

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลแม่วงก์ ละเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น ช่วง คือช่วงที่ 1 ขั้นตอนศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ช่วงที่ 2 ขั้นตอนสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1. ผลการสำรวจปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพ

ช่วงที่ 2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอและการแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ยประชากร

$\sigma$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก จังหวัด นครสวรรค์

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลแม่वंกที่เป็นประชากรจำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถาม คืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงได้ทำ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ สถานภาพ การปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏใน ตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน (N=97)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	30.92
	หญิง	67	69.08
	รวม	97	100
สถานภาพ	ข้าราชการ	41	42.27
	ลูกจ้างประจำ	5	5.15
	ลูกจ้างชั่วคราว	51	52.58
	รวม	97	100
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	46	47.42
	30-39 ปี	30	30.93
	40 ปี ขึ้นไป	21	21.65
	รวม	97	100
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	71	73.20
	10-19 ปี	23	23.71
	20 ปีขึ้นไป	3	3.09
	รวม	97	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	12	12.37
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	25.78
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	16.49
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	41	42.27
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.09
รวม	97	100	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.1) สถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 52.6 ) อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 47.4) ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 73.2) และระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 42.3)

ตอนที่ 2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัด นครสวรรค์

ในการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาล แม่วงก์ ผู้วิจัยได้เสนอปัญหา 5 ด้าน คือ

1. การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้ฝึกอบรมตามแผน
3. การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ
4. การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
5. การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการพัฒนากุศลกรสู่มาตรฐานคุณภาพ  
ของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์

ที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	<b>ปัญหาการพัฒนากุศลกรสู่มาตรฐานคุณภาพ ของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์</b>				
1	ปัญหาด้านการประเมินความต้องการและเนื้อหา ในการพัฒนา	2.58	.40	มาก	5
2	ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรและ ให้ฝึกรวมตามแผน	2.67	.56	มาก	4
3	ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ก่อนประจำการ	2.96	.46	มาก	1
4	ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะ	2.70	.51	มาก	2
5	ปัญหาด้านการประเมินแผนพัฒนาและ ประเมินผลการฝึกรวม	2.69	.55	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	2.72	.39	มาก	

ตารางที่ 4.2 พบว่าปัญหาด้านการพัฒนากุศลกรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.72$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ปัญหาที่ 3 การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการเป็นปัญหาอันดับสูงสุดซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.96$ ) รองลงมาได้แก่ปัญหาการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ปัญหาที่ 1 การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา ซึ่งปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.58$ )

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา

ที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	<b>การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา</b>				
1	การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	2.76	.72	มาก	1
2	การจัดทำ Job Description และ Job Specification	2.66	.61	มาก	3
3	การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล	2.60	.59	มาก	5
4	การเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ระเบียบปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติใหม่	2.75	.60	มาก	2
5	การประกาศใช้กฎ หรือข้อบังคับ	2.56	.64	มาก	7
6	การพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคนิควิธีในการพัฒนาฝึกอบรมใหม่	2.59	.77	มาก	6
7	ดัชนีชี้วัดคุณภาพเบี่ยงเบน	2.08	.75	น้อย	8
8	แบบสำรวจความต้องการด้านฝึกอบรม	2.62	.78	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	2.58	.40	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัญหาด้าน การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา เมื่อพิจารณาโดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ปัญหาคือ 1 การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นปัญหาอันดับสูงสุดซึ่งเป็นปัญหามาก ( $\mu = 2.76$ ) รองลงมาได้แก่ ปัญหาที่ 4 การเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ระเบียบการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติใหม่ ซึ่งเป็นปัญหอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.75$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ปัญหาดัชนีชี้วัดคุณภาพเบี่ยงเบน ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.08$ )

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และให้การฝึกอบรมตามแผน

ที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน				
9	แผนการปฐมนิเทศ	2.60	.69	มาก	3
10	แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	2.73	.74	มาก	1
11	แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล	2.68	.74	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	2.67	.56	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผนเมื่อพิจารณาโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ปัญหาที่ 10 เป็นปัญหาแผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นปัญหาอันดับสูงสุดซึ่งปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.73$ ) รองลงมาได้แก่ปัญหาที่ 11 แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.68$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ที่ 9 แผนการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.60$ )

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ

ที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	<b>การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ</b>				
12	รับนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล	2.95	.70	มาก	5
13	การเตรียมตัวรับบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.97	.65	มาก	4
14	วิธีการปฏิบัติในยามปกติและเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน	3.01	.64	มาก	3
15	การรักษาความปลอดภัย และป้องกันการติดเชื้อ	3.11	.66	มาก	2
16	การรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วย	3.32	.77	มาก	1
17	การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ	2.63	.82	มาก	8
18	ระบบคุณภาพของโรงพยาบาล	2.81	.65	มาก	7
19	ความคาดหวังของโรงพยาบาลต่อตัวเจ้าหน้าที่	2.95	.60	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	2.96	.46	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ เมื่อพิจารณาโดยรวมปัญหาอยู่ในระดับ มาก ( $\mu=2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปัญหาที่ 16 การรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วยเป็นปัญหาอันดับสูงสุดซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.32$ ) รองลงมาได้แก่ปัญหาที่ 15 การรักษาความปลอดภัย และป้องกันการติดเชื้อ ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.11$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ปัญหาที่ 17 การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu=2.63$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะ

ที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	<b>การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ</b>				
20	การบรรยาย/อบรมให้ความรู้	2.77	.78	มาก	3
21	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop)	2.57	.76	มาก	6
22	การส่งไปรับการอบรมภายนอก	2.66	.84	มาก	4
23	การเป็นวิทยากรและกิจกรรมสอดคล้อง	2.54	.76	น้อย	7
24	การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	2.51	.69	น้อย	8
25	การจัดกิจกรรมวิชาการของผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น Case Conference, Journal Club ,Grand Round, Article Review และการสัมมนาทาง วิชาการ	2.64	.70	มาก	5
26	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.95	.68	มาก	2
27	การทำงานเป็นทีม	3.01	.68	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	2.70	.51	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัญหาด้านการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่มีปัญหาลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ปัญหาที่ 27 การทำงานเป็นทีมเป็นปัญหาอันดับสูงสุดซึ่งเป็นปัญหาลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01$ ) รองลงมาได้แก่ปัญหาที่ 26 การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัญหาลอยู่ในระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.95$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ปัญหาที่ 24 การจัดกิจกรรมกลุ่มซึ่งเป็นปัญหาลอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.51$ )

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการประเมินแผนพัฒนา  
ประเมินผลการฝึกอบรม

ข้อที่	รายการ	ระดับปัญหา		แปลผล	อันดับ
		$\mu$	$\sigma$		
	<b>การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการ ฝึกอบรม</b>				
28	การประเมินกระบวนการจัดอบรม	2.51	.61	น้อย	5
29	การประเมินความรู้ที่ผู้เข้าอบรมได้รับ	2.55	.65	น้อย	4
30	การประเมินการนำความรู้ไปใช้/เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน	2.75	.69	มาก	3
31	ประเมินผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วย	2.78	.72	มาก	2
32	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน	2.89	.76	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	2.69	.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัญหาด้านการประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาโดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับ มาก ( $\mu = 2.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ปัญหาที่ 32 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เป็นปัญหอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89$ ) รองลงมาได้แก่ ปัญหาที่ 31 การประเมินผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็นปัญหอยู่ในระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.78$ ) ส่วนอันดับต่ำสุดได้แก่ปัญหาข้อที่ 28 การประเมินกระบวนการจัดอบรม ซึ่งปัญหอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.51$ )

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

จากปัญหาที่พบในช่วงที่ 1 ใน 5 ปัญหา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญและทีมทำคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม (F.G.D.) วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2549 เวลา 14.00 น. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญและทีมทำคุณภาพได้ให้ข้อเสนอแนะข้อแก้ไข และปรับปรุงฉบับร่าง ผู้วิจัยได้นำมาตั้งคราะห้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญซึ่งปรากฏผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา

ปัญหา	วิธีแก้ไข
การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา	
การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประเมินทุก 3 เดือนโดยหัวหน้างาน
การจัดทำ Job Description และ Job Specification	- ประเมิน Job Description และ Job Specification โดยหัวหน้ากลุ่มงาน
การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล	- การทำยุทธศาสตร์ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
เปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ระเบียบปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติใหม่	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติหน้าที่
การประกาศใช้กฎหมาย หรือข้อบังคับ	- ทำกฎ ระเบียบ เป็นลายลักษณ์อักษรโดยคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลแม่วงก์
การพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคนิควิธีในการพัฒนาฝึกอบรมใหม่	- สนับสนุน/จัดหาสื่อ และเทคโนโลยีใหม่ๆ
	- เชิญวิทยากรจากภายนอก
	- อบรมภายในโรงพยาบาลโดยใช้บุคลากรที่ผ่านการอบรมมาเป็นวิทยากร
ดัชนีชี้วัดคุณภาพเบี่ยงเบน	- ดัชนีชี้วัดให้ดำเนินการต่อไป
แบบสำรวจความต้องการด้านฝึกอบรม	- จัดทำแบบสำรวจความต้องการอบรมโดยหัวหน้างาน

ตาราง 4.9 แสดงวิธีแก้ไขปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน

ปัญหา	วิธีแก้ไข
<p>การจัดการทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน</p> <p>แผนการปฐมนิเทศ</p> <p>แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนปฐมนิเทศโดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลแม่वंกั</li> <li>- จัดแผนงบประมาณโดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลแม่वंกั</li> <li>- สํารวจความต้องการ/จัดทำแผนเกี่ยวกับบุคลากร โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย</li> <li>- ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนอบรม</li> </ul>

ตาราง 4.10 แสดงวิธีแก้ไขปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ

ปัญหา	วิธีแก้ไข
<p>การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ</p> <p>รับนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล</p> <p>วิธีการปฏิบัติในยามปกติและเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน</p> <p>การรักษาความปลอดภัย และป้องกันการติดเชื้อ</p> <p>การรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วย</p> <p>การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>ระบบคุณภาพของโรงพยาบาล</p> <p>ความคาดหวังของโรงพยาบาลต่อตัวเจ้าหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดปฐมนิเทศ ให้เจ้าหน้าที่ใหม่</li> <li>- คณะกรรมการจัดทำ/ซ้อมแผนการเกิดอุบัติเหตุ 1 ครั้ง/ปี</li> <li>- จัดอบรม/ทำคู่มือการรักษาความปลอดภัย โดยคณะกรรมการ</li> <li>- สร้างความตระหนักในวิชาชีพ</li> <li>- ผู้บริหารจัดสวัสดิการค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข</li> <li>- จัดตั้งคณะทำงานทีมทำคุณภาพเป็นลายลักษณ์อักษร</li> <li>- ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่</li> </ul>

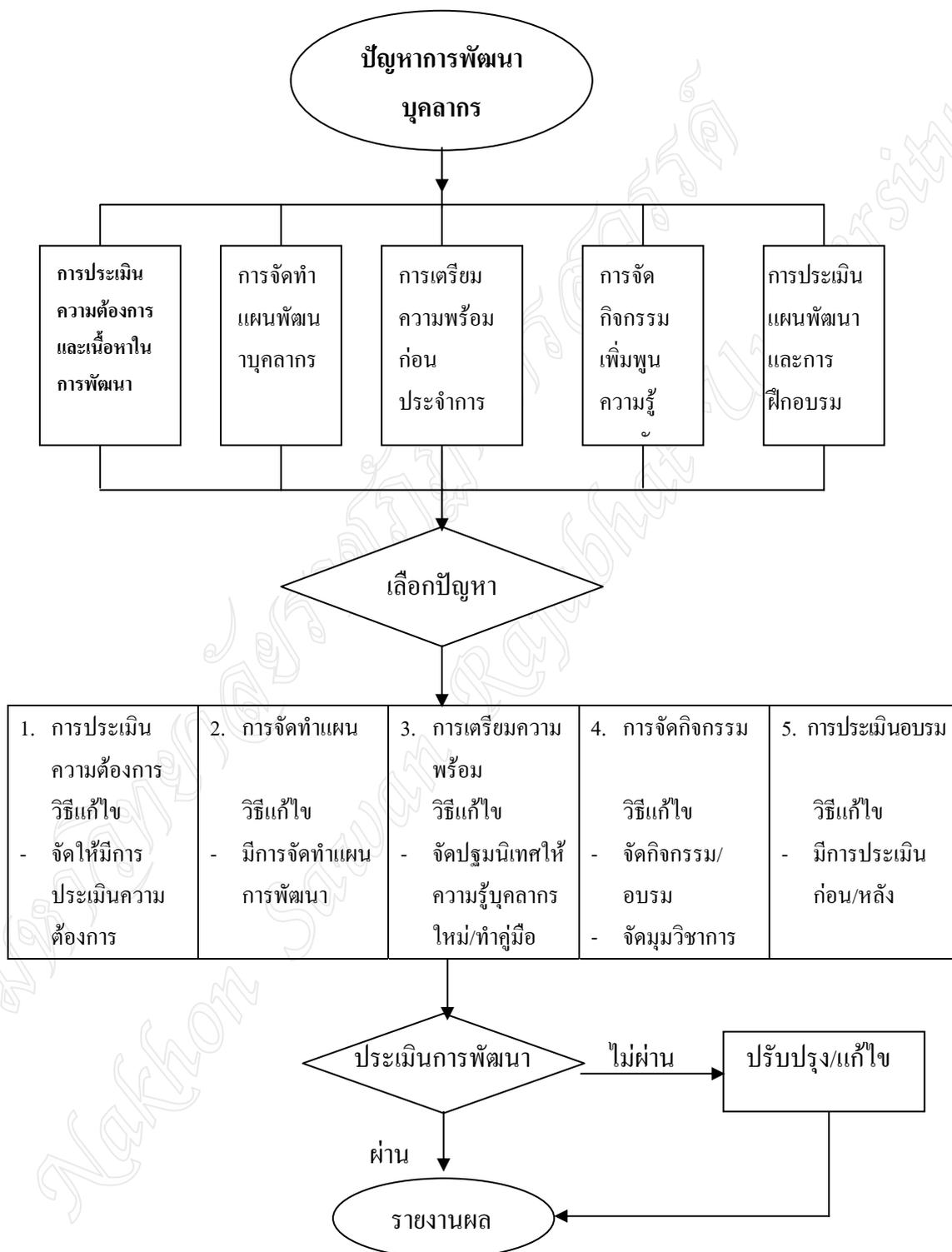
ตารางที่ 4.11 แสดงวิธีแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

ปัญหา	วิธีแก้ไข
<b>การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบรรยาย/อบรมให้ความรู้</li> <li>- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop)</li> <li>- การส่งไปรับการอบรมภายนอก</li> <li>- การเป็นวิทยากรและกิจกรรมสอดคล้อง</li> <li>- การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> <li>- การจัดกิจกรรมวิชาการของผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น Case Conference, Journal Club, Grand Round, Article Review และการสัมมนาทางวิชาการ</li> <li>- การทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>- การทำงานเป็นทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรม/ส่งไปอบรม</li> <li>- ส่งไปสัมมนา</li> <li>- ส่งไปรับการอบรม</li> <li>- ศึกษารูปแบบการอบรม/กิจกรรม/วิทยากร</li> <li>- จัดกิจกรรม เช่น OD.</li> <li>- นำเสนอ Case Conference หลังจากอบรมด้านวิชาการ</li> <li>- จัดสัมมนาวิชาการระหว่างสหวิชาชีพ</li> <li>- สร้างกิจกรรมเสริม เช่น ทีมเยี่ยมบ้าน ทีม IC</li> <li>- จัดตั้งทีมงานประกอบด้วยสหวิชาชีพ</li> </ul>

ตาราง 4.12 แสดงรูปแบบวิธีแก้ปัญหการประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม

ปัญหา	วิธีแก้ไข
<b>การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม</b> - การประเมินกระบวนการจัดอบรม - การประเมินความรู้ที่ผู้เข้าอบรมได้รับ - การประเมินการนำความรู้ไปใช้/เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน - ประเมินผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วย - การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน	- ประเมินกระบวนการ - ประเมินความรู้ก่อน/หลัง - ประเมินการปฏิบัติงาน - ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - ประเมินผลงาน

การสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั

จากภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ จากปัญหาทั้ง 5 ด้านมีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1. การกำหนดประเด็นหรือปัญหา

ขั้นตอนที่ 2. การเลือกประเด็นหรือปัญหา

ขั้นตอนที่ 3. การพัฒนา/แก้ไข/ปรับปรุงของปัญหา

ขั้นตอนที่ 4. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุง/แก้ไข จากปัญหาที่มีระดับปัญหามาก มากที่สุด มาดำเนินการพัฒนาโดยเร่งด่วน ปัญหาอยู่ในระดับน้อย น้อยที่สุด จะดำเนินการต่อไปหรือดำรงไว้ และรายงานผลการพัฒนาดังกล่าว