค์กร สถาบัน สมาคม หรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อเกิดคุณภาพและความปลอดภัยกับประชาชน

พันธกิจ สรพ.

1. พัฒนาและกำหนดมาตรฐาน เพื่อประเมินรับรองคุณภาพสถานพยาบาล และจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล ด้วยการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลจากการประเมินและรับรอง
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกลไกในการพัฒนาระบบการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการประเมิน การพัฒนา และการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล
3. ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ รวมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ของสถานพยาบาลและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินตนเองและพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล

วัตถุประสงค์ของ สรพ.

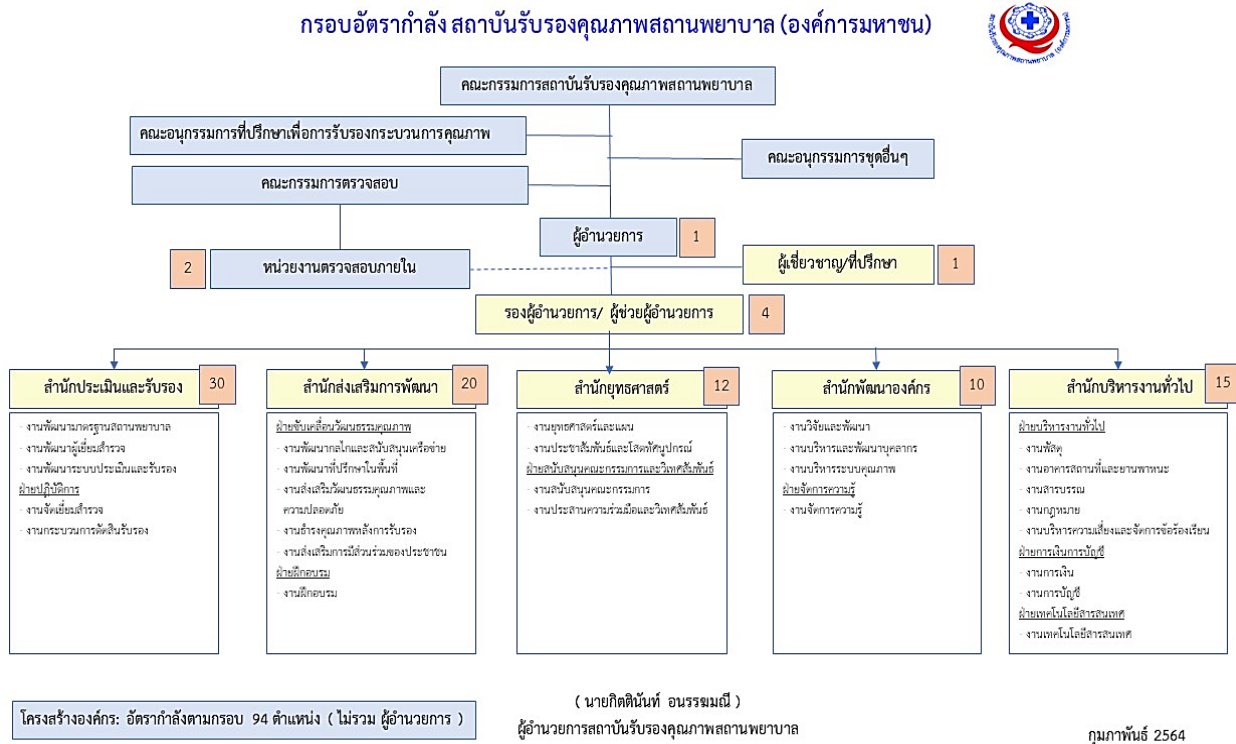
ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินระบบงาน และการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาลรวมทั้ง กำหนด มาตรฐานของสถานพยาบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินการพัฒนาและการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล
2. รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา คุณภาพของสถานพยาบาล
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกลไกในการพัฒนาระบบการให้บริการที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐาน ความปลอดภัยของสถานพยาบาลอย่างเป็นระบบ
4. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้ และการให้บริการ การเข้าถึง และใช้ประโยชน์ เกี่ยวกับการประเมิน การพัฒนาและการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล
5. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรหรือหน่วยงานในประเทศหรือต่างประเทศ และภาคเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน การพัฒนาและการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล

6. จัดทำหลักสูตรและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสถานพยาบาลให้เกิดความเข้าใจกระบวนการเกี่ยวกับการ ประเมิน การพัฒนาและการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล

โครงสร้างองค์กร



ค่านิยมองค์กร

PDLA (Plan, Do, Learn, Act)

- Professionalism & Self-development = มีอาชีพ และเร่งรีบพัฒนาตน
- Discipline & Responsibility = มีวินัย ใฝ่คุณธรรม และรับผิดชอบ
- Leadership & Teamwork = มีภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม
- Altruism & Respect = อุทิศตนเพื่อผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่น

สรุป จำนวนเจ้าหน้าที่ สรพ. แบ่งตามหน่วยที่สังกัด และแบ่งตามประเภทตำแหน่ง

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564

เจ้าหน้าที่ สรพ. จำนวน **71** คน

แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ชาย = 10 คน หญิง = 61 คน

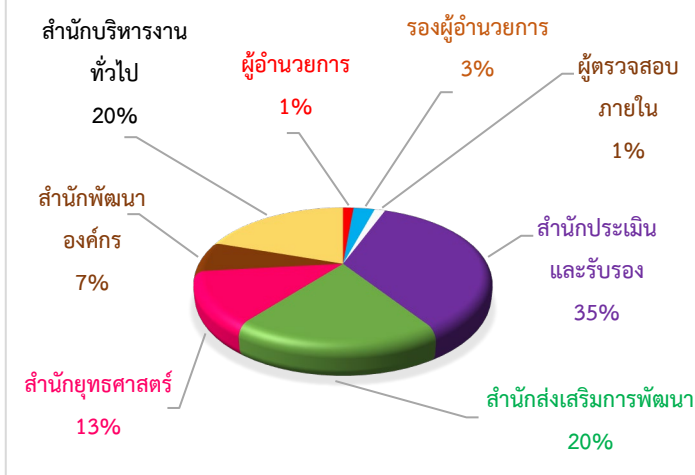
1. เจ้าหน้าที่ สรพ. แบ่งตามสำนัก

ลำดับ	สังกัด	จำนวน
1	ผู้อำนวยการ	1
2	รองผู้อำนวยการ	2
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	
4	ผู้ตรวจสอบภายใน	1
5	สำนักประเมินและรับรอง	25
6	สำนักส่งเสริมการพัฒนา	14
7	สำนักยุทธศาสตร์	9
8	สำนักพัฒนาองค์กร	5
9	สำนักบริหารงานทั่วไป	14
รวม		71

2. เจ้าหน้าที่ สรพ. แบ่งตามตำแหน่ง

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
1	ผู้อำนวยการ	1	
2	รองผู้อำนวยการ	2	
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		
4	หัวหน้าสำนัก	4	
5	หัวหน้าฝ่าย	6	
6	นักวิชาการ	15	
7	ปฏิบัติการ	43	
8	ลูกจ้างโครงการ	5	
9	แม่บ้าน	1	ภายนอก 2
10	คนขับรถ	3	
รวม		82	

ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ตามสำนัก



3. เจ้าหน้าที่ สรพ. แบ่งตามประเภท

ลำดับ	ประเภท	จำนวน
1	บริหาร	13
2	วิชาการ	15
3	ปฏิบัติการ	43
รวม		71

ประเภทตำแหน่งเจ้าหน้าที่



รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนงาน/โครงการของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

ประจำปี 2564

ภายใต้ โครงการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (64-32)

ความก้าวหน้าโครงการ :

ยังไม่ได้เริ่ม อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

ส่วนที่ 1 สรุปการเบิกจ่ายงบประมาณ :

แหล่งเงิน	งปม.จัดสรร		ผลการเบิกจ่าย		คงเหลือ
	ต้นปี	ปรับแผน	ผล	%	
● เงินรัฐบาล	0	0	0	0	0
● เงินรายได้	1,500,000	0	1,488,206.98	99.21	11,793.02
รวม	1,500,000	0	1,488,206.98	99.21	11,793.02

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ในแผนทดแทนตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนาตาม training road map	เกินกว่าร้อยละ 80	ทบทวนและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาตามแผนทดแทนตำแหน่ง	จัดทำแผน IDP กลุ่มเป้าหมาย 5 คน (จัดส่งครบ 5 คน 100%) เพื่อทดแทนตำแหน่ง succession plan 2 ตำแหน่ง	ดำเนินการตามแผนการพัฒนา IDP โดยแบ่งช่วงการพัฒนาตามที่ หัวหน้าสำนักและหัวหน้าฝ่ายได้พิจารณาวางแผนการสอนงาน การพัฒนาและฝึกอบรม	แผนทดแทนตำแหน่งดังกล่าวในปัจจุบันประกอบด้วย 1. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสนับสนุน คณะกรรมการและวิเทศสัมพันธ์ 2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ สรุป ยังไม่สามารถสรุปผลการดำเนินการตามแผนได้ เนื่องจากสถานการณ์โควิดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
2) ร้อยละการบรรจุของเจ้าหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลัง	เกินกว่าร้อยละ 90	96	97.3	94.67	98.67
3) ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีระดับความเสี่ยงจากท่าทางการทำงานคอมพิวเตอร์ <u>ไม่เกินระดับ 2</u>	เกินกว่าร้อยละ 50	กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 กลุ่ม กลุ่มละ 8-9 คน - ไม่เกินระดับ 2 จำนวน 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 25 - เกินระดับ 2 จำนวน 6 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 75	ผลการประเมินความเสี่ยงจากท่าทางการทำงานคอมพิวเตอร์รายบุคคล - ไม่เกินระดับ 2 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 - เกินระดับ 2 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78	อยู่ระหว่างดำเนินการและปรับปรุงสถานที่	ผลการประเมินความเสี่ยงจากท่าทางการทำงาน คอมพิวเตอร์รายบุคคล - ไม่เกินระดับ 2 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 - เกินระดับ 2 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 - ไม่ได้ตอบแบบสำรวจ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60 หมายเหตุ ด้วยสถานการณ์โควิดทำให้ไม่สามารถสำรวจได้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน
4) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับสูง	เกินกว่าร้อยละ 80	รอดำเนินการ ไตรมาส 4	ผลการประเมินความพึงพอใจ 1. จำนวนเจ้าหน้าที่ 70 ราย 2. ตอบแบบสำรวจ 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 80 3. ไม่ได้ตอบ 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 20 สรุปผลการประเมินภาพรวมต่อระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 78.6		

ส่วนที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/ผลการดำเนินงานโครงการ :

การดำเนินงาน	กิจกรรม	เหตุผล
โครงการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (64-32)	รายละเอียดกิจกรรม/ผลการดำเนินงานโครงการ : <u>ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและแผนโครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2564 ไตรมาส 4 ได้แก่</u> 1) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตาม training road map ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 (คำนวณจากเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน 70 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2564) แบ่งออกได้ดังนี้	

Public Training (ส่งอบรมภายนอก)

รวมจำนวนผู้อบรมทั้ง 4 ไตรมาส มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43
หมายเหตุ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้หน่วยงานจัดอบรม แจ้งเลื่อนการ
อบรม และยกเลิกการอบรมดังกล่าว

ด้วยสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน งานบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้สนับสนุนการ
อบรมแบบออนไลน์ ไตรมาส 4 ดังมีรายชื่อบุคคลผู้เข้าอบรมดังนี้

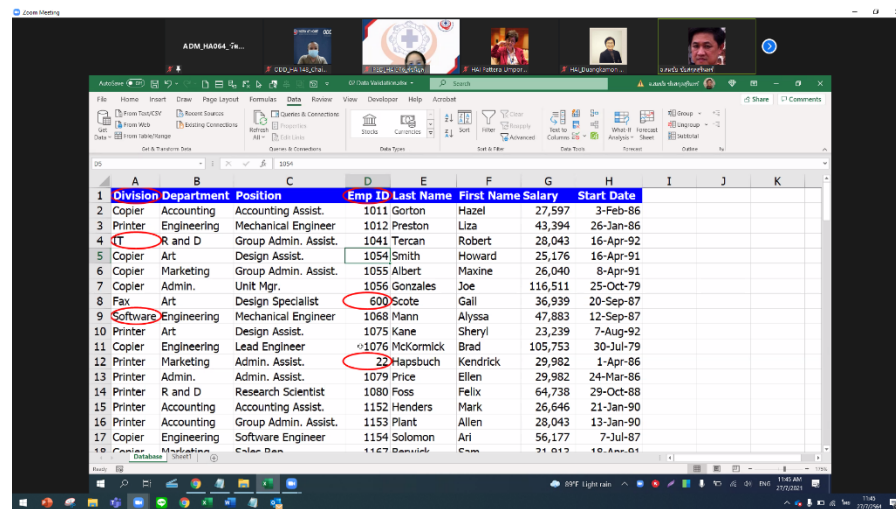
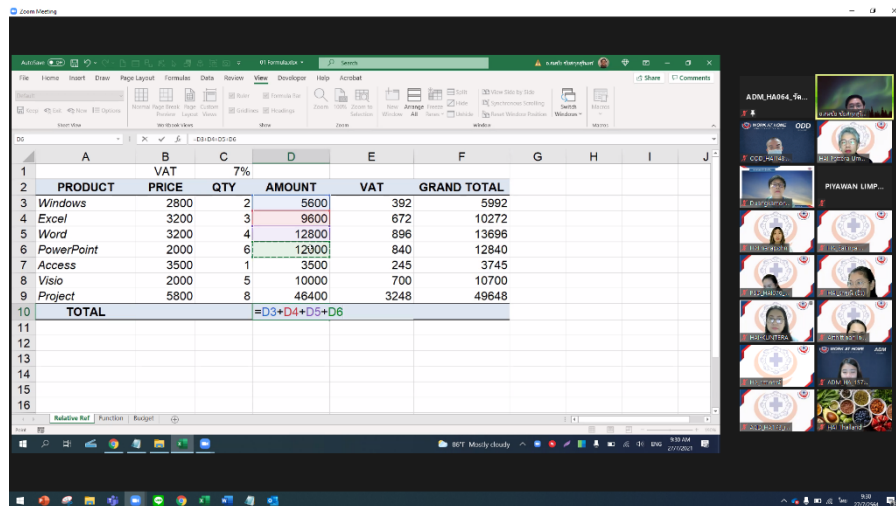
1. Leadership Meeting Masterclass นายสงวน แก้วขาว อบรมออนไลน์ เดือน
ก.ค. 64 จำนวนเงิน 2,990 บาท
2. ยกระดับศักยภาพนักบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ นายทรง พิลาชัย
ระหว่างวันที่ 21 ส.ค. ถึง 13 พ.ย. 2564 จำนวนเงิน 26,000 บาท
3. Thailand Quality Award 2020 Winner Conference น.ส.วารุณี พันธุ์แพง,
นางสุภาเพ็ญ ศรีสดีใส, นายทรง พิลาชัย ระหว่างวันที่ 18-20 สิงหาคม 2564
จำนวนเงิน 25,359 บาท
4. พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 3 น.ส. นัจจพร สมจิตร,
น.ส.นวลพรรณ สูงสมสกุล วันที่ 6-10 กันยายน 2564 จำนวนเงิน 20,000 บาท
5. โปรแกรม BMJ International Forum on Quality Safety in Healthcare
Australasia 2021 (Virtual) แบบออนไลน์ นายทรง พิลาชัย,
นางสุภาเพ็ญ ศรีสดีใส , น.ส. วิญญาวรรณ แมตสถาน ระหว่างวันที่ 8-10 กันยายน
2564 จำนวนเงิน 69,000 บาท
6. Smart Secretary & Super Admin ปี 2564 รุ่นที่ 2 นายพีรพงษ์ หิริรัตน์วิโรจน์,
น.ส.ดวงทิพย์ ไรวา วันที่ 17 กันยายน 2564 จำนวนเงิน 2,800 บาท
7. การเตรียมการและวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี 2565 แนวทางปฏิบัติตาม
กฎหมาย นางอรวรรณ มาณี , น.ส.ปาริฉัตร วิทโยดม ระหว่างวันที่ 11-12 กันยายน
2564 จำนวนเงิน 5,000 บาท
8. TQA Criteria รุ่น 12 นาง สุภาเพ็ญ ศรีสดีใส, น.ส.รัฐวรรณ สมพร ระหว่างวันที่
28-30 กันยายน 2564 จำนวนเงิน 14,000 บาท

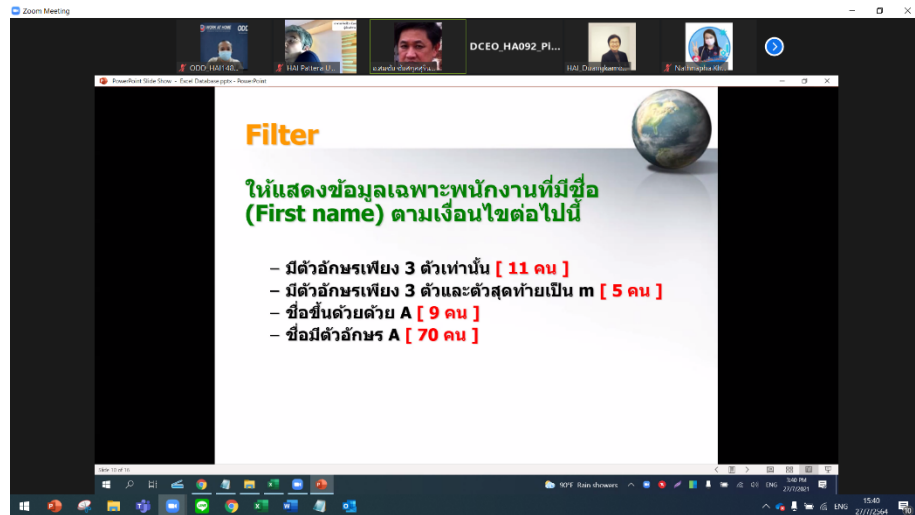
สรุป รวมค่าใช้จ่าย Public Training ทั้ง 4 ไตรมาส เป็นจำนวนเงิน 368,807 บาท

In-house Training (อบรมภายใน)

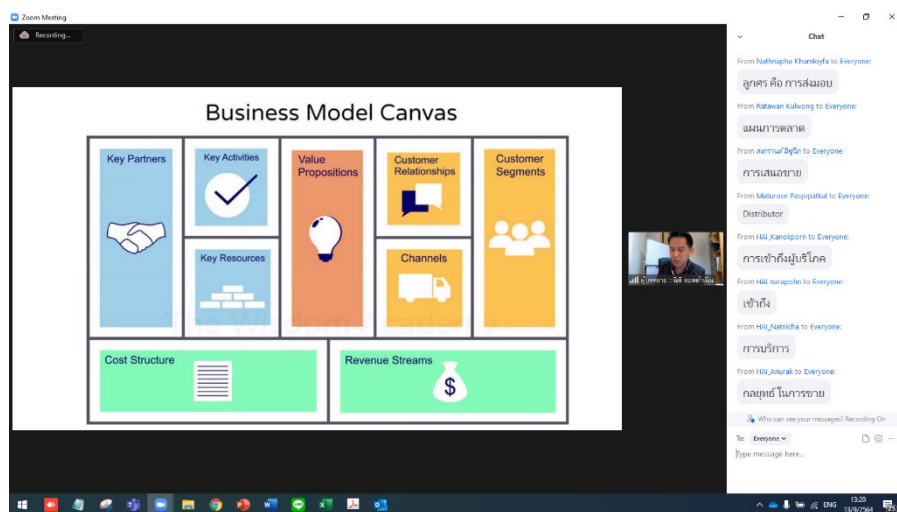
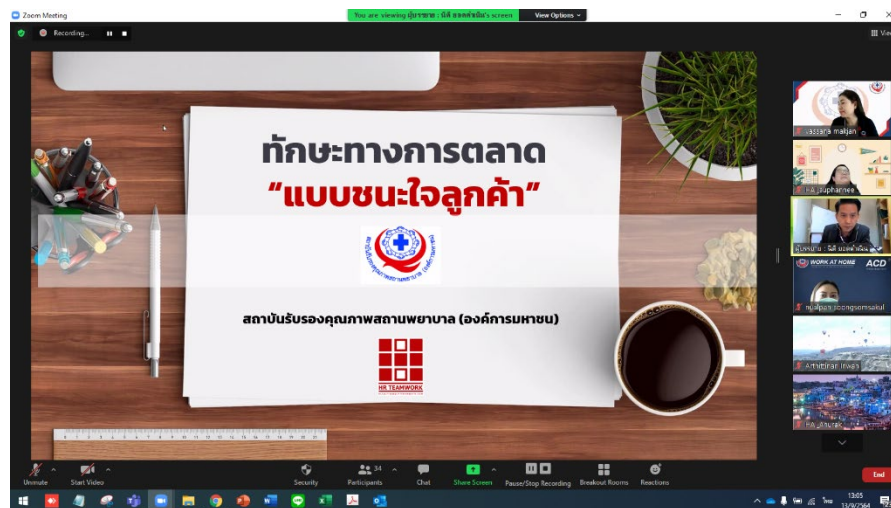
ผู้เข้าอบรมรวมทั้ง 4 ไตรมาส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

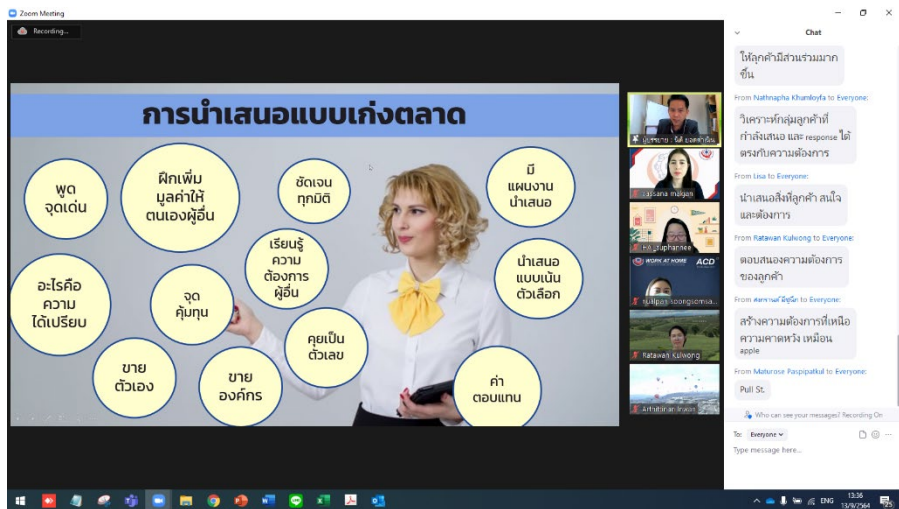
1. หลักสูตร Basic Excel วันที่ 27 ก.ค. 64 วิทยาการ อ.สมชัย ชัยสกุลสุรินทร์ อบรมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom จำนวนผู้เข้าอบรม 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50



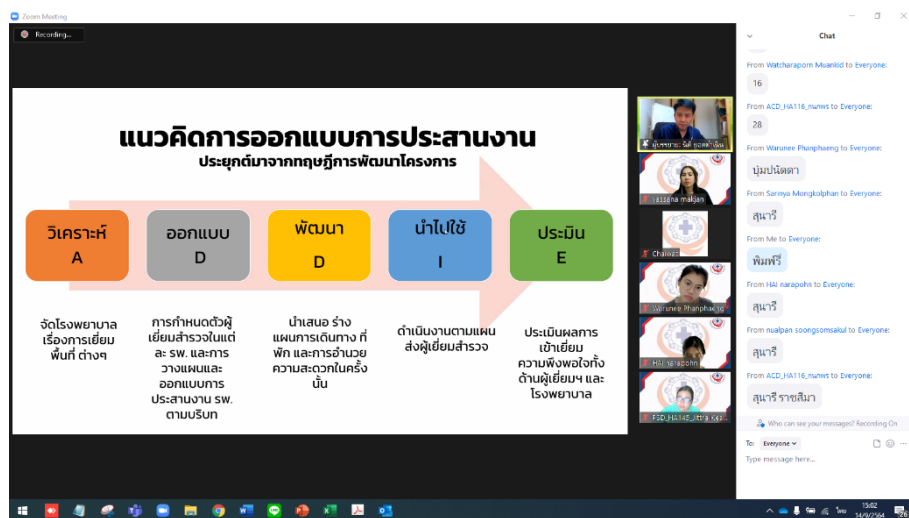
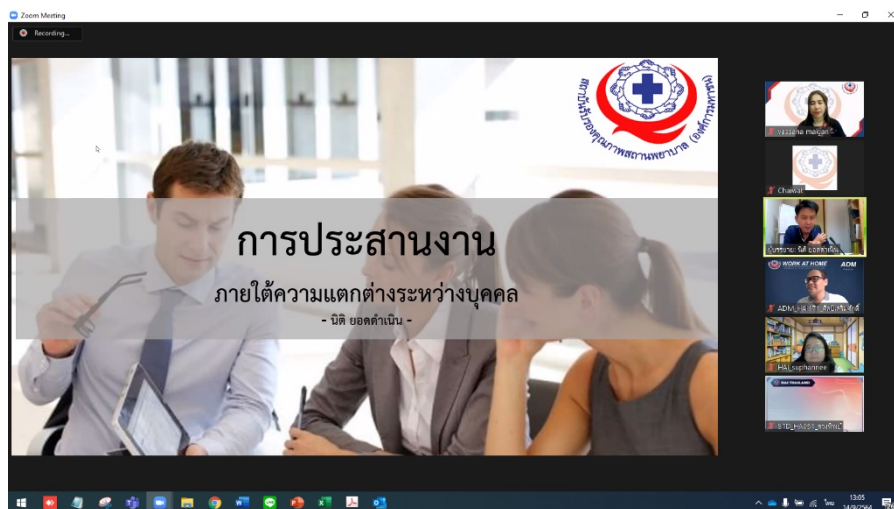


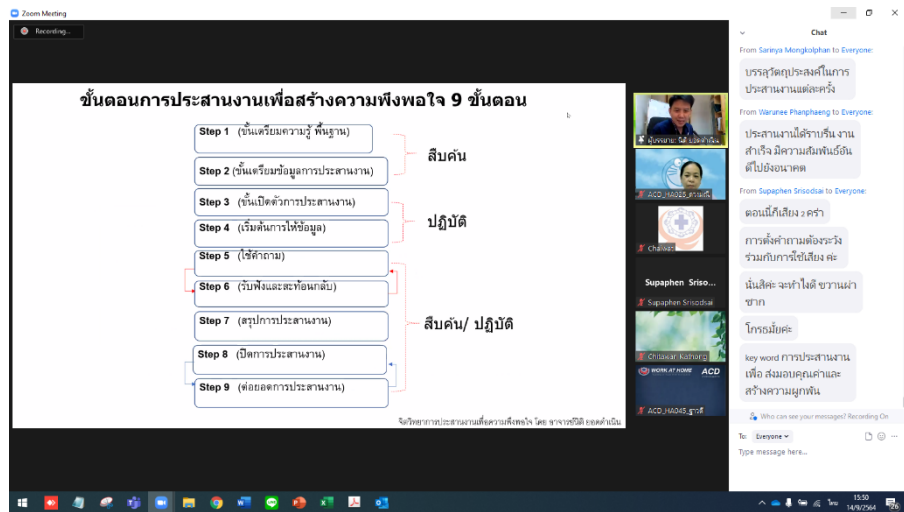
2. หลักสูตร ทักษะทางการตลาดแบบชนะใจลูกค้า (ช่วงเช้า) อ.นิติ ยอดดำเนิน วันที่ 14 ก.ย. 64 จำนวนผู้เข้าอบรม 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14





3. หลักสูตร การประสานงานภายใต้ความแตกต่างระหว่างบุคคล (ช่วงบ่าย)
 ๐.นิติ ยอดดำเนิน วันที่ 14 ก.ย. 64 จำนวนผู้เข้าอบรม 30 คน
 คิดเป็นร้อยละ 42.85





สรุป รวมค่าใช้จ่าย In House ทั้ง 4 ไตรมาส เป็นจำนวนเงิน 737,465 บาท

2) บุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติจัดสรร ประจำปี 2564 จากกรอบ 75 อัตรา (รวม ผอ.)

ณ ปัจจุบันวันที่ 30 กันยายน 2564 มี 70 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ลาออก จำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.67

2.2 สรรหาและบรรจุเจ้าหน้าที่ใหม่ จำนวน 0 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 0.00

2.3 กำลังดำเนินการสรรหาทดแทนตำแหน่ง เช่น หัวหน้าสำนักประเมินและรับรอง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป , หัวหน้าฝ่ายจัดการความรู้ , นักวิชาการสำนักพัฒนาองค์กร และ ผู้ประสานงานฝึกอบรม รวมจำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.67

2.4 อัตรารว่าง จำนวน 5 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 6.67

สรุป ร้อยละของบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ร้อยละ 93.33

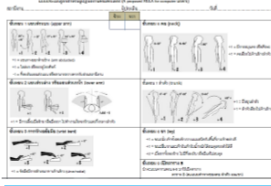
3) บุคลากรมีความเสี่ยงจากทำางการทำงานคอมพิวเตอร์

สรุป ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีระดับความเสี่ยงจากทำางการทำงานคอมพิวเตอร์ ไม่เกินระดับ 2 จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3

หมายเหตุ ด้วยสถานการณ์โควิด ทำให้ไม่สามารถสำรวจได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH)

การจัดทำแบบประเมินรูปร่าง สำหรับปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ภายในสำนักงาน ครั้งที่ 3

เจ้าหน้าที่สถาบัน 70 คน



ข้อมูล ณ วันที่ 20 ก.ย. 2564

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ประเมิน	70	100
ตอบ	28	40.0
ไม่ตอบ	42	60.0

การตอบ	ความถี่
1	0
2	0
3	0
4	3
5	3
6	5
7	17
ไม่ตอบ	42
รวม	70

ผลระดับคะแนน รูปร่าง	ความถี่	ร้อยละ
Action Level 1 (1-2)	0	0
Action Level 2 (3-4)	3	4.3
Action Level 3 (5-6)	8	11.4
Action Level 4 (7)	17	24.3
ไม่ตอบแบบสำรวจ	42	60.0
รวม	70	100

Action level	คะแนน FRULA	ความหมาย
1	1-2	ท่าทางของร่างกาย อยู่ในระดับยอมรับได้หรือไม่ทำงานนิ่งๆ อยู่นานมีเมื่อยบ้างไม่รุนแรงหรือทำงานสั้นๆ ไม่เกินหนึ่งชั่วโมง
2	3-4	ควรจะพิจารณาตรวจสอบความเสี่ยงเพิ่มเติมและอาจต้องมีการปรับปรุงในขนาด
3	5-6	ควรจะพิจารณาวิเคราะห์อย่างละเอียดและต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
4	7	ควรต้องมีการวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อปรับปรุงงานทันที

4) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับสูง
สรุป ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรในระดับสูง 78.6





1) เป็นไปได้ตาม
แผน

สรุปกิจกรรม 1.5
กิจกรรมอบรมภายนอก (Public Training) ได้จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมได้ตรงตาม
แผน ทั้ง 4 ไตรมาส

ลำดับ	หลักสูตร	ชื่อ
1	อบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหาร ระดับสูง: หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและกฎหมาย มหาชน รุ่นที่ 20 (ปรม. 20)	นายโกเมธ นาควรรณกิจ
2	หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการ ปฏิบัติงาน (ILC) (ก.ต่างประเทศ)	นาง วราภรณ์ สักกะโต น.ส. วังรี พันธุ์โกศา
3	หลักสูตร TQA Criteria (ส.เพิ่มผลผลิตฯ)	นาง รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ น.ส. สมจินตนา ยอลินธุ์ น.ส. รัฐวรรณ กุลวงศ์ นาง สุภาเพ็ญ ศรีสโต น.ส. มธุรส ภาสน์พิพัฒน์กุล
4	หลักสูตร TQA Internal Organization Assessment	น.ส. จักขณา ปัญญาชีวิน
5	หลักสูตร TQA Application Report Writing	นาง พัทธิธีรา อัมพรศรีสุภาพ
6	หลักสูตร Boost up TQA category through business excellence tools	นาง ดวงกมล นำประทีป

สรุปกิจกรรม 3.2 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
(การจัดซ้อมหนีไฟ) ได้มีการเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการจัดแบบออนไลน์ โดยมีคณะ
ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่เข้าร่วม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 77.33

Zoom Meeting | You are viewing ODD_HA054_ธรรณ แก้วสุวรรณ's screen | View Options

Recording

10 จุดสำคัญที่ควรรู้ ภายในสำนักงาน เมื่อเกิดเพลิงไหม้



1. จุดบันไดหนีไฟชั้น 5
2. ดั้งดับเพลิงจุดที่ 1
3. ดั้งดับเพลิง จุดที่ 2
4. ดั้งดับเพลิง จุดที่ 3
5. ประตูหนีไฟ จุดที่ 1
6. ประตูหนีไฟ จุดที่ 2
7. จุดคัดสัญญาณเพลิงไหม้ 1
8. จุดคัดสัญญาณเพลิงไหม้ 2
9. ตู้ควบคุมไฟฟ้าประจำชั้น 5 ภายในสำนักงาน
10. ลำโพงสัญญาณเสียง และไฟแฟรช

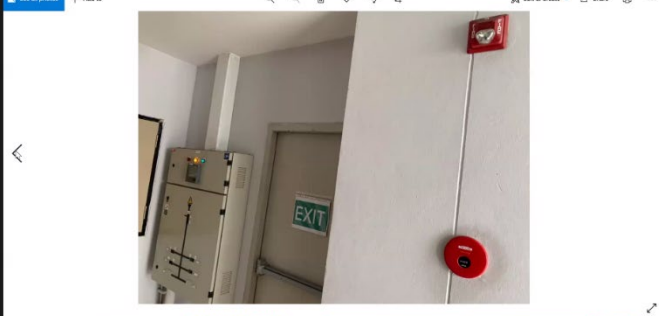
โรงพยาบาล HA โรงพยาบาลอุบลเทพ

Unmute | Start Video | Participants (58) | Chat | Share Screen | Record | Interpretation | Reactions | Leave

9:04 18/8/2564

Zoom Meeting | You are viewing ODD_HA054_ธรรณ แก้วสุวรรณ's screen | View Options

Recording



resource/20304418 | SIMULATOR | โรงพยาบาล HA โรงพยาบาลอุบลเทพ

Unmute | Start Video | Participants (57) | Chat | Share Screen | Record | Interpretation | Reactions | Leave

9:14 18/8/2564

My Profile - Zoom | ใกล้เคียงที่ฉันได้เรียนรู้อะไรบ้าง

wordwall.net/resource/20283671/บททดสอบก่อนเข้าเรียนวิชาภาษาอังกฤษ

Wordwall | Create better lessons quicker | Home | Features | Price Plans | Log In | Sign Up | English

2:01 | 1 of 2

โทรเรียก 191 | สามารถแจ้งได้

Submit Answers

เกิดเหตุเพลิงไหม้บริเวณห้องครัวใหญ่ สรพ.

by Tkrcademic

Switch template | INTERACTIVES | Missing word

9:05 18/8/2564

สรุปกิจกรรม 4.2 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

โดย สรพ. ได้ส่งตัวแทนเจ้าหน้าที่เข้าร่วมพิธีวางพวงมาลาถวายราชสักการะ พระราชนุสาวรีย์ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เนื่องใน “วันมหิดล” ประจำปี 2564 ในวันที่ 24 กันยายน 2564 ณ โรงพยาบาลศิริราช



2) ไม่เป็นไปตามแผน	ค่าใช้จ่ายในการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมภายนอก มีงบประมาณเกินกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ตามแผน แต่เนื่องจากเห็นว่าเป็นหลักสูตรอบรมที่มีความเหมาะสมและตรงกับความจำเป็นของตำแหน่ง และเป็นช่วงที่เจ้าหน้าที่สะดวกเข้ารับการอบรม ด้วยเป็นหลักสูตรออนไลน์ จึงได้ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมดังกล่าว	
2.1 ล่าช้ากว่าแผน	ไม่มี	
2.2 เร็วกว่าแผน	ไม่มี	
2.3 นอกแผน	<ol style="list-style-type: none"> หลักสูตร ทักษะทางการตลาดแบบชนะใจลูกค้า (ช่วงเช้า) อ.นิติ ยอดดำเนิน วันที่ 14 ก.ย. 64 จำนวนผู้เข้าอบรม 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 งบประมาณ 12,500 บาท หลักสูตร การประสานงานภายใต้ความแตกต่างระหว่างบุคคล (ช่วงบ่าย) อ.นิติ ยอดดำเนิน วันที่ 14 ก.ย. 64 จำนวนผู้เข้าอบรม 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85 งบประมาณ 12,500 บาท 	

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข :

ปัญหา/อุปสรรค	การปรับปรุง/แก้ไข
1. กิจกรรมที่ได้มีการวางแผนและประสงค์จะใช้งบประมาณตามที่ได้มีการวางแผนไว้ แต่ด้วยสถานการณ์โควิด-19 ทำให้รูปแบบการจัดอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมอื่นๆ มีการเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการอบรมออนไลน์ จึงทำให้งบประมาณที่ได้วางแผนไว้ไม่เป็นไปตามแผนเท่าที่ควร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยลดปริมาณค่าใช้จ่ายได้ดี	<ol style="list-style-type: none"> ต้องมีการวางแผน และจัดทำแผนสำรอง เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปตามแผน มีการติดตามแผนกิจกรรมในทุกไตรมาส เพื่อช่วยให้แผนและงบประมาณเดินไปพร้อมๆ กัน ไม่เกิดปัญหา กิจกรรมและงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน

ผู้รายงานโครงการ.....นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล..... โทร.....02 027 8844 ต่อ 9310

ผู้ทบทวนรายงานโครงการนายทรง พิลาลัย..... โทร.....02 027 8844 ต่อ 9104

“องค์กรที่เป็นกลาง มีความน่าเชื่อถือคล่องตัวมีการดำเนินการบนพื้นฐานวิชาการ
สอดคล้องกับบริบทสาธารณสุขและวัฒนธรรมของประเทศ”



ขอบคุณ
ครับ



งานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาองค์กร
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)