

นโยบายการอารงรักษาบุคลากร  
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

การอารงรักษา หมายถึง การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไข ความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่ออารงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ พยอม วงศ์สารศรี (2541:210)

การบำรุงรักษาบุคลากรพยาบาล เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในหน่วยงาน หรือองค์กรได้นานที่สุด การคงอยู่ในองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของความสำเร็จขององค์กร วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงานอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในงาน

เป้าหมาย

บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานตามวาระ

ตัวชี้วัด

1. อัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง
2. ร้อยละของระดับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 85

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดวิธีการสร้างแรงจูงใจ (motivation) เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้พยาบาลเกิดพฤติกรรม และ โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg โดย Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) มีการดำเนินการดังนี้

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

- การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน ความมั่นคงของอาชีพ
- การจัดสภาพแวดล้อมของกลุ่มการพยาบาล
  - กำหนดนโยบายของกลุ่มการพยาบาลที่ชัดเจน จัดทำเป็นธรรมนูญกลุ่มการพยาบาล มีการประเมินและปรับปรุงนโยบายต่อเนื่ององค์กร
  - การบริหารจัดการ ในสายการบังคับบัญชาแบบแบนราบ ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง
  - การสร้างสัมพันธภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ผ่านกิจกรรมการประชุม ปรึกษาหารือ การพบปะสังสรรค์

ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors)

- การให้โอกาสโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนางานประกันคุณภาพ

- การให้รางวัล หรือการตอบแทนในรูปแบบของเงิน และที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่
  - การให้รางวัลผู้สร้างผลงานที่ได้รับรางวัลระดับต่างๆ หรือการมอบเกียรติบัตร
  - การพิจารณาเลื่อนระดับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
  - การพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่ใช้ฐานข้อมูลเป็นหลัก โดยคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ปีละ 2 ครั้ง
- 2. ใช้หลักการความเสมอภาคในการดำเนินการโดยคณะกรรมการ ดังนี้
  - 2.1 การพิจารณาความเหมาะสมของการมอบหมายงานกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่ง
  - 2.2 การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และการพิจารณาความรู้ ความสามารถตามตำแหน่ง
  - 2.3 การพิจารณาอัตราค่าจ้าง การกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติล่วงเวลา การเบิกจ่ายค่าตอบแทน และการรางวัล
- 3. การกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถรายบุคคล การประเมิน
  - 1. ประเมินความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปีละ 1 ครั้ง
  - 2. วิเคราะห์อัตราการคงอยู่ของบุคลากรพยาบาล ปีละ 2 ครั้ง

## นโยบายสนับสนุนที่ 1

### นโยบายการสวัสดิการสำหรับบุคลากรทางการพยาบาล

#### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรทางการพยาบาลและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

#### เป้าหมาย

บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้อย่างเหมาะสม

#### ตัวชี้วัด

ร้อยละของความพึงพอใจด้านสวัสดิการจากกลุ่มการพยาบาล

#### แนวทางปฏิบัติด้านสวัสดิการ

##### 1. สวัสดิการตามกฎหมาย

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย

1.1.1 มีแสงสว่างที่เพียงพอ เสียงอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย โดยการตรวจสอบตามมาตรฐานงานสิ่งแวดล้อมอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

- 1.1.2 การจัดวัสดุและอุปกรณ์ในการป้องกันตนเองอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และการติดเชื้อโรคจากการให้บริการ
- 1.1.3 จัดห้อง/พื้นที่ให้บุคลากรพักผ่อนในช่วงเวลาพัก
- 1.2 ด้านที่อยู่อาศัย โรงพยาบาลจัดที่พักให้สำหรับผู้ที่ต้องการที่พักอาศัย กรณีไม่สามารถจัดหาให้ได้ เนื่องจากเต็ม จะให้เบิกเป็นค่าเช่าบ้าน\*\*\*\*\*
- 1.3 ด้านการรักษาพยาบาล ตามสิทธิ์
- 1.4 ด้านการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาบรรพชา ตามระเบียบราชการ
- 1.5 กำหนดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เท่ากับ 40 ชั่วโมง
2. สวัสดิการพิเศษแก่บุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มที่ติดโรคติดต่อ อย่างเป็นทางการ โดยงานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ
3. สวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่
  - 1.1 การบริการดูแลบุตรของบุคลากรในชั่วโมงการทำงานที่ศูนย์วัยเตาะแตะ
  - 1.2 การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายเบื้องต้นจาก นิติกรโรงพยาบาล สภาและมีระบบปรึกษานิติกรกระทรวงตามลำดับความสำคัญ
  - 1.3 การจัดสวัสดิการเยี่ยมไข้ ร่วมงานสำคัญของบุคลากร อนุญาตให้หยุดพิเศษ การจัดกิจกรรมสันทนาการในเทศกาลสำคัญ เป็นต้น
  - 1.4 การประสานสวัสดิการจากองค์กรวิชาชีพ กรณีบุคลากรเป็นสมาชิก ชมรมพยาบาล สภาการพยาบาล สมาคม ชมรมผู้บริหารการพยาบาล

## นโยบายสนับสนุนที่ 2

### นโยบายการปกป้องสิทธิของพยาบาลในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการปกป้องสิทธิของพยาบาลในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

#### เป้าหมาย

พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้รับการปกป้องสิทธิของพยาบาลในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ

#### ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรพยาบาลด้านการปกป้องพิทักษ์สิทธิพยาบาล

ผลการดำเนินการด้านการปกป้องพิทักษ์สิทธิพยาบาล

#### แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของงานบริการพยาบาลทุกหน่วย  
บริการ ดู พรบ.วิชาชีพ

2. จัดระบบบริหารจัดการกรณีบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลได้รับข้อร้องเรียน

2.1 เรื่องการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาล

2.2 เรื่องการละเมิดสิทธิ

2.3 เรื่องพฤติกรรมบริการ

2.4 เรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพหรือผิดระเบียบ

มีการจำแนกประเภทความรุนแรงและดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ฟังคำชี้แจงจากผู้ปฏิบัติ ผู้อยู่ในเหตุการณ์ ให้ความเป็นธรรม และประทับประคองจิตใจ

- รุนแรงน้อย และปานกลาง กำหนดให้มีการทบทวนเบื้องต้นโดยหัวหน้างาน สรุปรายงานภายใน 2 สัปดาห์

- รุนแรงมาก คณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาลและ/หรือผู้ตรวจการพยาบาล ร่วมทำ RCA ภายใน 24 ชั่วโมง

3. การจัดการเมื่อมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล โดยการใช้ระบบบริหารความเสี่ยง ตามกระบวนการจัดการค้นหาความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง การประเมินผลเพื่อป้องกันการเกิดความเสี่ยงซ้ำ มีระบบนิเทศทางการแพทย์พยาบาล การพัฒนาสมรรถนะเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความบกพร่องในการปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาล

4. การจัดการเมื่อบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลถูกดูหมิ่นศักดิ์ศรีหรือมีภัยคุกคาม โดยกลุ่มการพยาบาลมีแนวทางในการปรึกษาหารือผู้อำนวยการพยาบาลโรงพยาบาล นิติกรประจำโรงพยาบาล สภากาการพยาบาลหรือกระทรวงสาธารณสุขตามลำดับชั้น รวมถึงการดูแลในการดำเนินการทางกฎหมาย

5. การปกป้องสิทธิพึงมีพึงได้ของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล กลุ่มการพยาบาลมีการทำงานร่วมกับสำนักการพยาบาล สภากาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ชมรมผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลเพื่อติดตามความก้าวหน้าหรือความเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิของพยาบาลเพื่อดูแลให้ได้รับสิทธิอย่างเป็นธรรม