



การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร

Human resource development (HRD)

โรงพยาบาลวังหิน

4 กุมภาพันธ์ 2568



การบริหารและพัฒนาบุคลากร



เป้าหมาย

ให้คนเพียงพอ

อัตรากำลัง

ให้คนเหมาะสม

เก่ง

ให้คนดี

มีจริยธรรม

ให้คนมีความสุข

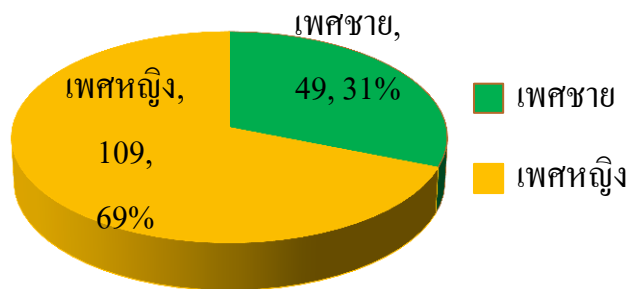
สุขภาพดี/สุขใจ



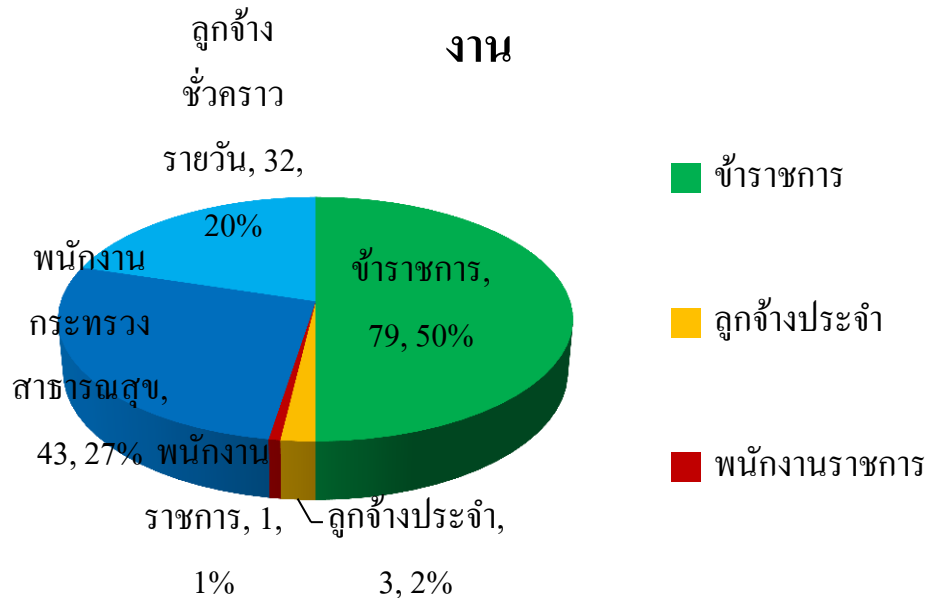
ข้อมูลทั่วไป ด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากร โรงพยาบาลวังหิน

ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามเพศ

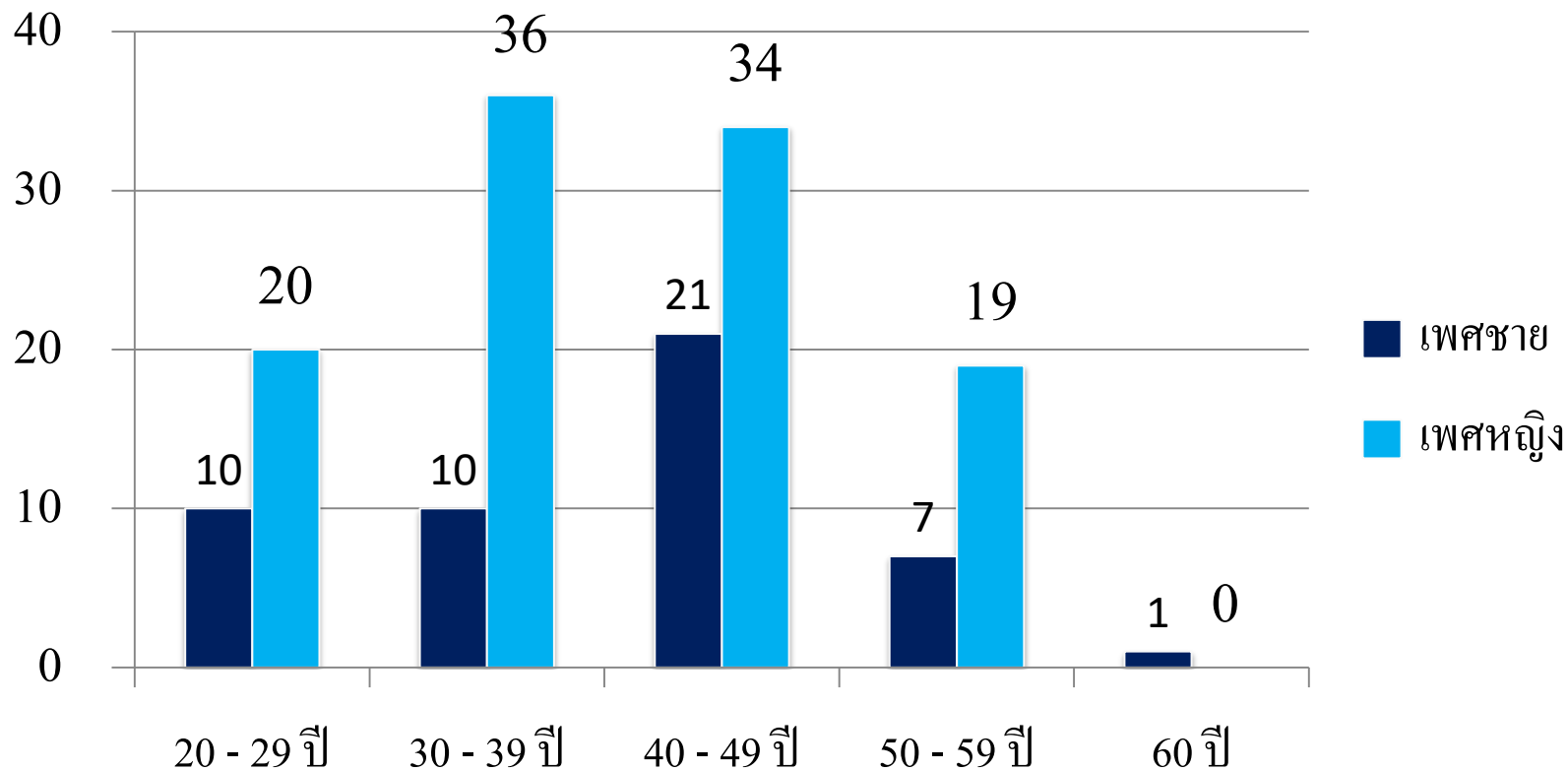


ข้อมูลข้าราชการจำแนกตามประเภทการจ้าง



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 จำนวน 158 คน

แผนภูมิแสดง โครงสร้างอายุและเพศของ บุคลากร
โรงพยาบาลวังหิน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 (คน)



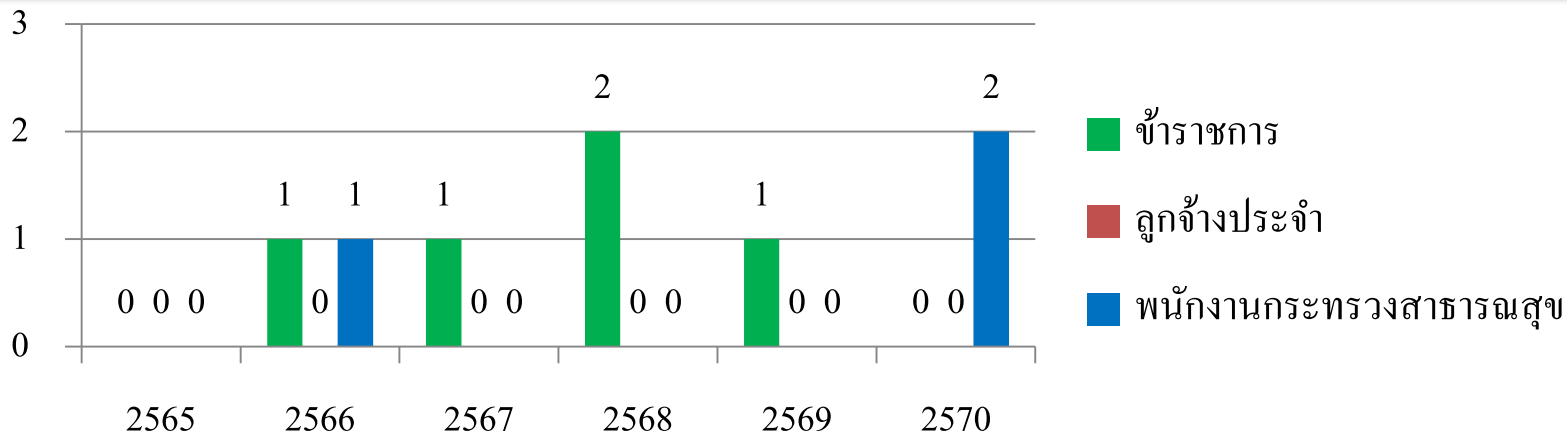


สัดส่วนภูมิสำเนาเจ้าหน้าที่ ในเมือง/อำเภอวังหิน

ภูมิสำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อำเภอวังหิน	97	61.39
อำเภออื่น / เมืองศรีสะเกษ	45	28.48
จังหวัดอื่น	16	10.13
รวม	158	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

แผนภูมิแสดงการเก็ยณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง ปี 2565-2570 (คน)



ปีงบประมาณ 2565 ไม่มีผู้เก็ยณอายุราชการ

ปีงบประมาณ 2566 ข้าราชการเก็ยณอายุ 1 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเก็ยณอายุ 1 คน

ปีงบประมาณ 2567 ข้าราชการเก็ยณอายุ 1 คน

ปีงบประมาณ 2568 จะมีข้าราชการเก็ยณอายุ 2 คน

ปีงบประมาณ 2569 จะมีข้าราชการเก็ยณอายุ 1 คน

ปีงบประมาณ 2570 จะมีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเก็ยณอายุ 2 คน

จำนวนบุคลากร โรงพยาบาลวังหิน จำแนกตามวิชาชีพ

สายงานวิชาชีพ	จำนวน (คน)
นายแพทย์	6
ทันตแพทย์	3
เภสัชกร	5
พยาบาลวิชาชีพ	43
นักเทคนิคการแพทย์	3
นักกายภาพบำบัด	1
นักรังสีการแพทย์	1
นักโภชนาการ	1
แพทย์แผนไทย	1
นักวิชาการสาธารณสุข / นักสาธารณสุข	6
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	2
โภชนาการ	1
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	3
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	4
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2
เจ้าหน้าที่อื่นๆ	75



ศักยภาพ : เจ้าหน้าที่ ที่จบเฉพาะทาง

ลำดับ	สาขาวิชา	กลุ่มเวชฯ	ER	OPD	จำนวน
1	การพยาบาลเวชปฏิบัติรักษาโรคเบื้องต้น (NP)	3	2	3	8
2	การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน		5		5
3	การพยาบาลวิกฤตผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	IPD			2
4	การพยาบาลการจัดการโรคเรื้อรัง			2	2
5	การพยาบาลจิตเวชเด็กและวัยรุ่น	กลุ่มงานยาเสพติดและจิตเวช			1
6	การพยาบาลจิตเวช				2
7	การพยาบาลผู้ป่วยสารเสพติด				2
8	การดูแลผู้ป่วย Palliative (ระยะสั้น 1 เดือน)	1	IPD=1		2
9	การดูแลผู้ป่วย IMC (ระยะสั้น 2 สัปดาห์)	IPD			2
10	การควบคุมป้องกันการติดเชื้อ (ระยะสั้น 2 สัปดาห์)	ทุกหน่วยงานในองค์กรพยาบาล			5
1	การบริหารการพยาบาล	หัวหน้างานในกลุ่มงานการพยาบาล			5
2	ผู้บริหารระดับกลาง	ผอ.รพ. และ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล			2

Human Resource Development(HRD)



โครงสร้างทีม HRD

ผอ.รพ วังหิน ประธานกรรมการ

องค์กรแพทย์

กลุ่มงาน
การพยาบาล

บริหาร

เลขา HRD

ตัวแทน/ฝ่าย
งาน

ตัวแทน
กลุ่ม
ลูกจ้าง

รวมทั้งหมด 11 คน

- วางแผนกำลังคนได้แก่ การวางระบบบริหารบุคลากร / กำหนดโครงสร้างด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล
- การพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติและให้คุณสมบัติและคุณภาพตามที่กำหนด
- เตรียมความพร้อม เพิ่มพูนทักษะบุคลากร สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ความเพียงพอของอัตรากำลัง

สายงาน	กรอบอัตรากำลัง (คน)		จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง (คน)						ร้อยละความเพียงพอ	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขรก.	ลจป.	พรก.	พกส.	รายวัน	รวม	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
นายแพทย์	6	7	6					6	100.00	85.71
ทันตแพทย์	4	5	3					3	75.00	60.00
เภสัชกร	4	7	4		1			5	125.00	71.43
พยาบาลวิชาชีพ	34	59	42			1		43	126.47	72.88
นักกายภาพบำบัด	3	3	1					1	33.33	33.33
นักเทคนิคการแพทย์ / เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	3	4	3				1	4	133.33	100.00
จพ./นักรังสีการแพทย์	1	2	1					1	100.00	50.00
แพทย์แผนไทย	3	3				2		2	66.67	66.67
นักโภชนาการ / โภชนากร	2	2	1			1		2	100.00	100.00
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	2	2	2					2	100.00	100.00
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (เวชกิจฉุกเฉิน)	3	4	4					4	133.33	100.00
นักวิชาการสาธารณสุข / นักสาธารณสุข	10	13	4				2	6	60.00	46.15
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	3	3	2			1		3	100.00	100.00
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	3	5	4					4	133.33	80.00
รวม	81	119	76	0	1	5	4	86	106.17	72.27

KPI:ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีปัจจุบัน	2564	2565	2566	2567	2568(3M)
1.ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	100	97.24	100.00	100.00	100.00	N/A
2.ร้อยละบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน BMI < 25	> 80%	82.00	85.00	85.00	65.63	N/A
3.อุบัติเหตุการเจ้าหน้าที่ติดเชื่อจากการทำงาน*	0	0	0	0	0	0
4.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรตาม FTE (ขั้นต่ำ)	> 71%	96.05	91.89	91.89	106.17	102.47
5.บุคลากรมีความสุขตามมิติของ Happinometer	>50%	N/A	60.68	60.68	69.87	NA
6.ร้อยละของบุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด Core Competency	>90%	82.75	82.75	100	100	NA
7.ร้อยละหน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด Functional Competencyของวิชาชีพ	>90%	82.75	100	100	100	NA
8.จำนวนผลงานวิชาการ/นวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่	25	2	12	22	10	กำลัง ดำเนินการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการ HRD

- วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- บริหารอัตรากำลัง
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร

คณะกรรมการ บริหาร รพ.

- ร่วมพิจารณาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ร่วมวางแผนทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน

- ถ่ายทอดนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- กำกับดูแลบุคลากรตามแนวทาง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร



การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังหิน

1

นโยบาย/กลยุทธ์ : ทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

2

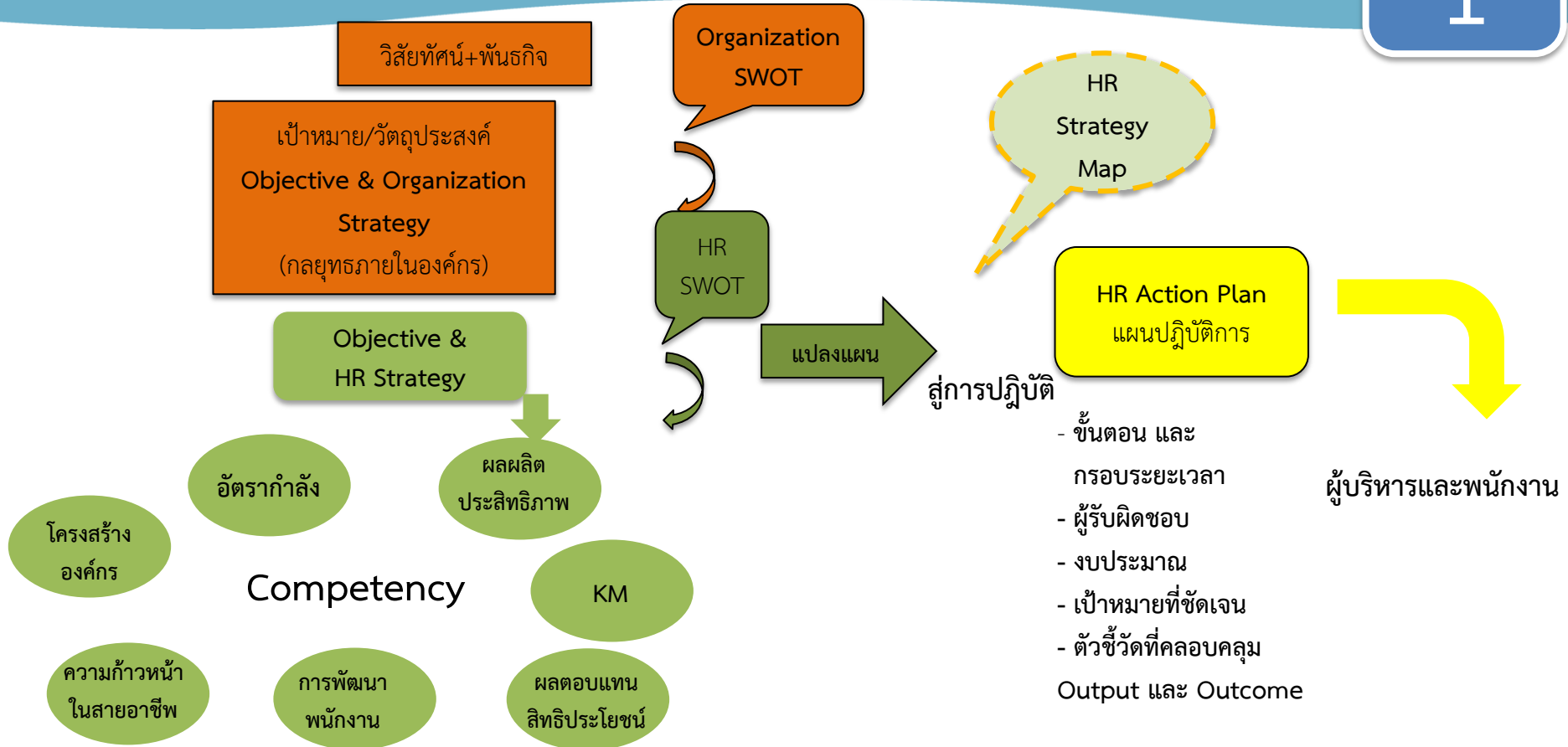
ระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล : HRM & HRD

3

โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนภาพ HR : HR Infrastructure

นโยบาย/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

1



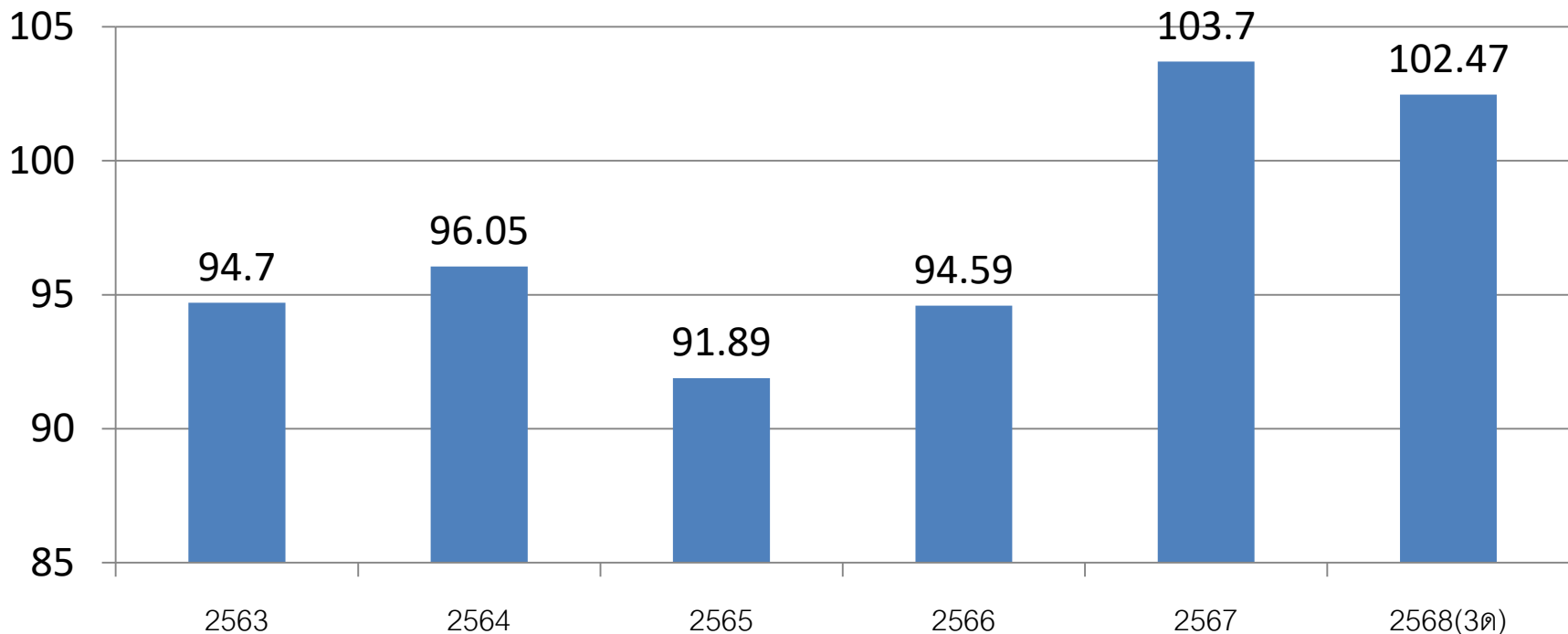
การสรรหา/ การจัดอัตรากำลัง

- โครงสร้างองค์กร , โครงสร้างงาน , กลุ่มงาน (Jop Family)
- การจัดทำ Job description (JD) หรือ Jop Specification (JS)
- แนวทางหรือวิธีการในการสรรหา , การวิเคราะห์และจัดทำแผนสรุปอัตรากำลังที่ต้องการ (Demand side) , การใช้ Competency ในการสรรหา
- วิเคราะห์กระบวนการทำงานและศึกษาเวลาทำงาน
- การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ (Productivity)
- บริหารจัดการอัตรากำลังที่ขาดหรือเกิน
- รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร (Retention)



เพียงพอ

ร้อยละความเพียงพอของบุคลากรตาม FTE (ขั้นต่ำ) เกณฑ์ > ร้อยละ 71



การบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ 2567

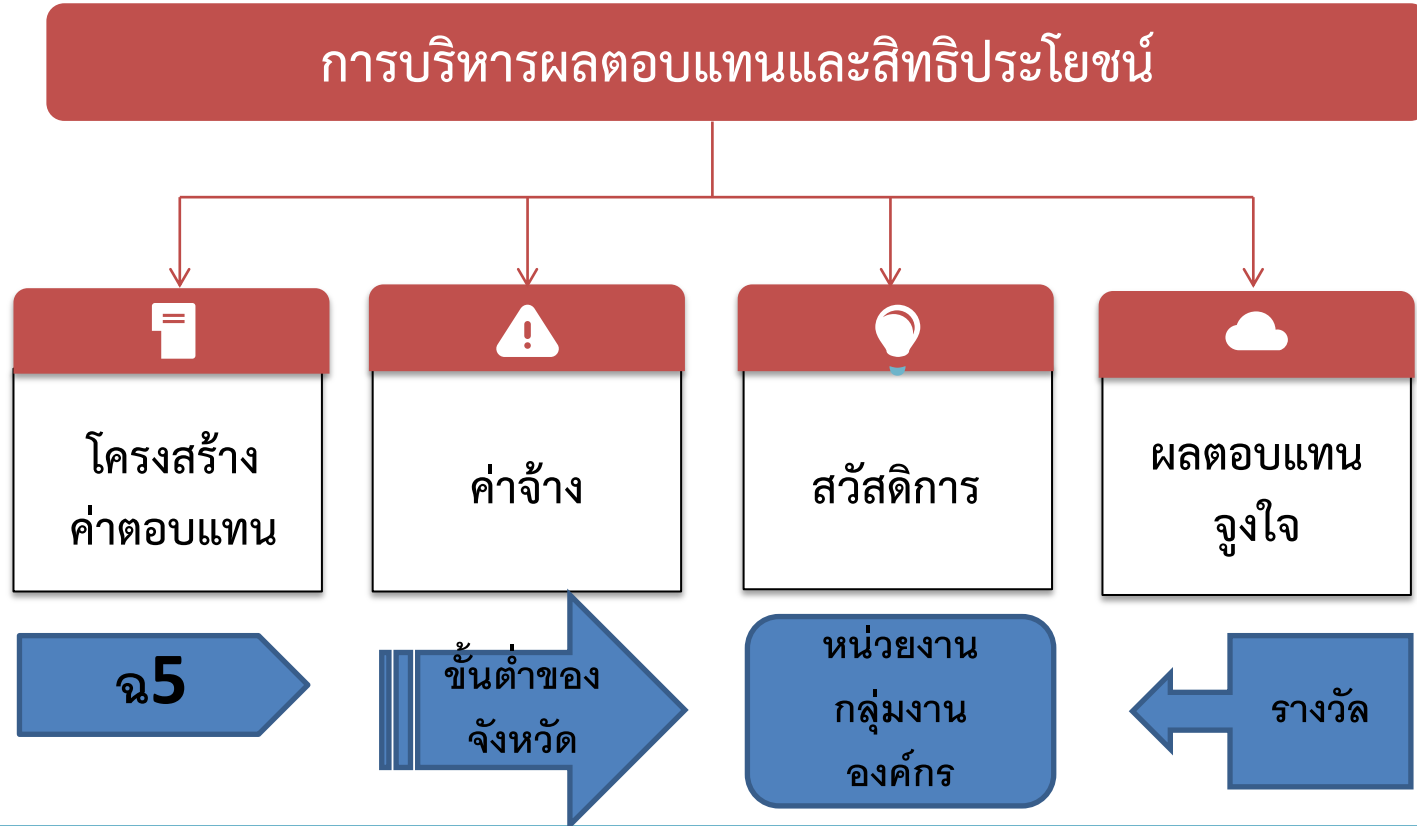
1. รับย้ายข้าราชการตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ 1 คน
แก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังวิชาชีพ
2. ได้รับการจัดสรรข้าราชการมาบรรจุในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 1 คน
ทดแทนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2567

อยู่ในระหว่างดำเนินการสรรหา

1. ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
 2. ตำแหน่งแพทย์แผนไทย
- อยู่ในระหว่างดำเนินการประกาศรับสมัครเพื่อทดแทน
อัตรากำลังที่ลาออกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

นักเรียนทุนที่ รพ. สนับสนุนทุนการศึกษา

ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ คาดว่าจะจบการศึกษาในปีงบประมาณ
ปีงบประมาณ 2568 = 3 คน ปีงบประมาณ 2569 = 3 คน ปีงบประมาณ 2570 = 2 คน
ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ คาดว่าจะจบการศึกษาในปีงบประมาณ
ปีงบประมาณ 2569 = 1 คน



สวัสดิการ



สวัสดีการ





ที่พักอาศัย : เพียงพอ เหมาะสม ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี



อาคารห้องชุดแพทย์



อาคารคลินิก



อาคารพยาบาล



บ้านพักข้าราชการ



แฟลตข้าราชการ

การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน



กำหนด KPI ระดับองค์กร /
สอดคล้องกับ JD JS และ
กลยุทธ์องค์กร



ประเมินบุคคล
พฤติกรรม
จริยธรรม



หลักเกณฑ์
การเลื่อนระดับ
Caree Path



ผลการประเมินสมรรถนะ

ร้อยละหน่วยงานบุคลากรผ่านการประเมิน **core competency**

Com.	เกณฑ์	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
core	90	92	92	90	90	82.75	100	100
mangerial	>80 ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ 3-4	NA				3	3.7	NA



ผลการประเมิน Managerial Competency

ร้อยละหัวหน้ากลุ่มงานผ่านการประเมินด้านบริหาร

Com.	เกณฑ์	2561	2562	2563	2564	2565	2566
mangerial	>80ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ3-4	NA				3	100 3.7

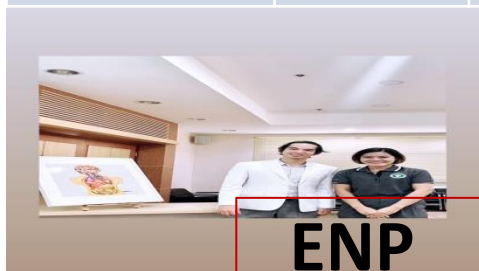
หัวข้อประเมิน	ค่าเฉลี่ย	แนวทางแก้ไข/โอกาสพัฒนา
1.การควบคุมตนเอง (Self control)	3.6	จุดที่เป็นโอกาสพัฒนา : 1. การดำเนินงานในการบริหารจัดการ เน้นในการค้นหา เพื่อป้องกัน แก้ไข ปรับปรุงเมื่อเกิดเหตุการณ์ ที่มีผลกระทบกับหน่วยงาน รวมทั้งการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ในการค้นหาความเสี่ยง การรายงานเหตุการณ์ ผลจากการปรับปรุงทุกหน่วยงานมีการค้นหาความเสี่ยงในเชิงรุกมากขึ้น 2. เพิ่มศักยภาพในการจัดทำแผนกลยุทธ์ (อบรมด้านบริหาร ผบต. ผบ.กลาง ให้ครบ ทั้ง 13 กลุ่มงาน)
2.การดำเนินการเชิงรุก(Pro-Activeness)	3.25	
3. ศักยภาพผู้นำการปรับเปลี่ยน	3.8	
4.ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	3.82	
5.การพัฒนาศักยภาพ(caring /Developing other)	3.85	
6.การให้อำนาจผู้อื่น(Empowering other)	3.73	
7.การมีวิสัยทัศน์และการคิดเชิงวิเคราะห์กลยุทธ์ผ่านการมองภาพรวมองค์กร	3.83	



ผลการประเมินสมรรถนะ/KM

ร้อยละหน่วยงานที่มีการประเมิน **Functional Competency**

Com.	เกณฑ์	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
Functional	90	92	92	90	90	82.75	100	100





ดี: เป็นคนดี (ทัศนคติ ,จริยธรรม)

ผลการประเมินด้านจริยธรรมด้านบริการ

ประเมิน	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
จริยธรรม(พยาบาล)	85	83	82	82	97	100	100
จัดอบรมmindset (NSO)				ESB 100%			
ประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม	ประเมินความเสี่ยง10 ข้อ จนท.100%			ระดับความเสี่ยงต่ำ 65 คน ระดับความเสี่ยงปานกลาง 7 คน ระดับความเสี่ยงสูง ..ไม่มี			
(การใช้เทคโนโลยีกับการสื่อสารในการทำงาน)							



การเลื่อนระดับปี2567

ปีงบประมาณ	เจ้าหน้าที่	จำนวนบุคลากรที่เลื่อนระดับ (คน)			ร้อยละ
	ทั้งหมด	ขรก.	ลจป.	รวม	
2567	161	10	0	10	6.21

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลื่อนระดับ	จำนวน (คน)
1	นายแพทย์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	2
2	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	5
3	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	2
4	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	1

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567



การแสดงความยินดีกับการเลื่อนระดับ



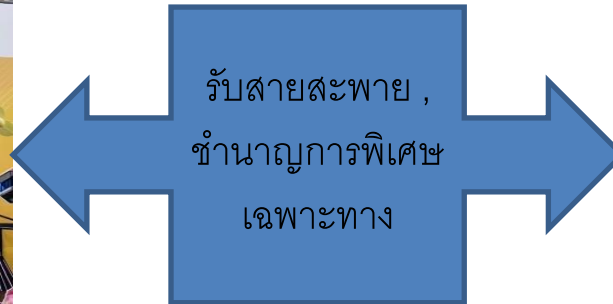
การบรรจุ
แต่งตั้ง



เลื่อนเป็นหน่วยALS
-ในระบบEMS-



ผลสำเร็จของการทำงาน/ศักยภาพที่สูงขึ้น



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ความต้องการ ฝึกอบรม

1. ความสามารถของเจ้าหน้าที่
2. ความต้องการฝึกอบรมรายตำแหน่ง
3. ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

การวางแผนการฝึกอบรม

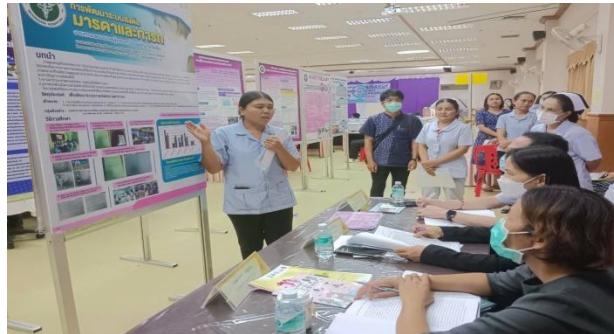
1. แผนอบรมรายตำแหน่ง
2. เงื่อนไขการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่
3. Coaching On the job Training
โดยหัวหน้างาน
4. Succession Plan /caree path

การประเมินผลการ ฝึกอบรม

1. การประเมินผลการฝึกอบรม นำมา
ปฏิบัติงานดีขึ้น/มาใช้ในการ
ปรับปรุง
2. สร้างและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการองค์ความรู้
(Knowledge Management)



เก่ง : ทักษะ/สมรรถนะ





เก่ง : วิชาการ/พัฒนาการเรียนรู้

จำนวนผลงานการพัฒนาคุณภาพปรับปรุงผลงานด้านวิชาการ

จำนวน	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
ผลงานวิชาการ	4	6	2	6	16	19	11

วิธีพัฒนา : สอนหน้างาน ส่งอบรมภายนอก ทำKM แลกเปลี่ยนเรียนรู้



การฝึก/อบรมจนท.ในรพ/เรียนรู้



โรงพยาบาลวังหิน
WANGHIN HOSPITAL

ข่าวประชาสัมพันธ์

โครงการอบรมฟื้นฟูวิชาการ การดูแลผู้ป่วยจิตเวชและยาเสพติด

วันที่ 9 มกราคม 2568



วันที่ 9 มกราคม 2568 เวลา 08.30-16.00 น.

กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด ได้ดำเนินงานโครงการอบรมฟื้นฟูวิชาการ
การดูแลผู้ป่วยจิตเวชและยาเสพติด โดยได้รับมอบหมายจากนายแพทย์
เสกสรรค์ จวงจันทร์ นายแพทย์เชี่ยวชาญ ด้านเวชกรรมป้องกัน รอง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังหิน
โดยมีนายอานนท์ หนูชู นายอำเภอวังหิน เป็นประธานในพิธี มีหน่วยงาน
ภาคีเครือข่ายในเครือข่าย และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวังหินเข้าร่วมการ
อบรมในครั้งนี้ ณ ห้องประชุมอาคารส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลวังหิน
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ



ข่าวประชาสัมพันธ์

โรงพยาบาลวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ



วันที่ 17 มกราคม และวันที่ 20 มกราคม 2568

เวลา 13.00น. นายแพทย์เสกสรรค์ จวงจันทร์

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังหิน มอบหมายให้

คณะกรรมการงานคุณภาพโรงพยาบาลวังหิน

ได้ดำเนินกิจกรรม Patient Safety Goal Rally

และตรวจเยี่ยมให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ ตามฐานกิจกรรม

ต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการรับเยี่ยมสำราจ

รับรองคุณภาพขั้นมาตรฐาน ขั้นที่สาม (AS)

ณ ห้องประชุมอาคารส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลวังหิน



045-606089



www.facebook.com/whhospital/



www.whhospital.go.th



การฝึก/อบรมจนท.ในรพ./องค์กรภายนอก





การจัดการองค์ความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้





การจัดการด้านวิชาการ(อำเภอ/จังหวัด)





ผลการจัดการด้านวิชาการ(เขต/กระทรวง):2566-2567





การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการบริหาร HR (HR Infrastructure)

3

หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ความขัดแย้ง / ผลประโยชน์ส่วนตัว / การทุจริต
 - การให้ความรู้
 - การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
 - จรรยาบรรณ
 - วิชาชีพกำหนด
 - จรรยาบรรณองค์กร / คณะกรรมการและผู้บริหาร / พนักงาน
 - คณะกรรมการสรรหา / คณะกรรมการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง / หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง
- คณะกรรมการใกล้เคียง / คณะกรรมการพิจารณา (ลงโทษและให้รางวัล)



จำนวนข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมบริการ

	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวน เรื่อง	19	14	12	2	4	4	2



กิจกรรมจริยธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี (ชมรมจริยธรรม)





การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการบริหาร HR

3

การสื่อสาร

(HR Infrastructure)

- กระบวนการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ ใช้สื่อสาร2ทาง
 - วิสัยทัศน์ / กลยุทธ์ / นิเทศ /
 - สิทธิประโยชน์ / กฎระเบียบ
 - ข่าวสารภายในองค์กร
- การประเมินทัศนคติ / ความพึงพอใจ
 - นำผลสำรวจความพึงพอใจมากำหนด
- การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) /ความผูกพันองค์กร (Employee Engagment)
 - การดำเนินตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน
 - ศึกษา / กำหนดปัจจัยที่สร้างความผูกพันองค์กร
 - ผลการประเมินความผูกพันองค์กร



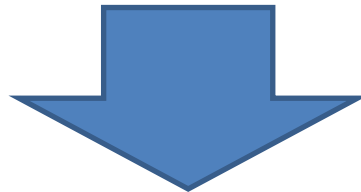
ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร

	เป้าหมาย	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567
ความพึงพอใจ	>50	60.20	59.65	NA	NA	60.68	74	NA
2566	80	: ตั้งเป้า ไว้						

การประเมินปี **2566** แบ่งเป็น **4** ด้าน :

- ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- ด้านกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร





ผลแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ

ข้อมูล	ร้อยละ
ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากร	76.0
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	77.5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	72.0
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	69.0

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังหิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากที่สุดอัตราร้อยละ 77.5 กล่าวถึง การปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความชัดเจนโปร่งใส รองลงมา ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากร ร้อยละ 76.0 และน้อยที่สุดด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรร้อยละ 69.0

ผู้เก็บข้อมูล HRD รพ.วังหิน (ผู้วิเคราะห์ข้อมูล นางสาวอัทธนียา มารยาท)



บรรยายภาคการทำงาน/ความผูกพัน

ผลการประเมินความผูกพัน

ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลวังหิน

ประจำปีงบประมาณ 2568

sex					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					
	ชาย	54	32.9	32.9	33.5
	หญิง	109	66.5	66.5	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

Genaration					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	พ.ศ. 2508 – พ.ศ. 2523 (Gen X)	59	36.0	36.0	36.0
	พ.ศ. 2524 – พ.ศ. 2539 (Gen Y)	82	50.0	50.0	86.0
	พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา (Gen Z)	23	14.0	14.0	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

สถานภาพการรับราชการ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					
	ข้าราชการ ประเภท ผู้บริหาร / หัวหน้างาน / หัวหน้ากลุ่มงาน	27	16.5	16.5	17.1
	ข้าราชการ ประเภท ผู้ปฏิบัติงาน	55	33.5	33.5	50.6
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.)	45	27.4	27.4	78.0
	ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน, รายเดือน)	36	22.0	22.0	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

อายุราชการ/ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 ปี หรือ ต่ำกว่า	46	28.0	28.0	28.0
	มากกว่า 10 ปี- 15 ปี	22	13.4	13.4	41.5
	มากกว่า 15 ปี- 20 ปี	22	13.4	13.4	54.9
	มากกว่า 20 ปี- 25 ปี	16	9.8	9.8	64.6
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	33	20.1	20.1	84.8
	มากกว่า 5 ปี- 10 ปี	25	15.2	15.2	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

ผลการสำรวจแบบสอบถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3	N	Mean	Percent
My Work	161	51.8232	86.36
My Team	161	21.6951	86.76
My Agency	161	24.9573	83.16
Growth Opportunity	161	12.4878	83.20
Positive Workplace	161	19.6159	78.44
Health and Wellbeing	161	16.0305	80.15
Total	161	146.6098	83.77

ผลการวิเคราะห์รายด้าน

■ My Work

- คะแนนเฉลี่ย (Mean): 51.8232
- เปอร์เซ็นต์: 86.36%
- ข้อสรุป: บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการทำงานมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน
- ข้อเสนอแนะ: เพิ่มโอกาสในการแสดงศักยภาพของบุคลากร เช่น การให้โอกาสนำเสนอไอเดีย หรือร่วมโครงการที่สำคัญ

■ My Agency

- คะแนนเฉลี่ย: 24.9573
- เปอร์เซ็นต์: 83.16%
- ข้อสรุป: ความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง
- ข้อเสนอแนะ: เน้นการพัฒนาสื่อสารภายใน เช่น การประชุม แผนงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

■ My Team

- คะแนนเฉลี่ย: 21.6951
- เปอร์เซ็นต์: 86.76%
- ข้อสรุป: ทีมงานได้รับความไว้วางใจและสามารถพึ่งพาได้ในระหว่างการทำงาน
- ข้อเสนอแนะ: ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น กิจกรรม Team Building หรือเวิร์กช็อปพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

■ Growth Opportunity

- คะแนนเฉลี่ย: 12.4878
- เปอร์เซ็นต์: 83.20%
- ข้อสรุป: บุคลากรเห็นว่ามีโอกาสในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- ข้อเสนอแนะ: จัดอบรมหรือหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะดิจิทัล และการจัดการ

ผลการวิเคราะห์รายด้าน

■ Positive Workplace

- คะแนนเฉลี่ย: 19.6159
- เปอร์เซ็นต์: 78.44%
- **ข้อสรุป:** สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเชิงบวกในระดับที่ดี แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนา
- **ข้อเสนอแนะ:** ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีความสะอาดปลอดภัย และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียวหรือมุมพักผ่อน

• Health and Wellbeing

- คะแนนเฉลี่ย: 16.0305
- เปอร์เซ็นต์: 80.15%
- **ข้อสรุป:** บุคลากรพึงพอใจในสวัสดิการและการสนับสนุนด้านสุขภาพ
- **ข้อเสนอแนะ:** เพิ่มโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี หรือกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

- ❖ **พัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร:** เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน เช่น วันพบปะองค์กร หรือโครงการสังคมสงเคราะห์ร่วมกัน
- ❖ **เสริมสร้างการเรียนรู้:** จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในทีมงาน เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพในระยะยาว
- ❖ **สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืน:** ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็น



ภาพกิจกรรมกีฬาภายใน/ภายนอกองค์กร





บรรยากาศการทำงานและความผูกพัน





บรรยากาศการทำงานและความผูกพัน

 โรงพยาบาลวังพัน
WANPHAK HOSPITAL
www.whospital.go.th

จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์

โรงพยาบาลวังพัน
ประจำวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2567

งานการพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช



BIG CLEANING DAY



วันที่ 27 ธันวาคม 2567 นำทีมโดย นางกัลยา ถัดเทียม หัวหน้างานการพยาบาล
อุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช กลุ่มงานพยาบาล พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม
BIG CLEANING DAY ประจำปี 2568 5 ส. พื้นที่บริเวณห้องทำงานและจุดให้บริการ





สนับสนุนการเข้าร่วมประชุม โครงการเศรษฐกิจพอเพียง



ท่องเที่ยวแบบพอเพียง

ประชุมนอกสถานที่แบบ
พอเพียง





การจําารรักษาบุคลากร:อัตราการโอน/ย้าย

ปีงบประมาณ	เจ้าหน้าที่	จำนวนบุคลากรที่โอน/ย้าย (คน)					ร้อยละ
	ทั้งหมด	ขรก.	ลจป.	พกส.	รายวัน	รวม	
2567	161	-	-	-	-	0	0

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567



ลาออก

ปีงบประมาณ	เจ้าหน้าที่	จำนวนบุคลากรที่ลาออก (คน)					ร้อยละ
	ทั้งหมด	ชรก.	ลจป.	พกส.	รายวัน	รวม	
2567	161	1	-	3	1	5	3.11

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน (คน)
1	นายแพทย์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	1
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	พกส.	1
3	พนักงานบริการ	พกส.	2
4	พนักงานบริการ	รายวัน	1

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567



การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการบริหาร HR

3

ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม

อชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน

อาชีวอนามัย	• สุขภาพของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี
สิ่งแวดล้อม	• อุณหภูมิ ความร้อน แสงสว่าง เสียง มลพิษทางอากาศ ความสะอาด ขยะ แมลง
ความปลอดภัยในการทำงาน	• ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ไฟฟ้า สารเคมี เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน • การแต่งกายของพนักงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยในการทำงาน • ความปลอดภัยในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้



ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากร

ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

	เป้าหมาย (ร้อยละ)	2563	2564	2565	2566	2567	2568(3M)
รับการ ตรวจ สุขภาพ	100	90.71	97.24	100	94.81	100.00	N/A

ผลการตรวจสุขภาพประจำปี 2567





สรุปผลตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี2567

จำนวนบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล	156 ราย
ตรวจสุขภาพประจำปี	156 ราย
บุคลากรอายุ น้อยกว่า 35 ปี	55 ราย
บุคลากรอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	101 ราย

ผลจากการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวังน่าน จำนวน 156 ราย บุคลากรอายุ น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 55 ราย บุคลากรอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 101 ราย พบว่า บุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ จำนวน 67 ราย (ร้อยละ 42.95) ดัชนีมวลกาย มากกว่า 30 จำนวน 12 ราย (ร้อยละ 7.69) บุคลากรบุคลากรที่มีภาวะเสี่ยงน้ำตาลในเลือดสูง จำนวน 10 ราย (ร้อยละ 9.90) บุคลากรที่ป่วยด้วยโรคเบาหวาน จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 3.96) บุคลากรมีภาวะไขมันในเลือดสูงกลุ่มเสี่ยง จำนวน 48 ราย (ร้อยละ 47.52) บุคลากรมีภาวะไขมันในเลือดสูงกลุ่มป่วย จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 5.94) และ บุคลากรมีความดันโลหิตปกติ จำนวน 136 ราย (ร้อยละ 87.18) บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มเสี่ยง จำนวน 17 ราย (ร้อยละ 10.90) บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มป่วย จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.92



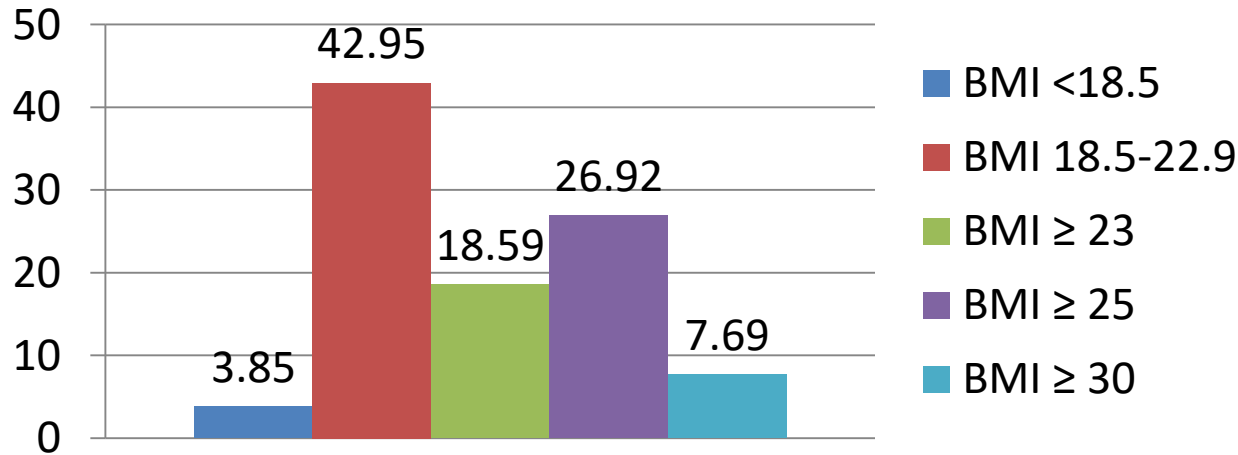
ข้อมูลด้านสถานะสุขภาพของบุคลากร ปี2567

หัวข้อ / กิจกรรม	จำนวน / ราย	ร้อยละ
- จำนวนบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน (ข้อมูล ณ 29 พ.ย.67)	156	-
- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกาย	156	100
- บุคลากรมีดัชนีมวลการปกติ 18.5-22.9 kgs/m ² (น้ำหนักสมส่วน)	67	42.95
- บุคลากรมีดัชนีมวลการ <18.5 (ต่ำกว่าเกณฑ์)	6	3.85
- บุคลากรมีดัชนีมวลการ ≥ 23 (น้ำหนักเกินมาตรฐาน)	29	18.59
- บุคลากรมีดัชนีมวลการ ≥ 25 (น้ำหนักอยู่ในเกณฑ์อ้วน)	42	26.92
- บุคลากรมีดัชนีมวลการ ≥ 30 (น้ำหนักอยู่ในเกณฑ์อ้วนมาก)	12	7.69
- จำนวนบุคลากรที่มีภาวะเสี่ยงน้ำตาลในเลือดสูง FBS > 100 – 125 Mg/dl	10	9.90
- จำนวนบุคลากรที่ป่วยด้วยโรคเบาหวาน FBS > 126 Mg/dl	4	3.96
- จำนวนที่มีภาวะไขมันในเลือดกลุ่มเสี่ยง Cholesterol >200	48	47.52
- จำนวนที่มีภาวะไขมันในเลือดกลุ่มป่วย Cholesterol > สูง >240	6	5.94
- บุคลากรมีความดันโลหิตปกติน้อยกว่า 130/80 mmHg	135	86.54
- บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มเสี่ยง ≥ 130 -139/81-90 mmHg	18	11.54
- บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มป่วย มากกว่า 140 /90 mmHg	3	1.92



ข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากร ปี2567

แผนภูมิที่1 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละข้อมูลดัชนีมวลกายของบุคลากร ปี2567

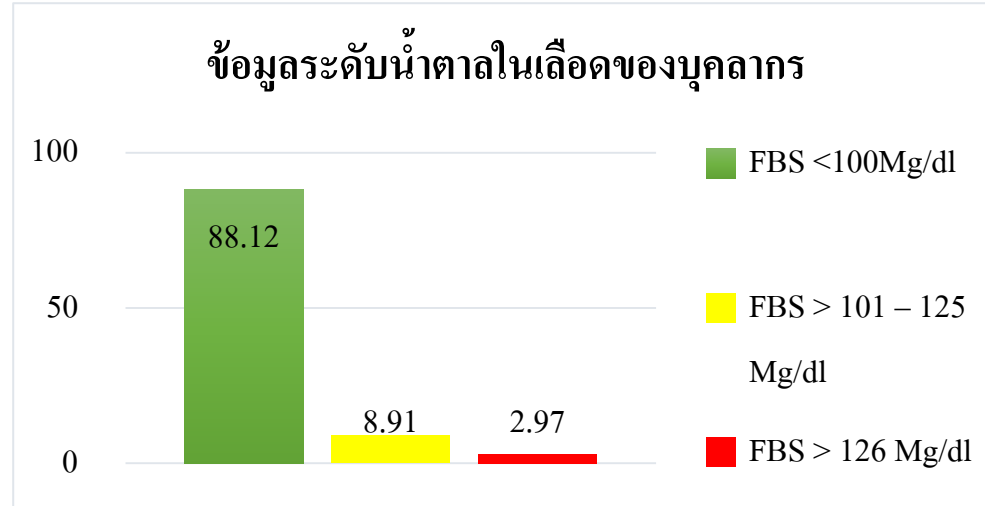


จากแผนภูมิที่ 1 ร้อยละดัชนีมวลกายบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน ในปี 2567 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังหินส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกายปกติ 18.5-22.9 kgs/m² จำนวน 67 ราย (ร้อยละ 42.95) ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงต้องทบทวนกิจกรรมการแก้ไขปัญหাসุภาพ และวางแผนการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้มีความเหมาะสมและสามารถทำให้ผู้ที่อยู่ในสถานะเสี่ยงและผิดปกติ กลับเข้าสู่สภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นให้ได้



ข้อมูลระดับน้ำตาลในเลือดของบุคลากร ปี2567

แผนภูมิที่2 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละข้อมูลระดับน้ำตาลในเลือดของบุคลากร ปี2567

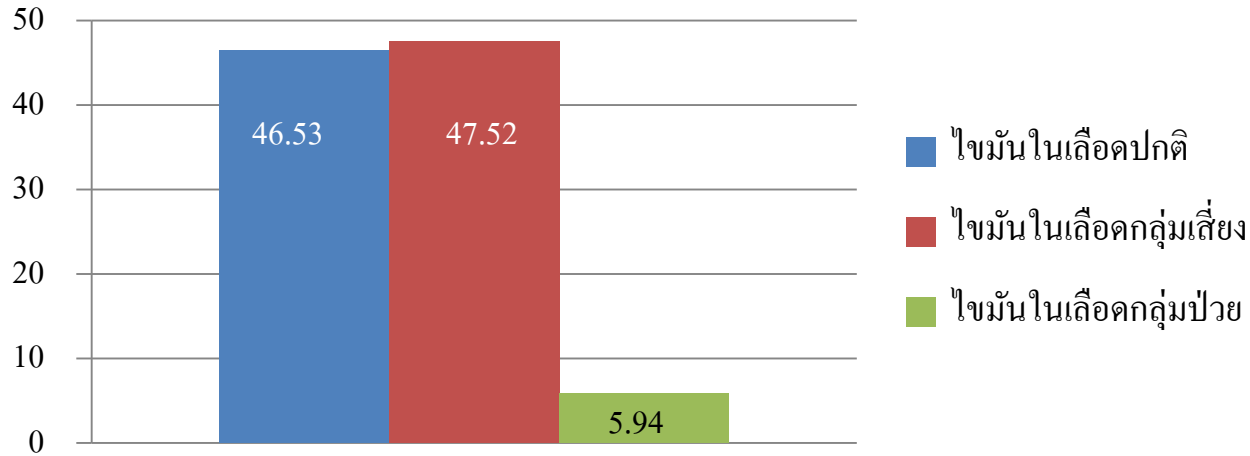


จากแผนภูมิที่ 2 ร้อยละข้อมูลระดับน้ำตาลในเลือดของบุคลากร บุคลากรโรงพยาบาลวังหิน ในปี 2567 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลวังหินส่วนใหญ่ มีค่าระดับน้ำตาลในเลือดปกติ จำนวน 89 ราย (ร้อยละ 88.12) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด



ข้อมูลไขมันในเลือดของบุคลากร ปี2567

แผนภูมิที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละข้อมูลไขมันในเลือดของบุคลากร ปี2567

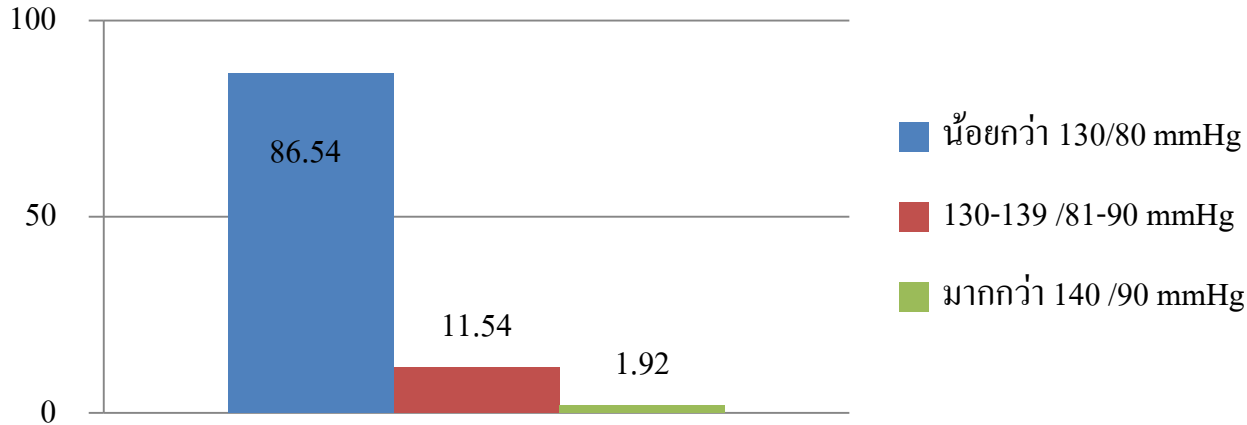


จากแผนภูมิที่ 3 ร้อยละข้อมูลไขมันในเลือด ของบุคลากร โรงพยาบาลวังหิน ในปี 2567 พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลวังหิน ส่วนใหญ่ มีค่าระดับไขมันในเลือดกลุ่มเสี่ยง จำนวน 48 ราย (ร้อยละ 47.52) มีค่าระดับไขมันในเลือดกลุ่มป่วย จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 5.94) และมีค่าระดับไขมันในเลือดปกติ จำนวน 47 ราย (ร้อยละ 46.53) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดั่งนั้น จึงต้องทบทวน กิจกรรมการแก้ไขปัญหาสุขภาพ และวางแผนการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้มีความเหมาะสมและสามารถทำให้ผู้ที่อยู่ในสถานะเสี่ยงและผิดปกติ กลับเข้าสู่สภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นให้ได้



ข้อมูลระดับความดันโลหิตของบุคลากร ปี2567

แผนภูมิที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละข้อมูลระดับความดันโลหิตของบุคลากร ปี2567



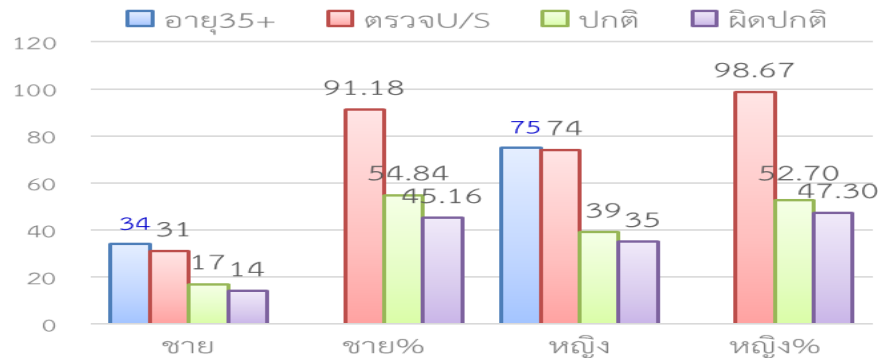
จากแผนภูมิที่ 4 ร้อยละข้อมูลระดับความดันโลหิตของบุคลากร บุคลากรโรงพยาบาลวังหิน ในปี 2567 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังหินส่วนใหญ่ บุคลากรมีความดันโลหิตปกติต่ำกว่า 130/80 mmHg จำนวน 135 ราย (ร้อยละ 86.54) บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มเสี่ยง $\geq$ 130-139/81-90 mmHg จำนวน 18 ราย (ร้อยละ 11.54) บุคลากรมีความดันโลหิตกลุ่มป่วยมากกว่า 140 /90 mmHg จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 1.92) พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังหินส่วนใหญ่มีระดับความดันโลหิตปกติผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

รายงานผลการตรวจอัลตราซาวด์ช่องท้อง ในบุคลากรอายุ 35ปีขึ้นไป

โรงพยาบาลวังหิน ปี2567

จำนวนบุคลากรรับการตรวจ รวม 105คน พบปกติ 56ราย(53.33%) ผิดปกติ49คน (46.67%) (เพศชาย 45.16%, เพศหญิง 47.30%)

แผนภูมิแผนภูมิแสดง จำนวนบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน
อายุ 35 ขึ้นไป รับการตรวจอัลตราซาวด์ช่องท้อง
ประจำปี 2567

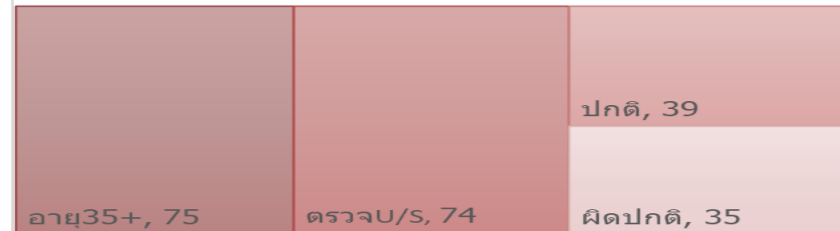


อายุ35+	34		75	
ตรวจU/S	31	91.18	74	98.67
ปกติ	17	54.84	39	52.70
ผิดปกติ	14	45.16	35	47.30

แผนภูมิแสดง จำนวนบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน
เพศชายอายุ 35 ขึ้นไป รับการตรวจอัลตราซาวด์ช่องท้อง
ประจำปี 2567



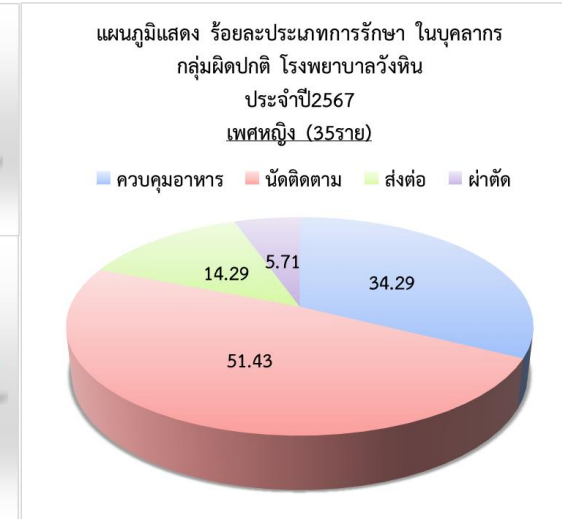
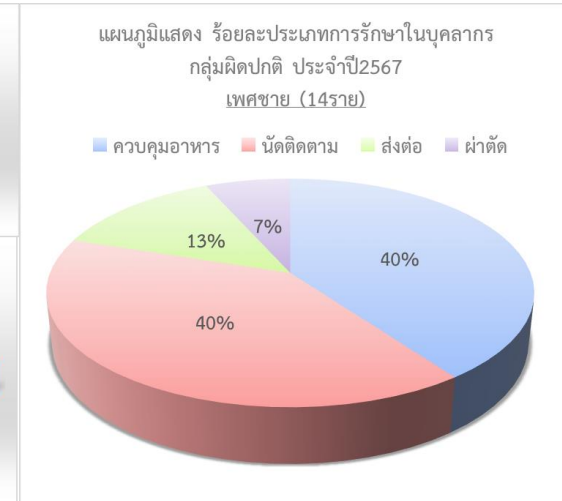
แผนภูมิแสดง จำนวนบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน
เพศหญิงอายุ 35 ขึ้นไป รับการตรวจอัลตราซาวด์ช่องท้อง
ประจำปี 2567



ผลการตรวจรักษา

เพศชาย : ในกลุ่มผิดปกติ 14คน พบอวัยวะที่ผิดปกติมากที่สุด คือ ตับ(71.43%) ลักษณะความผิดปกติที่พบมากคือ ไขมันในตับ(42.86%) และเนื้อตับผิดปกติ(21.43%) การรักษา เป็นการควบคุมอาหาร(40%) นัดติดตาม(40%) พบความผิดปกติรุนแรง 1ราย **ADENOMYOMATOSIS of GB** ขนาด 6ซม. รับการผ่าตัดเอาถุงน้ำดีออก และผิดปกติได้รับการส่งต่อเพื่อตรวจเพิ่มเติม 2ราย (ผลตรวจคงเดิมให้ติดตามต่อที่รพช.)

เพศหญิง : ในกลุ่มผิดปกติ 35คน พบอวัยวะที่ผิดปกติมากที่สุด คือ ตับ(45.71%) รองลงมา มดลูกและรังไข่ (37.14%) ลักษณะความผิดปกติที่พบมากคือ ไขมันในตับ(34.29%) ถุงน้ำ(22.86%) และเนื้องอก(17.14) การรักษา เป็นการนัดติดตาม(51.43%) ควบคุมอาหาร(34.29%) พบความผิดปกติรุนแรง 1ราย **cystic mass**ขนาด 5ซม. ได้นัดการผ่าตัด และผิดปกติได้รับการส่งต่อเพื่อตรวจเพิ่มเติม 5ราย(ผลตรวจคงเดิมให้ติดตามต่อที่รพช. , 1รายเป็นความผิดปกติเดิมมีนัดผ่าตัดมดลูก)



สรุปผลการตรวจสอบภาพในช่องท้องโดยการตรวจอัลตราซาวด์

- ในบุคลากรโรงพยาบาลวังหินที่มีอายุ 35ปีขึ้นไป รับการตรวจ 105คน พบปกติ 56ราย (53.33%) ผิดปกติ49คน (46.67%) เป็นความผิดปกติที่ต้องได้รับการผ่าตัด รวม 2ราย (1.9%) ความผิดปกติที่ได้การส่งต่อเพื่อตรวจวินิจฉัยเพิ่มเติม รวม 7ราย (6.67%) นัดติดตามตรวจซ้ำ รวม 23ราย(21.9%) ควบคุมอาหาร รวม 17ราย(16.19%)
- จากตรวจสุขภาพในช่องท้องโดยการตรวจอัลตราซาวด์ ทำให้ค้นพบบุคลากรโรงพยาบาลวังหินที่มีความผิดปกติรุนแรงแต่ไม่มีอาการแสดงออก ได้รับการรักษาโดยการผ่าตัดเร่งด่วน 2ราย ทำให้ลดความเสี่ยงต่อการเป็นมะเร็งและมะเร็งแพร่กระจายได้
- ในการตรวจอัลตราซาวด์ครั้งนี้ มีบุคลากรที่มีอายุไม่เข้าเกณฑ์ ขอรับการตรวจและพบมีความผิดปกติที่ไต



กิจกรรมตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่





รูปภาพกิจกรรมตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่





การติดตามสถานะสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลวังหิน

วิธีการประเมินผล

ติดตามประเมินผลเป็นระยะตลอด 3 เดือน

1. ติดตามชั่งน้ำหนักทุกวันพฤหัสบดีที่ 2 และ 4 ของเดือน ด้วยเครื่องชั่งน้ำหนักมาตรฐานเดียวกัน
2. ติดตามตรวจวัดระดับความดันโลหิตสูง (เฉพาะผู้เสี่ยงความดันโลหิตสูง) ตรวจหาระดับน้ำตาลในเลือด (เฉพาะผู้เสี่ยงเบาหวาน) ทุกวันพฤหัสบดีที่ 4 ของเดือน เพื่อประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยเปรียบเทียบค่าความดันโลหิตสูง ระดับน้ำตาลในเลือดก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม

ผลลัพธ์

หลังการดำเนินการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยกลยุทธ์ 3 อ. 2 ส. อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนให้กับบุคลากรกลุ่มเสี่ยง ผลลัพธ์การดำเนินการดังนี้

- เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง ก่อนปรับพฤติกรรม จำนวน 19 คน

หลังปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จำนวนกลุ่มเสี่ยงลดลง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21

- เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน ก่อนปรับพฤติกรรม จำนวน 15 คน

หลังปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จำนวนกลุ่มเสี่ยงลดลง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89



กิจกรรมดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ





กิจกรรมดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ





วางแผนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในปี 2568

แผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การดำเนินงานดูแลสุขภาพบุคลากร เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงได้วางแผนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพในปี 2567-2568

เพื่อบูรณาการสุขภาพที่ดีโดยรวม ดังนี้

1. พัฒนาโรงพยาบาลวังน่าน ให้เป็นองค์กรไร้พุง ตามเกณฑ์ของกรมอนามัย
2. จัดตั้งกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพซึ่งกันและกัน ในกลุ่มโรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ป่วยเบาหวานและความดัน, กลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคอ้วน, กลุ่มผู้ป่วยโรคหลอดเลือดและหัวใจ เป็นต้น
3. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ ลานกีฬากลางแจ้ง และจุดประเมีนสภาวะสุขภาพด้วยตนเองเบื้องต้น
4. จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความตระหนัก ในเรื่องการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้องและเหมาะสม ให้ต่อเนื่องและยั่งยืน ได้แก่ การจัดอบรม/รณรงค์สร้างเสริมสุขภาพ, การประกวดบุคลากรต้นแบบสุขภาพดี, ประกวดหน่วยงานสร้างเสริมสุขภาพดีเด่น
5. เฝ้าระวังสภาวะสุขภาพทุก 3 เดือน ได้แก่ การวัดรอบเอว, วิเคราะห์ค่า BMI.
6. สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในชมรมสร้างเสริมสุขภาพให้ต่อเนื่องและยั่งยืนเช่น การออกกำลังกายอาทิตย์ละ3วัน (จันทร์ พุธ ศุกร์)
7. สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ การนับ คาร์บ(ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข)



Happinometer

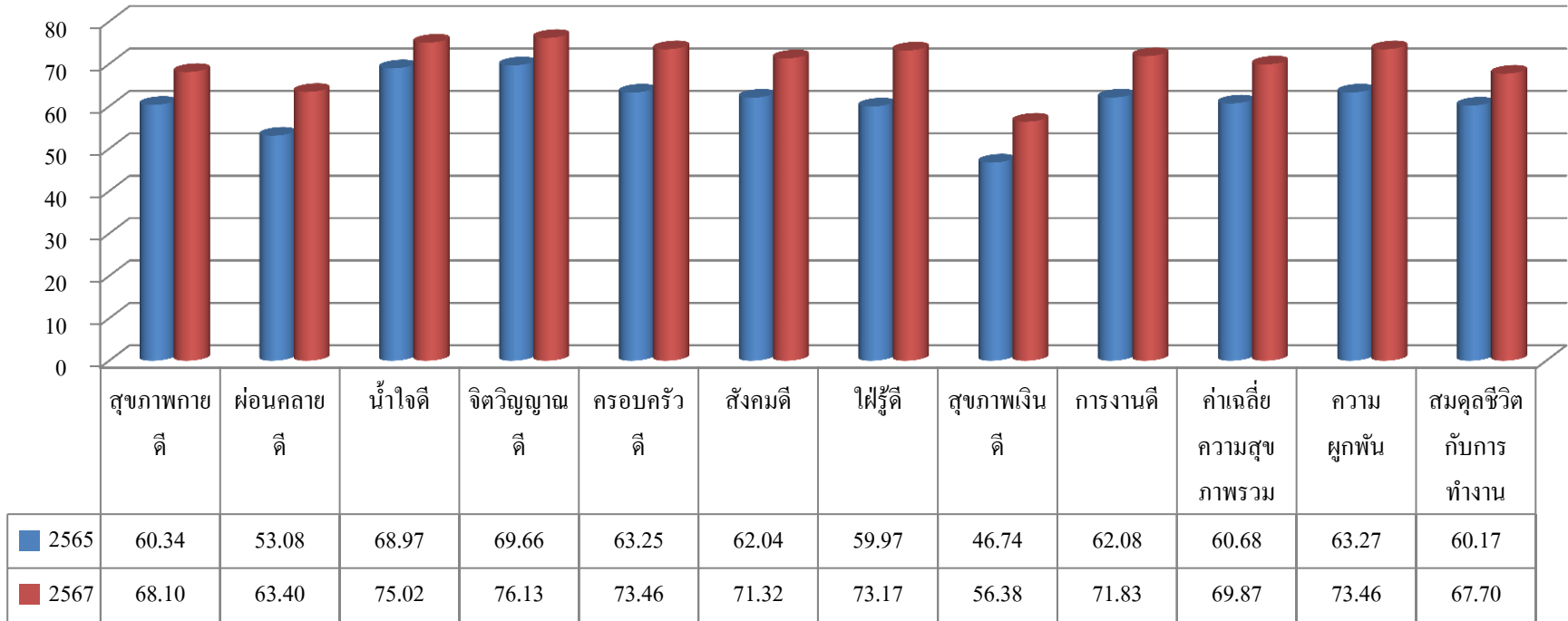
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2563	2564	2565	2566	2567	2568(3M)
บุคลากรมีความสุข ตามมิติของ Happinometer	>50%	N/A	N/A	60.68	NA	69.87	NA

- กระทรวงสาธารณสุขจะเปิดระบบ Happinometer แบบปีเว้นปี



บุคลากรมีความสุขตามมิติของ Happinometer-2567

วิเคราะห์ตามประเด็นคำถามการประเมิน ดังนี้



ปี 2567 บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข..ภาพรวม ร้อยละ 69.87

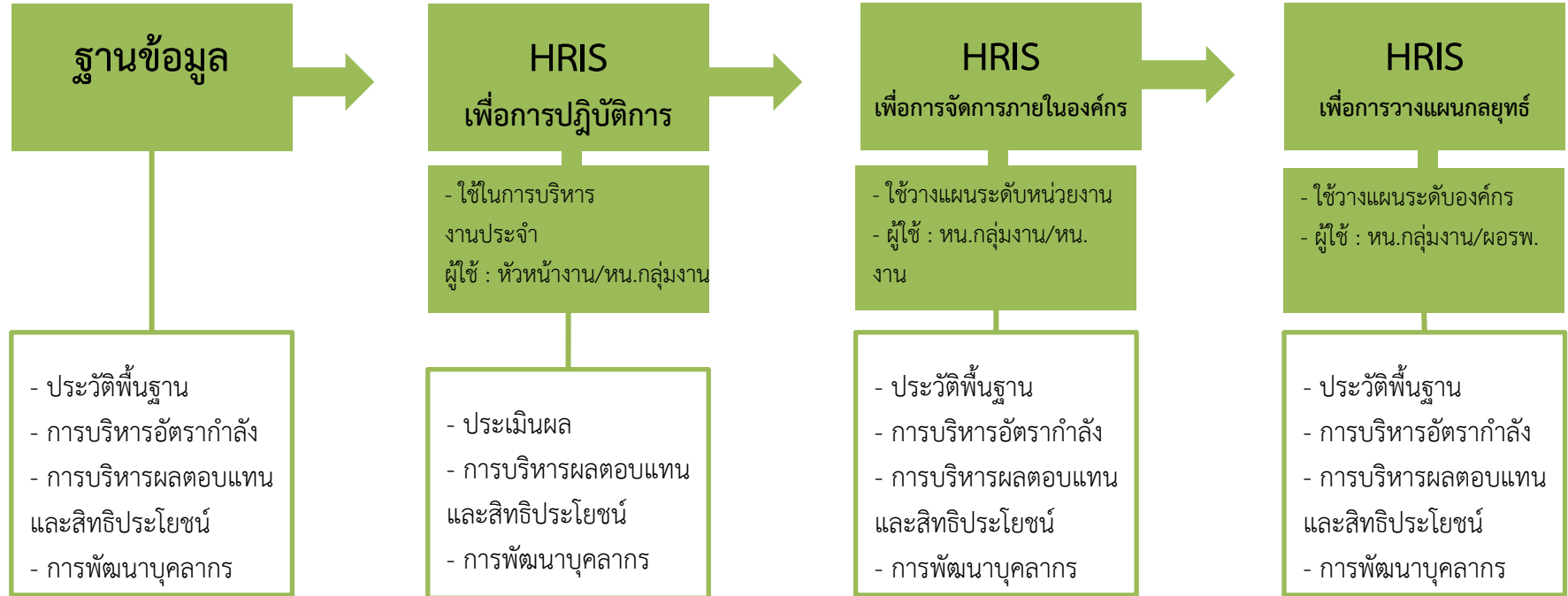
ประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ สุขภาพเงินดี ร้อยละ 56.38

ประเด็นที่มีคะแนนมากที่สุด คือ จิตวิญญาณดี ร้อยละ 76.13



การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการบริหาร HR

ระบบสารสนเทศด้านการบริหาร HR HRIS





การมีโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการบริหาร HR

โอกาสพัฒนา

การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหาร HR ยุคใหม่ :Team

@ความสามารถ : ด้านบริหาร

@การยอมรับ/การไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร

@เป็นผู้นำ/กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์กร

@มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานช่วยบรรลุเป้าหมาย

