



47
"ได้ทุกความดี"

โรงพยาบาล
คุณธรรม
ภาพ

สามัคคี
UNITY

มีน้ำใจ
KINDNESS

RESPONSIBILITY
รับผิดชอบ





47
"สี่ทศวรรษสู่"
"สี่ทศวรรษสู่"

โรงพยาบาล
คุณธรรมสู่การปฏิบัติ
รรมภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนโรงพยาบาลคุณธรรมสู่การปฏิบัติ

โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี
ประธานกรรมการมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สามัคคี
UNITY

มีน้ำใจ
KINDNESS

RESPONSIBILITY
รับผิดชอบ

ณ ห้องประชุมสีทอง
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า
๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



โรงพยาบาล
คุณ **ร.ร.ส.ม.**
ภาพ

โรงพยาบาลคุณธรรม

โรงพยาบาลต้นแบบแห่งความสุข

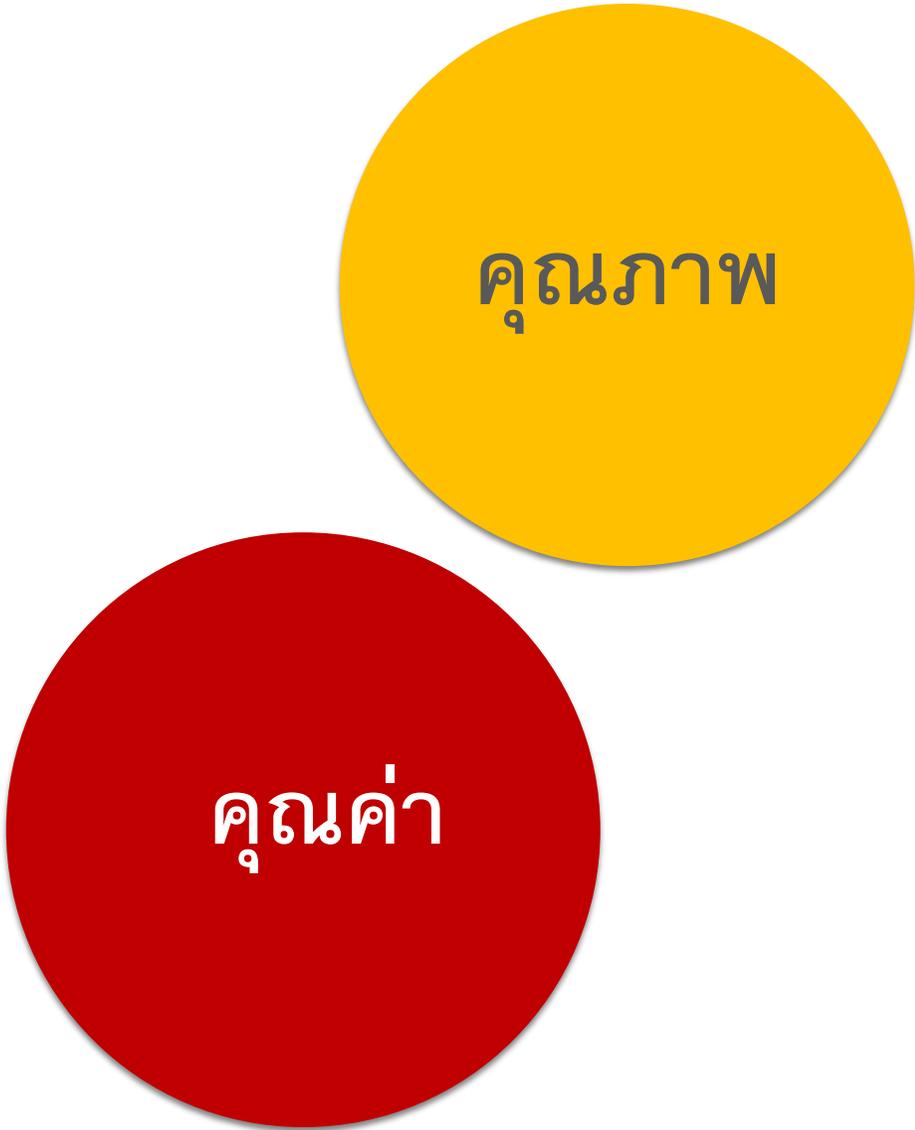
นพ.พนา พงศ์ชำนาญชัย

27 กุมภาพันธ์ 2569 ณ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

เรามี **ความฝัน**



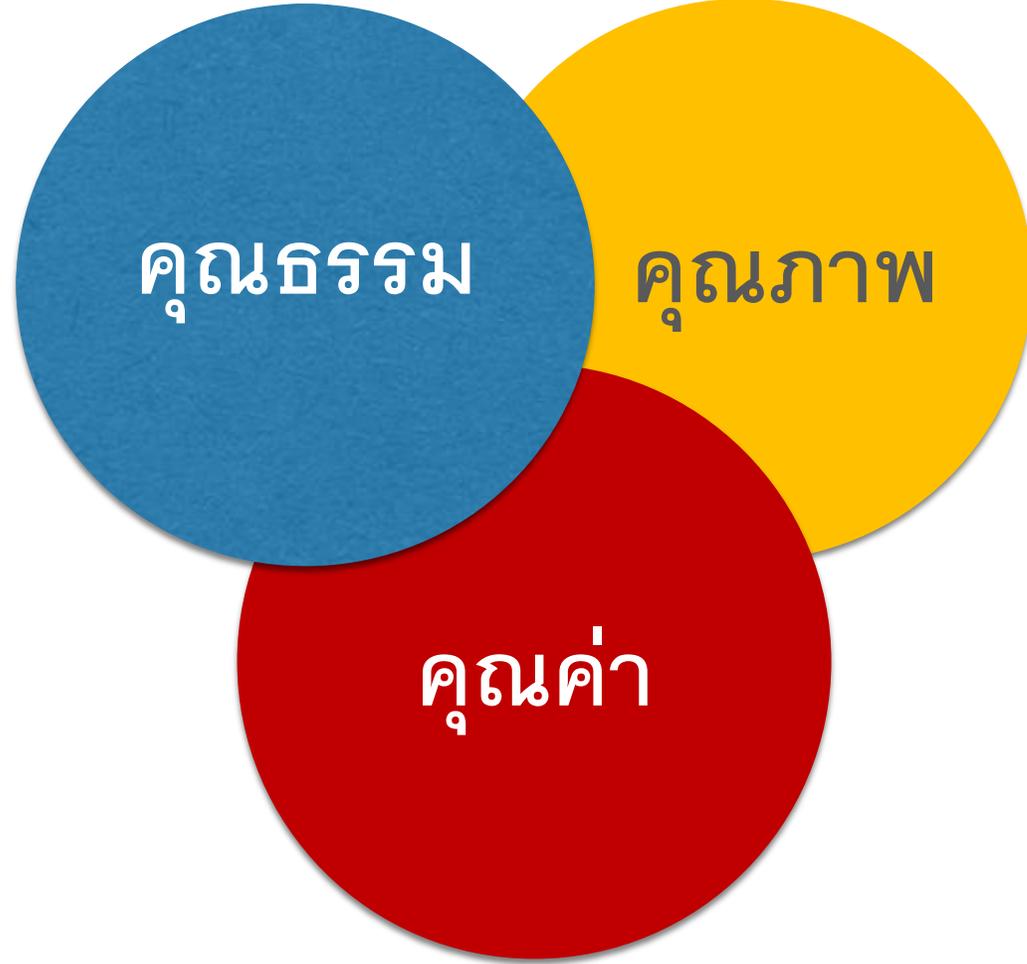
คุณภาพ



คุณภาพ

คุณค่า





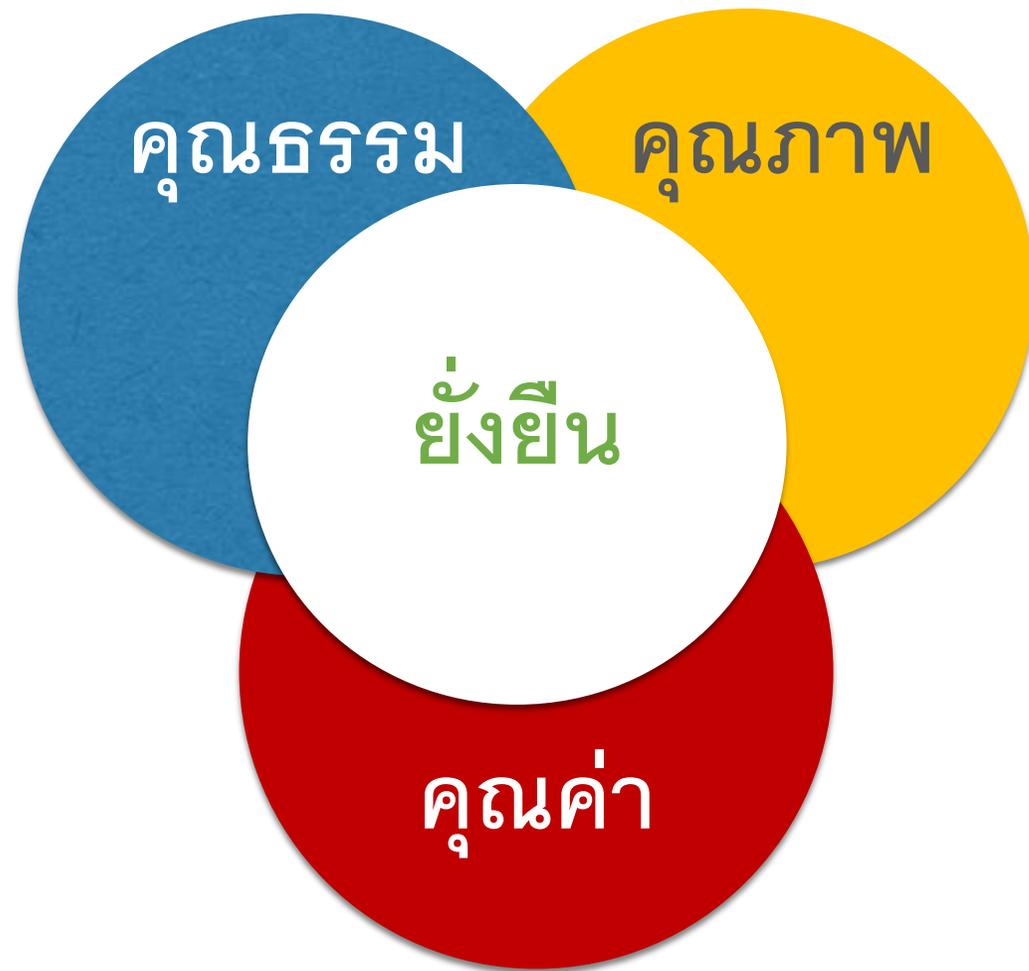
คุณธรรม

คุณภาพ

คุณค่า









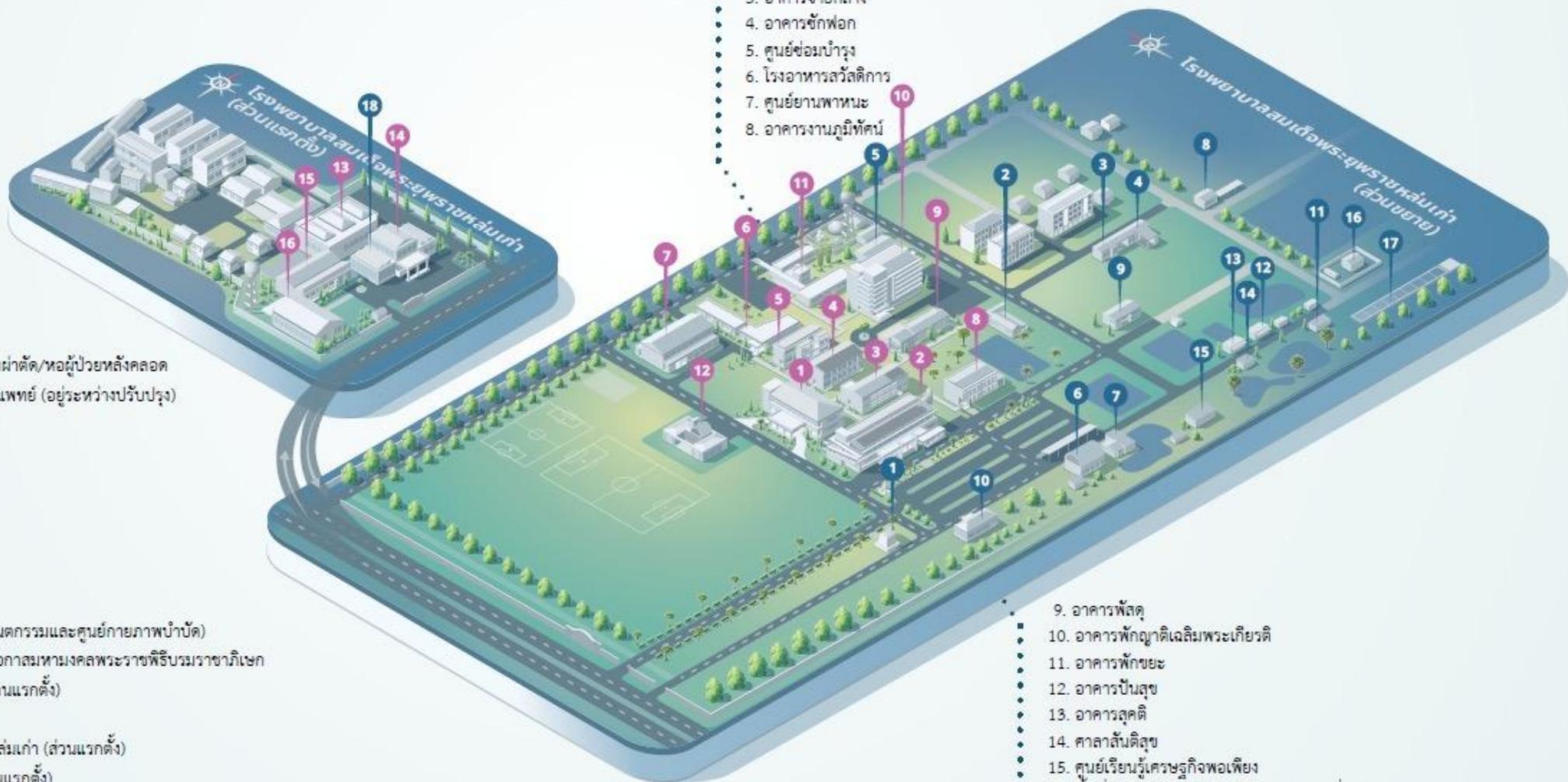
แผนผังอาคารสถานที่ (Directory)

อาคารสถานที่บริการ

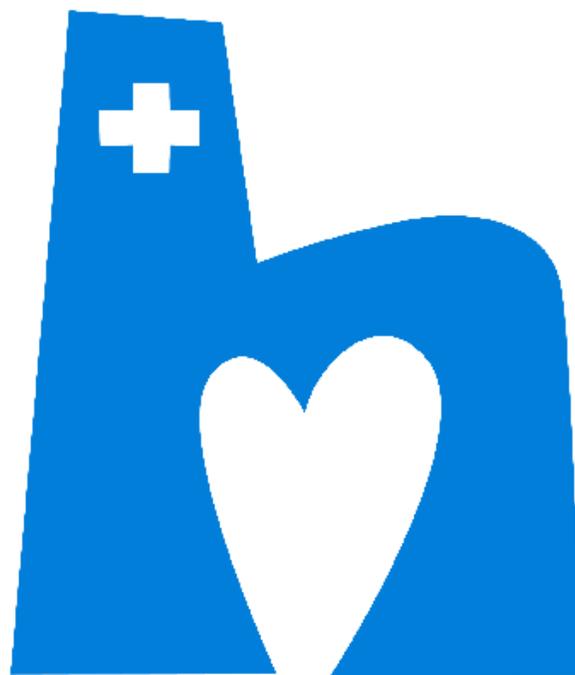
1. อาคารอุบัติเหตุฉุกเฉิน
2. อาคารผู้ป่วยนอก/ห้องคลอด/ห้องผ่าตัด/ห้องผู้ป่วยหลังคลอด
3. อาคารเภสัชกรรมและเทคนิคการแพทย์ (อยู่ระหว่างปรับปรุง)
4. อาคารพิเศษดัชมิลล์
5. อาคารไทยเข้มแข็ง
6. ศูนย์ไตเทียม
7. อาคารธรมโม ปทีโป
8. อาคารอำนวยการ
9. อาคารรักษาสุภาพ
10. อาคารผู้ป่วยใน 6 ชั้น
11. อาคารประวีติ จิตรเจวิญ (ศูนย์ทันตกรรมและศูนย์กายภาพบำบัด)
12. อาคารเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก
13. คลินิกหมอครอบครัวหล่มเก่า (ส่วนแรกตั้ง)
14. ศูนย์ฝึกสมอง (ส่วนแรกตั้ง)
15. โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยหล่มเก่า (ส่วนแรกตั้ง)
16. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพพอโรคยา (ส่วนแรกตั้ง)

อาคารสถานที่สนับสนุนบริการ

1. ศาลาพระพุทธรูปท้าวโศด
2. โรงครัว
3. อาคารจ่ายกลาง
4. อาคารซีกฟอก
5. ศูนย์ซ่อมบำรุง
6. โรงอาหารสวัสดิการ
7. ศูนย์ยานพาหนะ
8. อาคารงานภูมิทัศน์



9. อาคารฟลัด
10. อาคารพักญาติเฉลิมพระเกียรติ
11. อาคารพักชยะ
12. อาคารปั่นสุช
13. อาคารสุคติ
14. ศาลาสันติสุข
15. ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
16. พื้นที่ปลูกปัญญาตามโครงการวิจัยปัญญาเพื่อภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย
17. บ่อบำบัดน้ำเสียระบบธรรมชาติบำบัด
18. อนุสรณ์ย้อนอดีตโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า



โรงพยาบาลสร้างสุข
Holistic Happy Hospital

”เมื่อหมอยิ้มได้ คนไข้จึงยิ้มออก”



สิ่งที่เห็น

ปรากฏการณ์

เหตุการณ์
Events

แบบแผน

พฤติกรรม

Patterns of Behavior

สิ่งที่มักไม่
ปรากฏให้เห็น

ระบบความสัมพันธ์
ของส่วนต่างๆ

โครงสร้างของระบบ
Systems structure

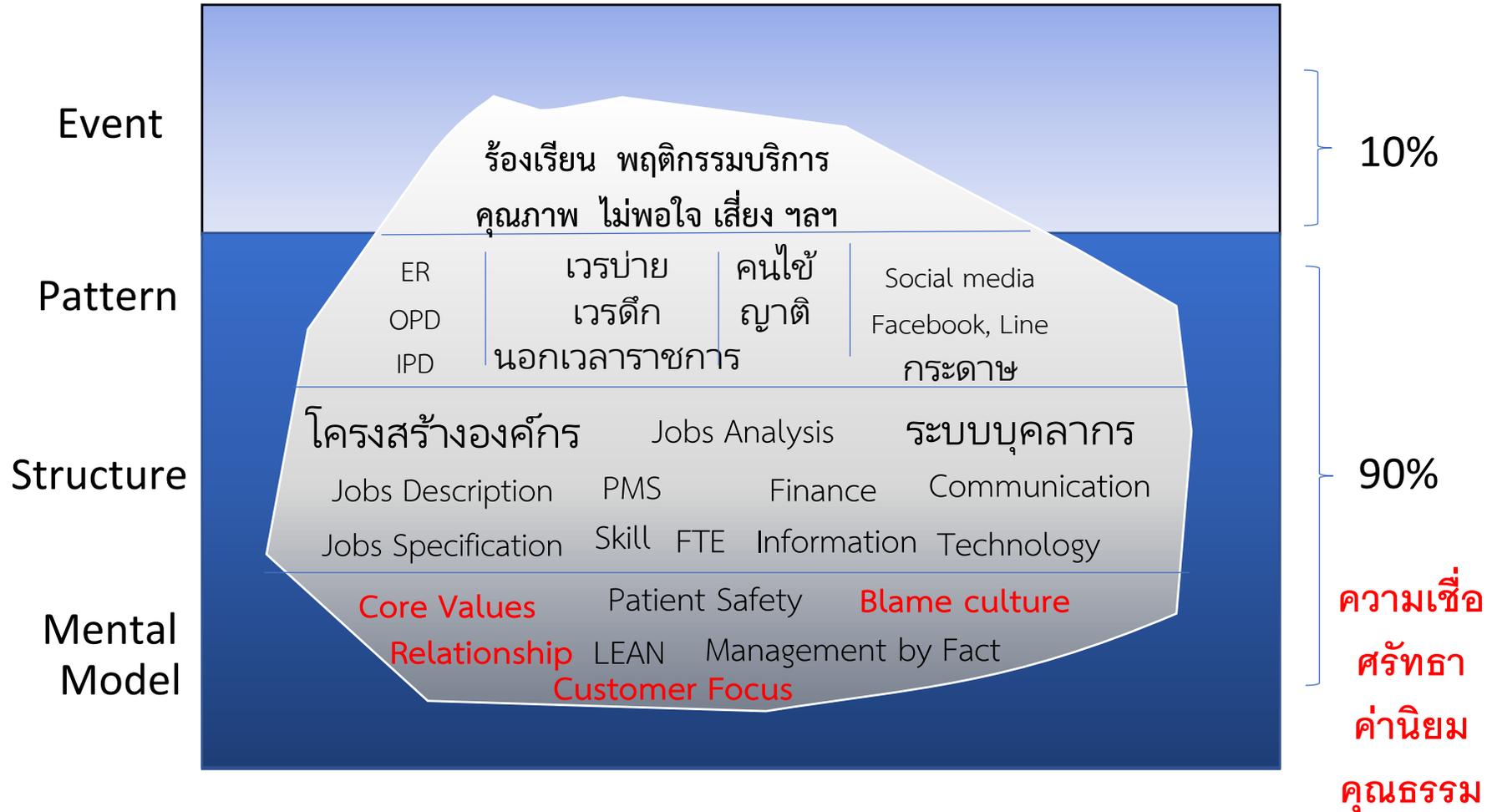
สิ่งที่มีอิทธิพลต่อแบบแผน
นโยบาย กฎหมาย สภาพแวดล้อม



ฐานคติ ความเชื่อ คุณค่า วิธีคิด

แบบจำลองความคิด
Mental Model

System Thinking : Peter Senge



ทุกข์



สุข



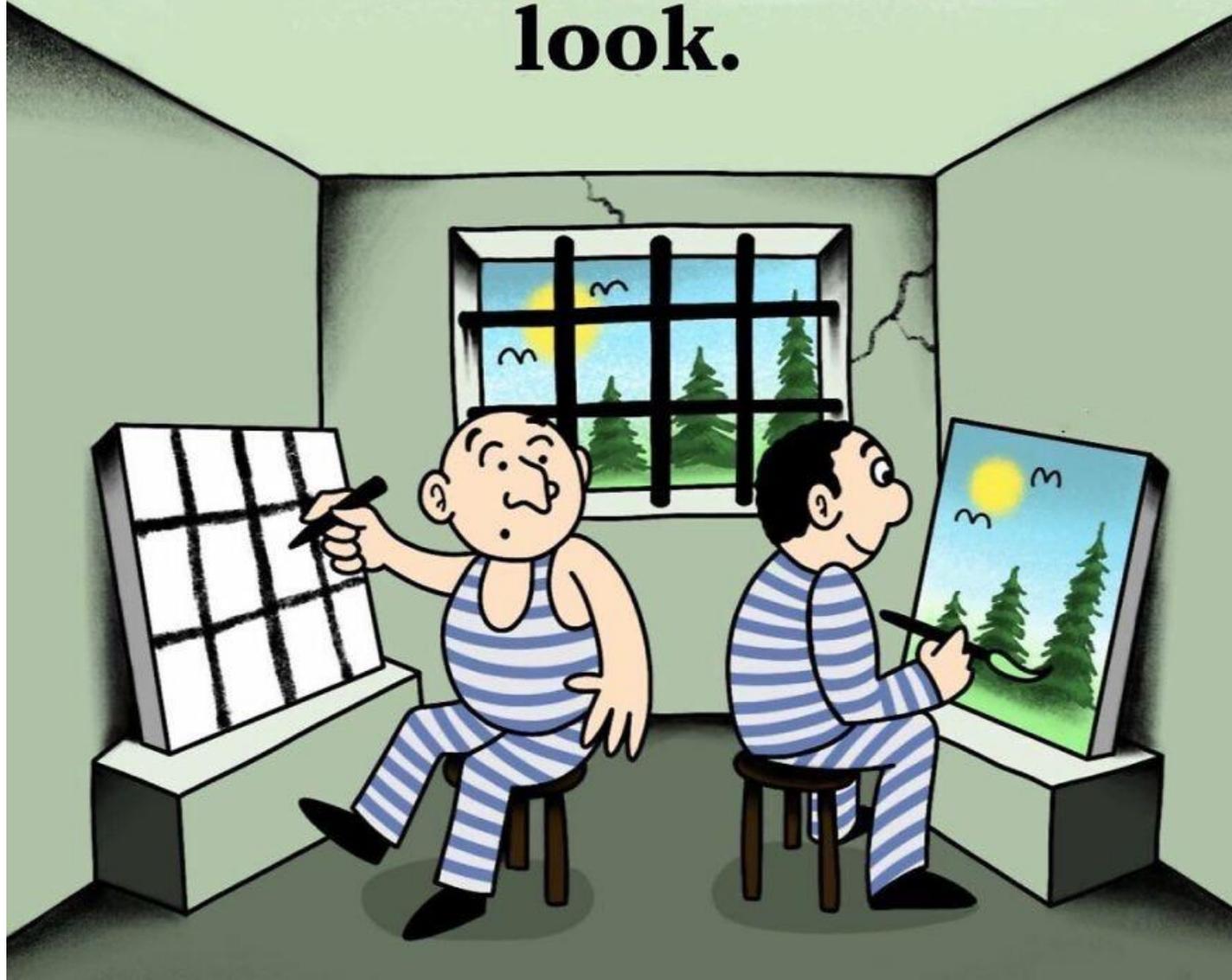
อยู่ที่เราจะเลือกมอง



CD : คิดต่าง



**How you see the world
depends on how you
look.**



ความสุข 5 มิติ (5 Dimensions of Happiness)



Holistic Happy Model



โครงสร้างที่ยึดหยุ่น
(Structure / System)

ความสัมพันธ์
ที่เข้าใจและ
ไว้วางใจ
(Relationship)

ตัวตน
ที่ตนรู้
(Self)

ก้าวอย่างสู่ว ...

โรงพยาบาลคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมมี 6 ชั้น

1 ปลุก

แกนนำความคิดให้ทุกคน เห็นความสำคัญ(พูดคุย บรรยาย ดูงาน)

2 ประมวล

พฤติกรรมเจ้าหน้าที่
1. ที่พึงประสงค์ 2. ที่ไม่พึงประสงค์
จากทุกคนทุกระดับและสรุปร่วมกัน

3 เปลี่ยน

เปลี่ยนจากพฤติกรรมเป็น
คุณธรรม 3 ข้อ

4 แปลง

จากคุณธรรม 3 ประการเป็นพฤติกรรมบ่งชี้
ในระดับต่างๆ/จัดทำ **โครงการคุณธรรม**

5 ประกาศ

ปฏิญาณ/MOU ก่อนลงมือ
ปฏิบัติ/จัดตลาดนัดความดี

6 ประเมินผล

จากการสอบถามพฤติกรรมบ่งชี้เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
จากการประเมิน โครงการคุณธรรม
จากความสุจริต.
จากความพึงพอใจประชาชน



โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า



วิสัยทัศน์
VISION

โรงพยาบาลต้นแบบแห่งความสุข ชุมชนมีความสุข

พันธกิจ
MISSION

1. เกิดพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การบริการสาธารณสุขที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล ฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคอย่างมีคุณภาพรวมทั้งพัฒนา ศักยภาพให้สามารถเป็นที่พึ่งของหน่วยบริการอื่นได้
3. สร้างความศรัทธา เป็นที่พึ่งของประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ค่านิยม
VALUE

จงรักภักดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำ สร้างความสุข

สมรรถนะหลักขององค์กร
(Core Competency)

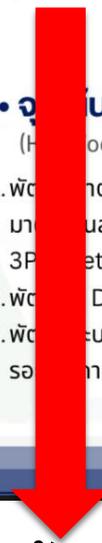
1. บูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาในระบบบริการสุขภาพและบริหารองค์กร
2. เป็นผู้นำในการดำเนินงานโรงพยาบาลสร้างสุข

จุดเน้น/เข็มมุ่ง
(Focus Area)

1. พัฒนาระบบมาตรฐานความปลอดภัย 9 มาตรฐานสำคัญจำเป็นตามหลัก 3P Safety
2. พัฒนา Digital Hospital
3. พัฒนาระบบบริการสุขภาพแบบไร้รอยต่อภายในเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์
(Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผู้รับบริการมีความสุข (Happy Customer)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากรมีความสุข (Happy People)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ชุมชนมีความสุข (Happy Community)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)



อัตลักษณ์ 2558 : มีน้ำใจ ไปรุ่งใส สามัคคี

อัตลักษณ์ 2562 : มีน้ำใจ ไปรุ่งใส รับผิดชอบ



อัตลักษณ์ 2566 : รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ



โรงพยาบาล
คุณ **คุณ** ฐรม
ภาพ

อัตลักษณ์คุณธรรม
รับผิดชอบต่อ
RESPONSIBILITY

สามัคคี
UNITY

มีน้ำใจ
KINDNESS

นพ.พนา พงศ์ชำนะภัย
ผู้อำนวยการ



ค่านิยม	เป้าประสงค์	พฤติกรรมพึงประสงค์
จงรักภักดี	จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	1. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
	น้อมนำพระราชดำรัส สู่การปฏิบัติ	2. มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมและองค์กรเป็นหลัก
	รัก ภาคภูมิใจในองค์กร	3. สามัคคี ทำงานเป็นทีม
มีคุณธรรม	ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	4. คิดดี พูดดี ทำดี รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ
	บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	
เป็นผู้นำ	มีภาวะผู้นำ	5. พัฒนาตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
	การสร้างสรรค์นวัตกรรม	6. เสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์
	เป็นต้นแบบให้กับองค์กรอื่น	7. ทำในสิ่งที่ดีกว่า
สร้าง ความสุข	สร้างความสุขให้กับผู้รับบริการ	8. มุ่งประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ
	สร้างความสุขให้กับตนเอง	9. มีสติ รู้เท่าทันอารมณ์และตอบสนองด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม
	สร้างความสุขให้กับองค์กร	10. รักษามาตรฐาน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
	สร้างความสุขให้กับชุมชนและสังคม	11. บริการครอบคลุมห้ามิติ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตารางสรุปการขับเคลื่อนโรงพยาบาลคุณธรรมตามอัตลักษณ์ "รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ" ผ่านกรอบ 3P (Purpose, Process, Performance)

อัตลักษณ์ (Identity)	Purpose (เป้าหมาย/วัตถุประสงค์)	Process (กระบวนการ/พฤติกรรมที่พึงประสงค์)	Performance (ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์)	โครงการทำความดี (Moral Projects)
1. รับผิดชอบต่อ	เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความปลอดภัยสูงสุด และองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ด้านวินัย: มาปฏิบัติงานตรงเวลา (สแกนนิ้ว/ไบโอหน้า) และอยู่ปฏิบัติงานจนครบเวร ด้านมาตรฐาน: ปฏิบัติงานตาม WI, CPG และมาตรฐานวิชาชีพ บันทึกเวรระเบียบให้ครบถ้วนถูกต้อง ด้านความปลอดภัย: ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ/คำสั่งแพทย์ และรายงานความเสี่ยงทันทีเมื่อพบ ด้านทรัพยากร: ประหยัดพลังงาน (ปิดไฟ/น้ำ) และใช้ทรัพยากรสำนักงานอย่างคุ้มค่า 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการมาทำงานตรงเวลา >95-100% ความสมบูรณ์ของการบันทึกเวรระเบียบ >90% เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ (Incident) จากความละเลยต้องเป็น 0 งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดร้อยละ 85-100 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ "พัสดุใส ใจซื่อ มือสะอาด" : เพื่อความโปร่งใสในการจัดการทรัพยากร กิจกรรม "Morning Brief ด้วยสติ" : เตรียมความพร้อมทางใจก่อนเริ่มงานเพื่อความรับผิดชอบต่อสูงสุด
2. สามัคคี	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการประสานงานที่ไร้รอยต่อ และร่วมกันผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> ด้านทีมงาน: ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเมื่อภาระงานหนัก ไม่ทอดทิ้งกัน และเคารพบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ด้านการสื่อสาร: ประชุมปรึกษาหารือ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านกิจกรรม: เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม เช่น Big Cleaning Day, กิจกรรมวันสำคัญ และจิตอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการเข้าร่วมประชุมและกิจกรรมร้อยละ 90-100 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานในทีม >80-90% อุบัติการณ์ความผิดพลาดจากการประสานงานเป็น 0 งานกลุ่มหรือโครงการเครือข่ายสำเร็จตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ "ตลาดนัดคุณธรรม" : เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และสร้างแรงบันดาลใจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมจิตอาสา/Big Cleaning Day : การทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม
3. มีน้ำใจ	เพื่อให้เกิดการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ สร้างความสุขทั้งแก่ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ด้านผู้รับบริการ: ให้บริการด้วยกิริยาสุภาพ อ่อนโยน ให้ข้อมูลที่ชัดเจน และเห็นอกเห็นใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน: ช่วยเหลืองานผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงอาหารและของใช้ ด้านโครงการคุณธรรม: จัดทำโครงการเฉพาะจุด เช่น แจกน้ำ/ขนมให้ญาติ, ปันสุขสิ่งของเด็กอ่อน, ช่วยเหลือคาร์ลผู้ป่วยยากไร้ 	<ul style="list-style-type: none"> คะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการ >80-90% ข้อร้องเรียนเรื่องพฤติกรรมบริการที่ไม่เป็นมิตรต้องเป็น 0 คะแนนความสุขในการทำงาน (Happinometer) อยู่ในระดับสูง จำนวนครั้งหรือความต่อเนื่องของโครงการคุณธรรมในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ "ปันน้ำใจ" (ติกผู้ป่วยในหญิง) : ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติ (คาร์ลกลับบ้าน; ค่าช้อน; ค่าผ้าเช็ดตัว) โครงการ "สื่อสารปันสุข" (Storytelling) : เผยแพร่เรื่องเล่าความดีเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดี โครงการช่วยเหลือผู้ป่วย: เช่น แจกน้ำ/ขนม, ปันสุขของใช้เด็กอ่อน, ช่วยคาร์ลผู้ป่วยยากไร้

โรงพยาบาลต้นแบบแห่งความสุข ชุมชนมีสุขภาพะ

วิสัยทัศน์
VISION

ยุทธศาสตร์
STRATEGIES

04

องค์กรแห่งความสุข
HAPPY ORGANIZATION

03

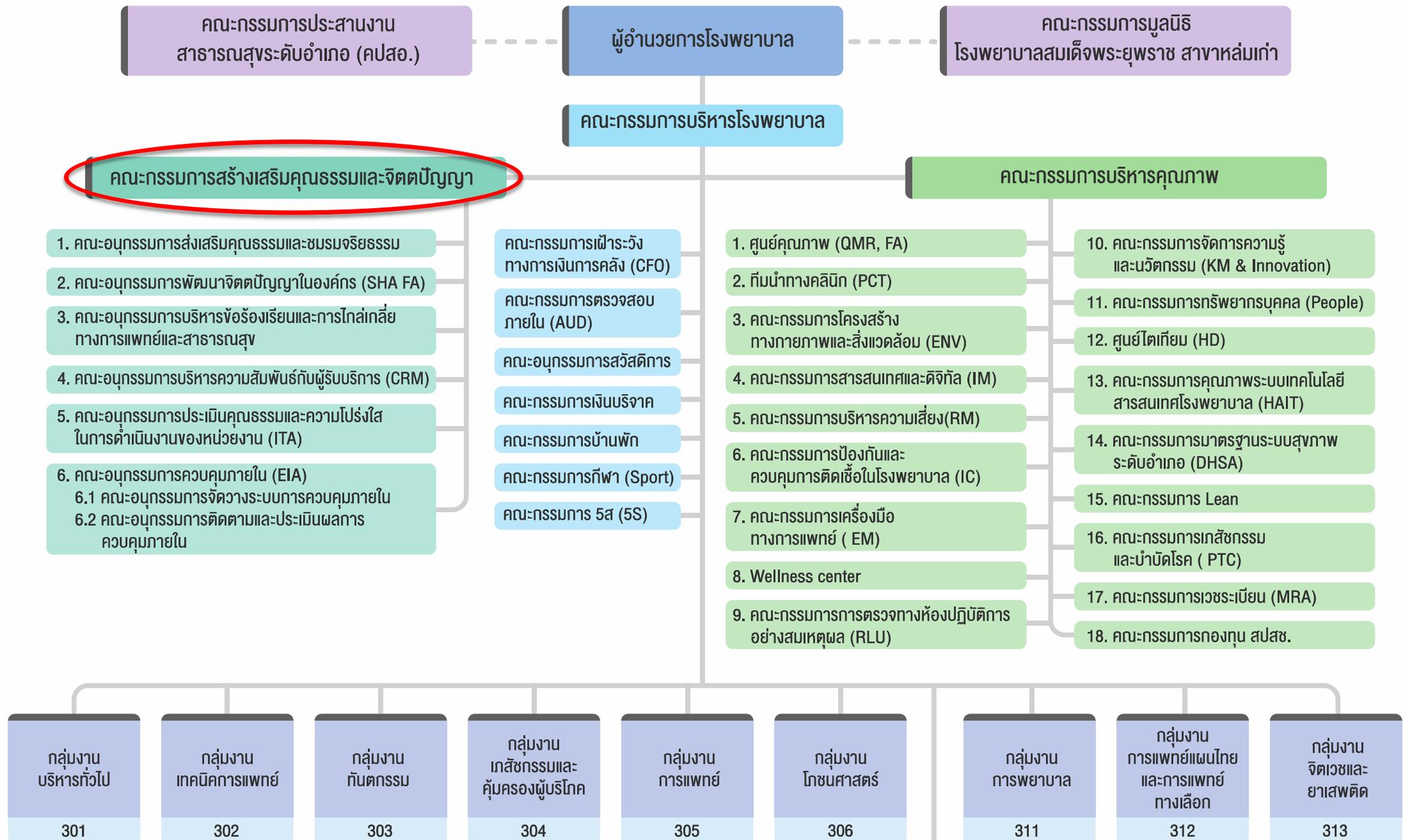
ชุมชนมีความสุข
HAPPY COMMUNITY

02

บุคลากรมีความสุข
HAPPY PEOPLE

ผู้รับบริการมีความสุข
HAPPY CUSTOMER

01



1.1 งานการเงิน

1.2 งานบัญชี

11.1 งานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช (ER)

11.2 งาน...

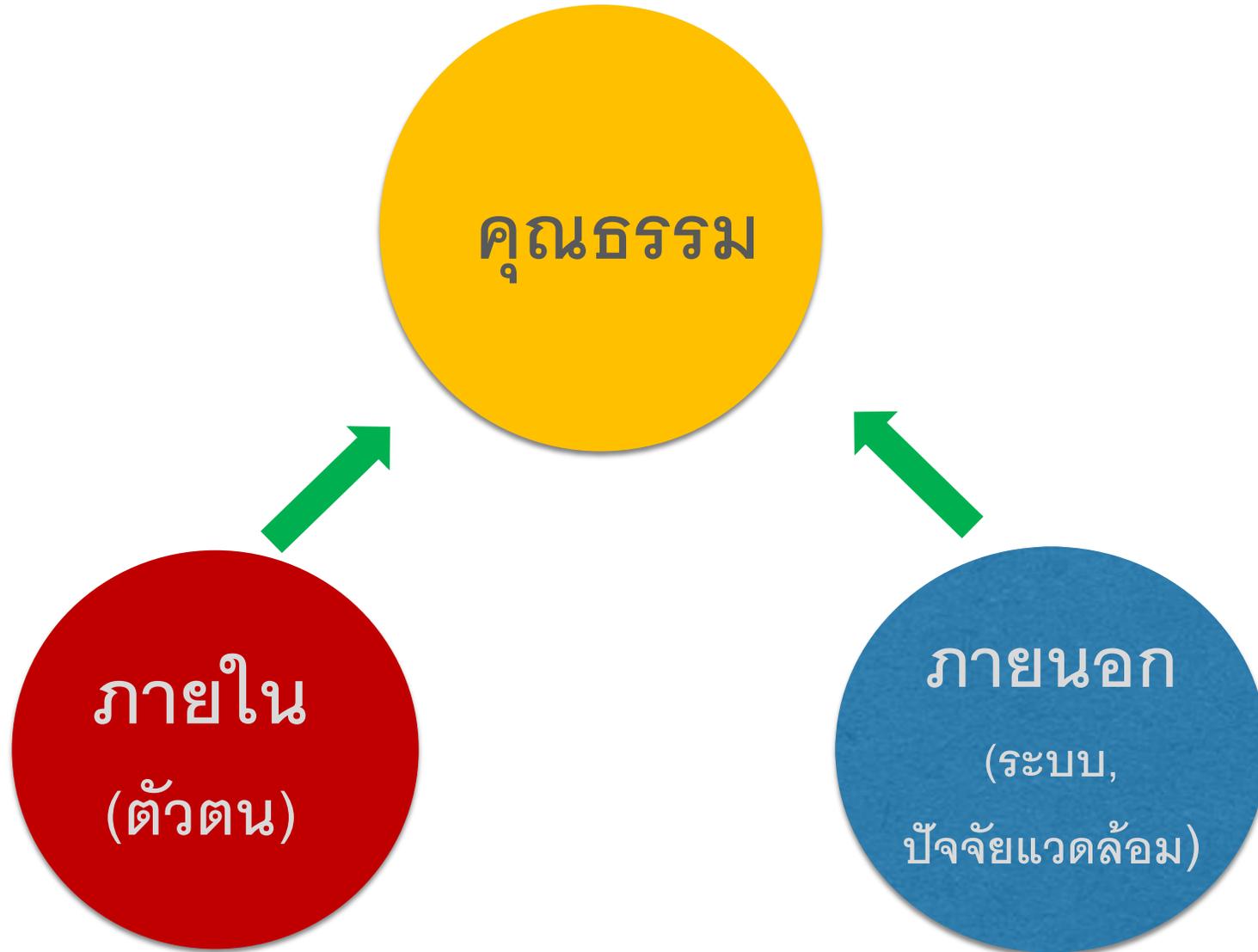




“มนุษยทุกคน”

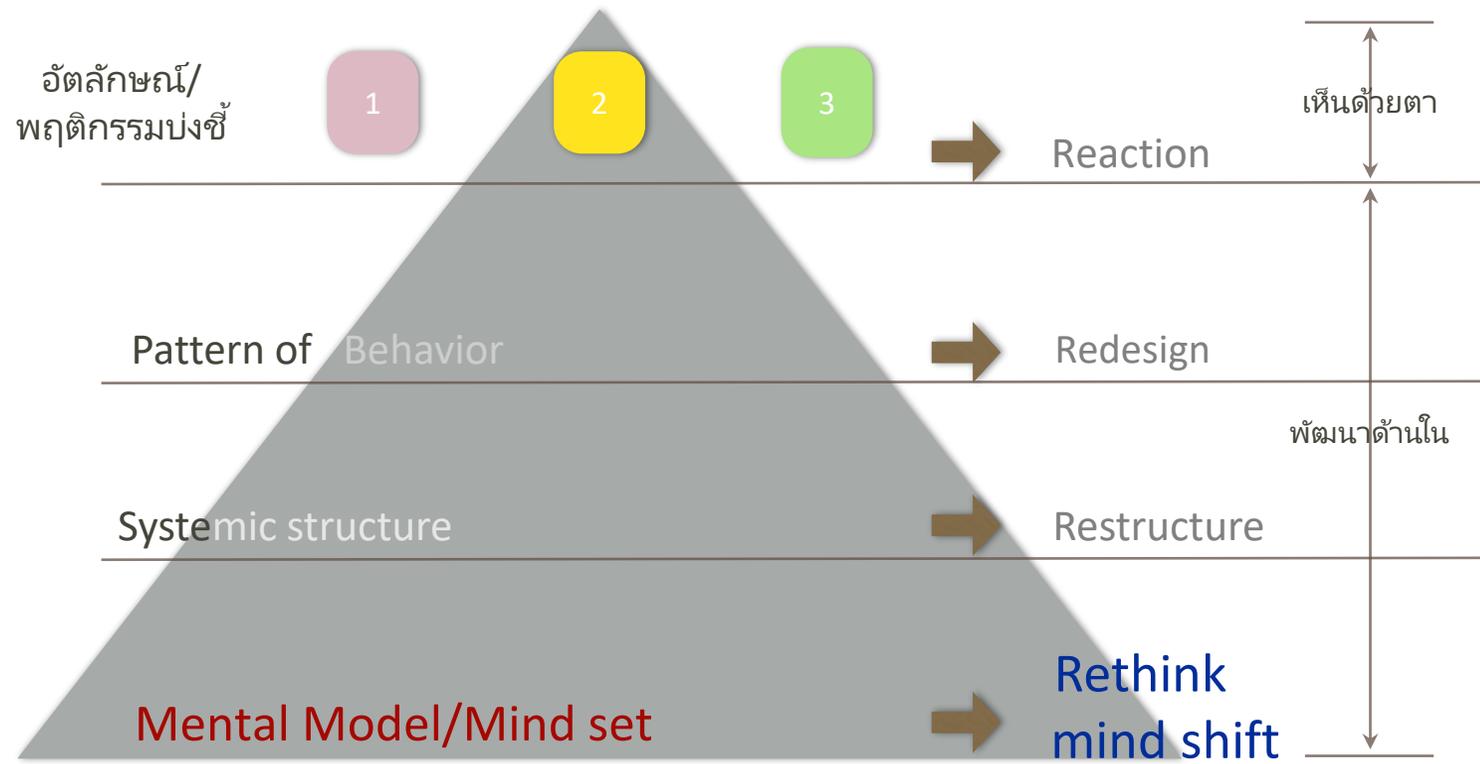
ล้วนมีเมล็ดความดีอยู่ในใจ
เพียงต้องการหยาดน้ำบ่มเพาะ
ความดีนั้น **จึงจะงอกเงย** ออกมา

- สุภาวดี อารัมภ์ -



ศาสนา, Mindfulness

กฎหมาย จรรยาบรรณ ระเบียบ วินัย
องค์กรคุณธรรม



Systems Thinking : Peter M. Senge

องค์กรคุณธรรม



จังหวัดเพชรบูรณ์

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช อำเภอหล่มเก่า

ได้รับการคัดเลือกเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ระดับจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๓
ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

ขออำนาจพรให้มีความเจริญรุ่งเรืองสถาพรตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายสืบศักดิ์ เอี่ยมวิจารณ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

ได้รับรางวัลคุณธรรมอวอร์ด ปี ๒๕๖๕ (Moral Awards 2022)

ประเภทชุมชนและองค์กร

ที่มีการส่งเสริมระบบเครดิตทางสังคม (Moral Credit)

ให้ไว้ ณ วันศุกร์ที่ ๑ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุริยเดว ทรีปาตี)
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

(คุณหญิงปัทมา ลีสวัสดิ์ตระกูล)
ประธานกรรมการศูนย์คุณธรรม



คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
มอบโล่เชิดชูเกียรตินี้ เพื่อแสดงว่า

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า
จังหวัดเพชรบูรณ์

ได้รับการคัดเลือกให้เป็น
องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช ๒๕๖๖
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

(นายเศรษฐา ทวีสิน)
นายกรัฐมนตรี

ค.ก.บ.ส.ค.ค.ค.



การสร้างสุขด้วยสติ ในองค์กร Mindfulness In Organization



AMARINBOOKS

Mindfulness

เบื้องหลังความสำเร็จ
ที่องค์กรยักษ์ใหญ่ทั่วโลกต่างใช้



Mindfulness in Organization

เมื่อบริษัทระดับโลกหันมาพึ่งการฝึกสติ



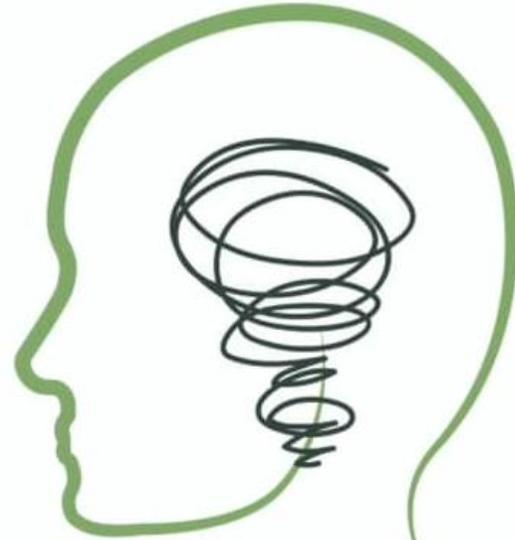
Google กับการฝึกสติในชีวิตประจำวัน

เบื้องหลังความสำเร็จของบริษัทยักษ์ใหญ่ของโลกอย่าง Google มาจากหลายประการ เช่น เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย การวางแผนจัดการข้อมูลขนาดมหึมา (Big Data) หรือการมีลูกเล่นที่ตัวชื่อ Google เมื่อมีเหตุการณ์สำคัญๆ (Google Doodle)

อีกหนึ่งขององค์ประกอบที่สำคัญคือ “การปฏิบัติสมาธิ” Google เปิดคอร์สอบรมสมาธิให้กับพนักงาน ชื่อว่า “Search Inside Yourself” เน้นพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) 5 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง การควบคุมตนเอง แรงจูงใจ ความใส่ใจ และทักษะทางสังคม ต่อมาพัฒนาเป็นสถาบันพัฒนาความเป็นผู้นำ “Search Inside Yourself Leadership Institute”

SEARCH
INSIDE
YOURSELF
LEADERSHIP INSTITUTE





MINDFUL PSYCHOLOGY

จิตวิทยาสติ

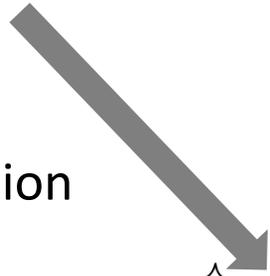
EVENTS

Action

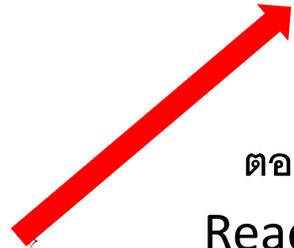


EVENTS

Action

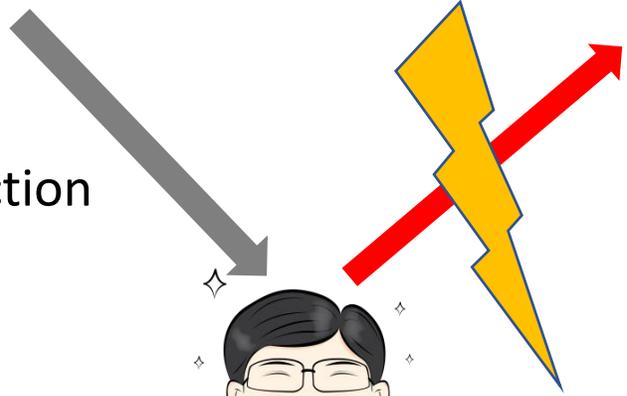


ตอบโต้
Reaction



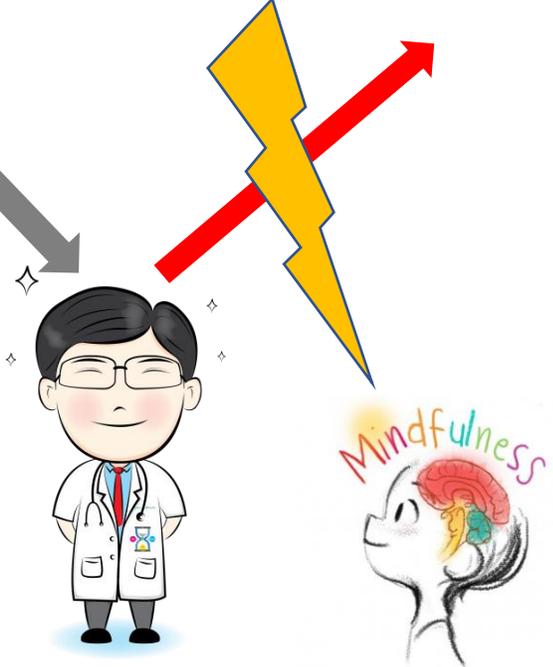
EVENTS

Action



EVENTS

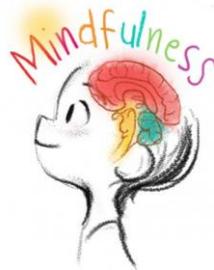
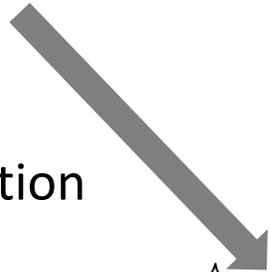
Action



ยังคิด Slow Down...

EVENTS

Action



ตอบสนอง
Respond



Slow Down...

6 Steps

To be Mindfulness Organization
(Lomkao s' Style)



1. การนำองค์กร

การนำองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ
การบริหารคน จะเป็นองค์กรที่
สามารถสร้างผลงาน สร้างรายได้
และสร้างผลกำไรได้มากกว่าองค์กร
อื่นๆ ทั่วไปมากขึ้น 3.5 เท่า

The World Federation of People Management Associations
(WFPMA) and the Boston Consulting Group (BCG)



“ทุกคนที่ทำงานให้กับโรงพยาบาล
สมเด็จพระยุพราช จะต้องไม่ลืมว่า
โรงพยาบาลนี้ กำเนิดขึ้นจากความ
มุ่งปรารถนาอันแรงกล้าของคนไทย
ทั่วราชอาณาจักร ที่ต้องการจะเห็น
ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารทุกหนแห่ง
ได้รับความเอาใจใส่ รักษาพยาบาล
เป็นอย่างดี ให้ปลอดภัยจากความ
เจ็บไข้โดยทั่วถึงเสมอหน้ากัน”

พระราชดำรัสของ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเมื่อครั้งดำรงพระอิสริยยศเป็น
สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร
ณ กรมทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ วันที่ 17 มิถุนายน พุทธศักราช 2529



“โรงพยาบาลที่น่าไว้วางใจ
และเป็นที่ศรัทธาของประชาชน
บุคลากรต้องยึดคุณธรรม
จริยธรรมทั้งองค์กร”

ศ.เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย
องคมนตรี

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

โรงแรมโฆสิตฮิลล์ จ.เพชรบูรณ์





นโยบาย

“เจ้าหน้าที่ทุกคน ใช้ชีวิต
อย่างมีสติมีปัญญา มีคุณค่าต่อ
ตนเองและผู้อื่น ยอมรับความ
จริงได้อย่างมีความเข้าใจและมี
ความสุข”

2.Strategic Plan

นำเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์
ของโรงพยาบาล



โรงพยาบาลต้นแบบแห่งความสุข ชุมชนมีสุขภาพะ

วิสัยทัศน์
VISION

ยุทธศาสตร์
STRATEGIES

04

องค์กรแห่งความสุข
HAPPY ORGANIZATION

03

ชุมชนมีความสุข
HAPPY COMMUNITY

02

บุคลากรมีความสุข
HAPPY PEOPLE

ผู้รับบริการมีความสุข
HAPPY CUSTOMER

01





កោះខិច្ច



កោះខេត្ត

3. พัฒนา Core Team



ทักษะกระบวนการ (Facilitator)



Skill

- สติ
- สมาธิ
- ฟังอย่างลึกซึ้ง
- จับประเด็น
- ตั้งคำถาม
- สื่อสารอย่างสันติ
- วางแผนแบบมีส่วนร่วม
- จัดประชุมอย่างมีส่วนร่วม

4.การพัฒนาบุคลากร 100%



MIO

MINDFULNESS IN ORGANIZATION

อบรมMIO 100%





ใช้สติสนทนาในการประชุมและมี Moderator



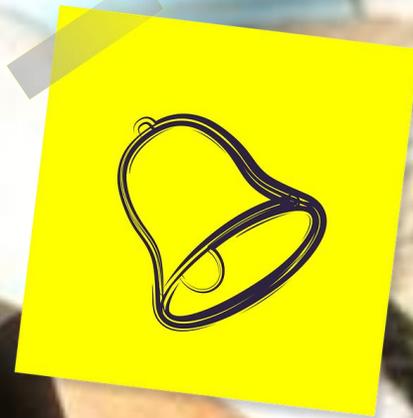
“เบิกบานก่อนเริ่มงาน สุขสำราญก่อนกลับบ้าน”

Check in – Check out



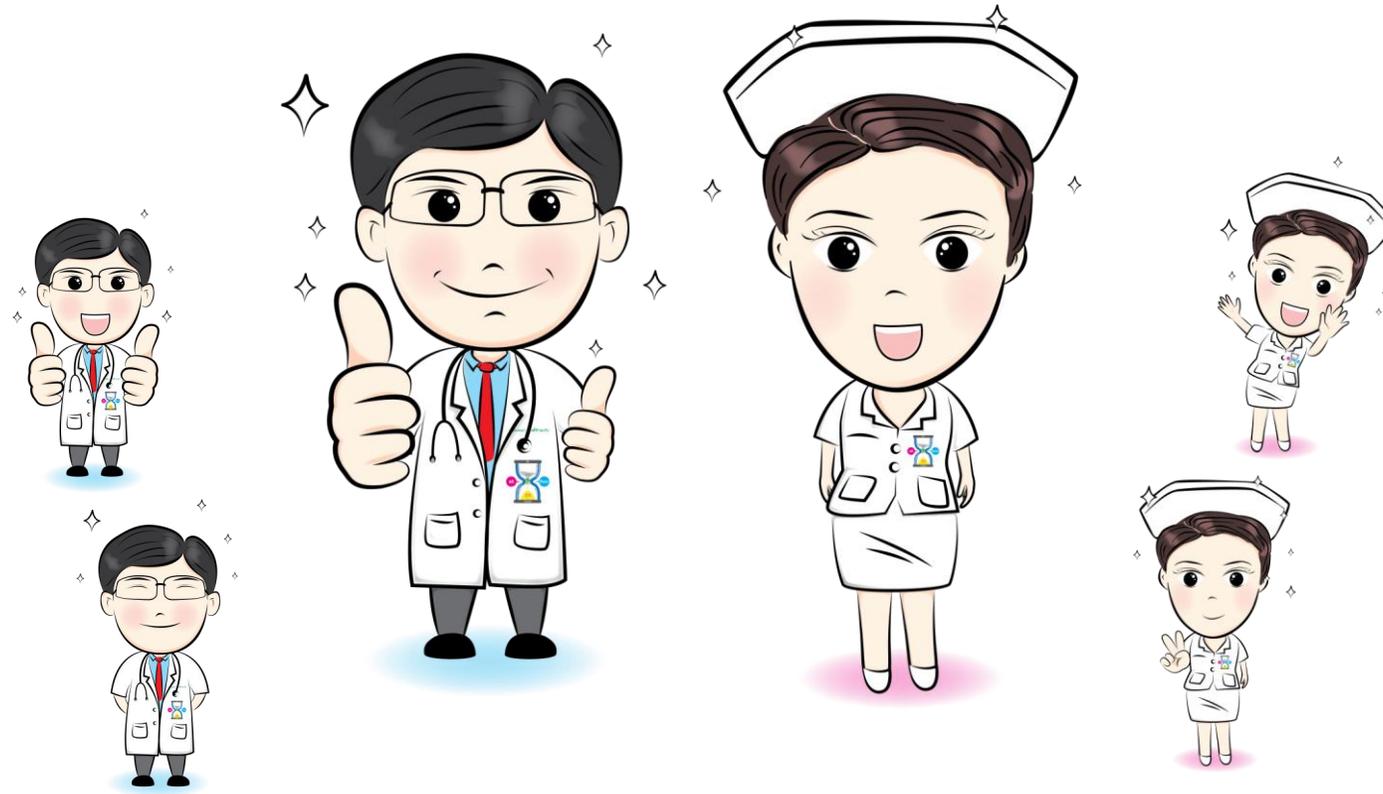
ทำสมาธิก่อนเริ่มงาน

สร้างสิ่งแวดล้อม เสียงระฆังแห่งสติ ท້วรพ. ทุก 15 นาที

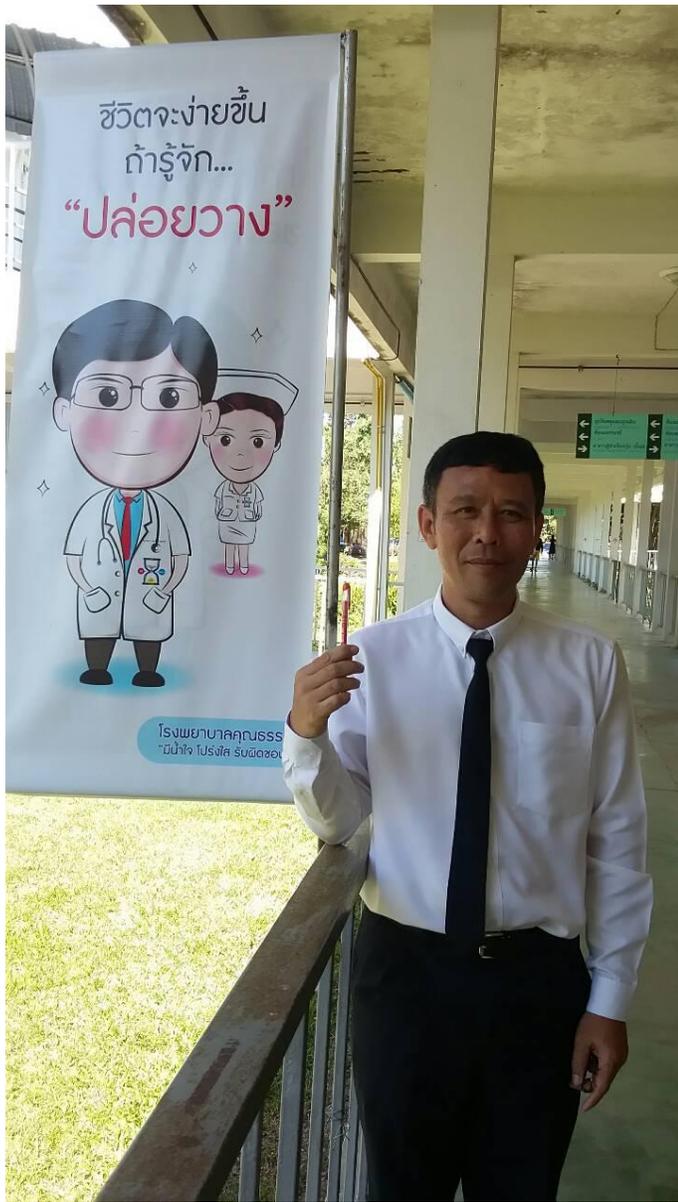


MIO

MINDFULNESS IN ORGANIZATION



สร้างสิ่งแวดล้อม ทำ Mascots



ติดตั้งป้ายเตือนสติทั่ว รพ.



นำผู้รับบริการนั่งสมาธิ 5 นาที ที่ OPD ทุกวัน

BPSC

BEHAVIOR and PSYCHOSOCIAL CARE

NCD Clinic

SHA

SPIRITUAL HEALTHCARE in ACTION

FArmSHA
st

การสร้างผู้นำ
Soft Side รุ่นใหม่
FarmSHA

FARM S

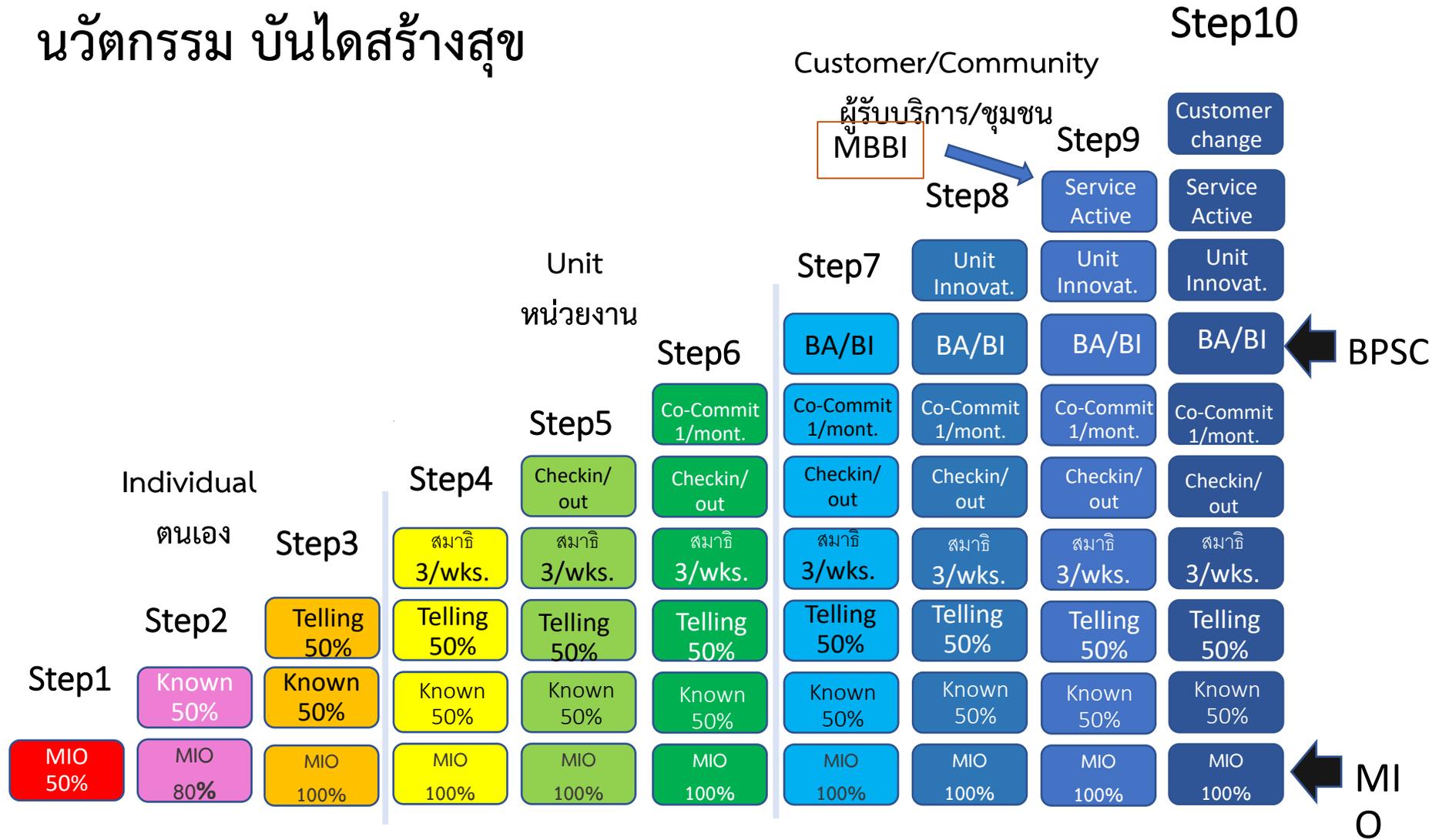
SHA

SPIRITUAL HEALTHCARE in ACTION

เปิดพื้นที่ปลอดภัย
สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
มีความไว้วางใจเป็นฐาน



นวัตกรรม บันไดสร้างสุข



System Thinking





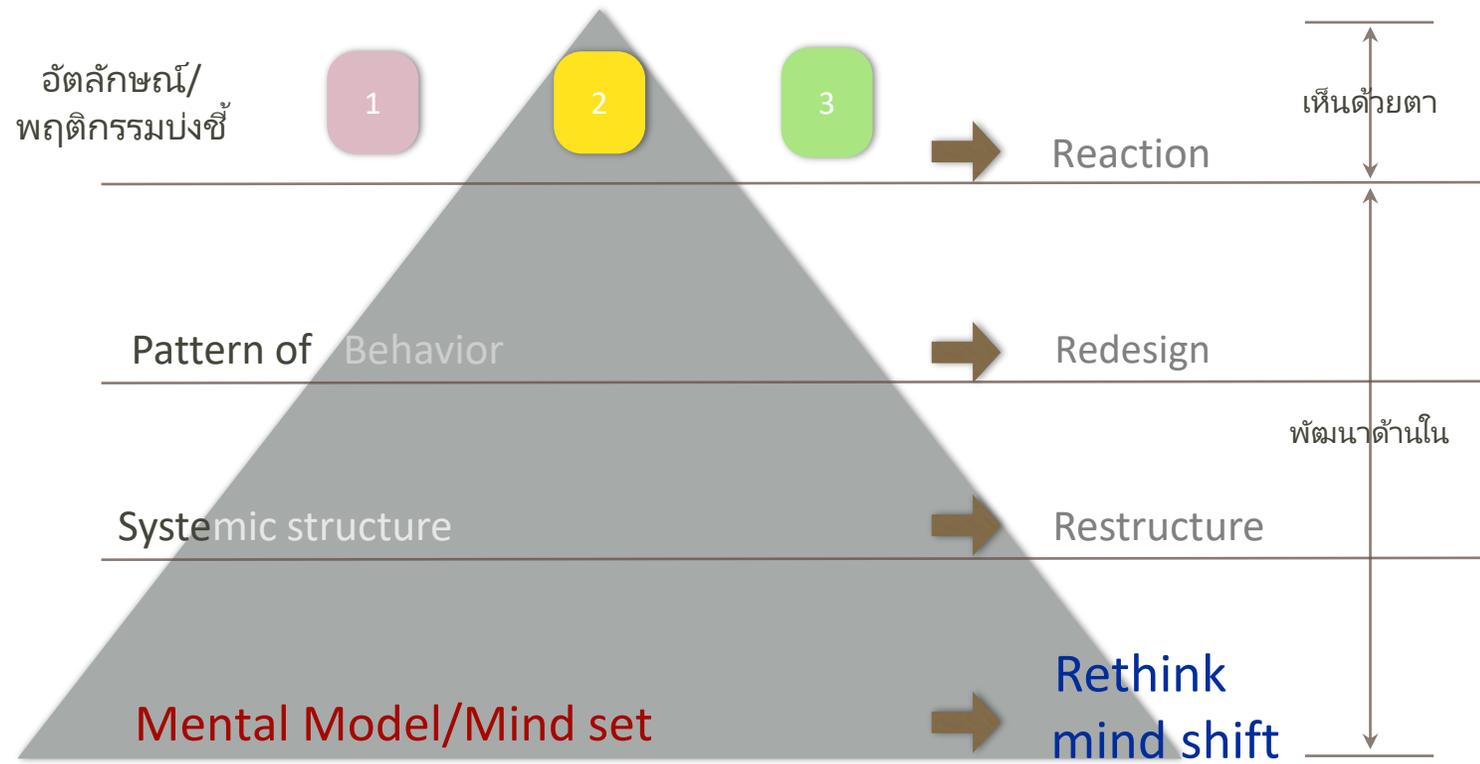
“ สติ ”

คำเดียวกับเกินพอ

สมเด็จพระพุทธมาจารย์ (โต พรหมรังสี)

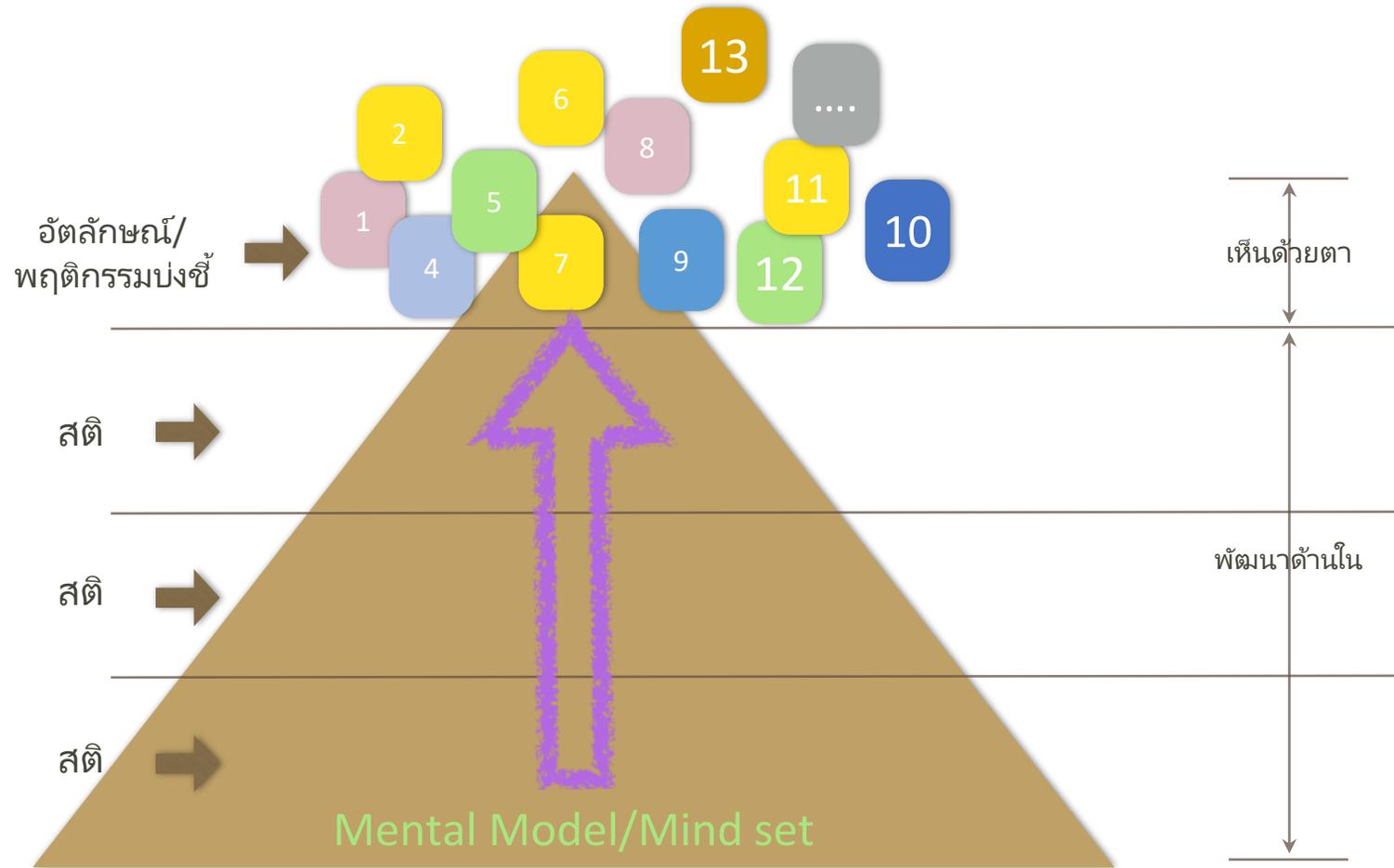
วัดระฆังโฆสิตาราม กรุงเทพมหานคร

ธรรมะจากพระอริยสงฆ์



Systems Thinking : Peter M. Senge

องค์กรคุณธรรม



สติในตัวตน

ค่านิยม (Values)

Hard side

มุ่งเน้นผู้รับบริการ(Customer Focus)
การจัดการโดยใช้ข้อมูล(Management by Fact)
การนำอย่างมีวิสัยทัศน์(Visionary Leadership)

Soft side

รับผิดชอบ
เสียสละ
เมตตากรุณา

เชิงระบบ

แสดงออก/ปฏิบัติได้ เป็นรูปธรรม
มักเริ่มโดยองค์กร

เริ่มจากภายใน

แสดงออกจากจิตสำนึกภายใน
ต้องเริ่มที่ตนเอง

วัฒนธรรมองค์กร

(Culture)



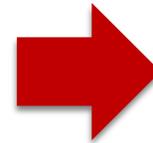
ความเชื่อ สิ่งที่ยึดถือ

ให้คุณค่า ศรัทธา

(บาป/บุญ,

ศาสนา,

การเมือง)



ทำสิ่งที่เป็นไปได้

ไม่ได้

ให้เป็นไปได้

ค่านิยม

(Values)



A black and white photograph of Peter Drucker sitting in a chair in a library. He is wearing a suit and tie, and has his hands clasped in front of him. The background is filled with bookshelves containing many books. The text "Culture eats strategy for breakfast." is overlaid on the image in a white and yellow font.

Culture eats **strategy for breakfast.**

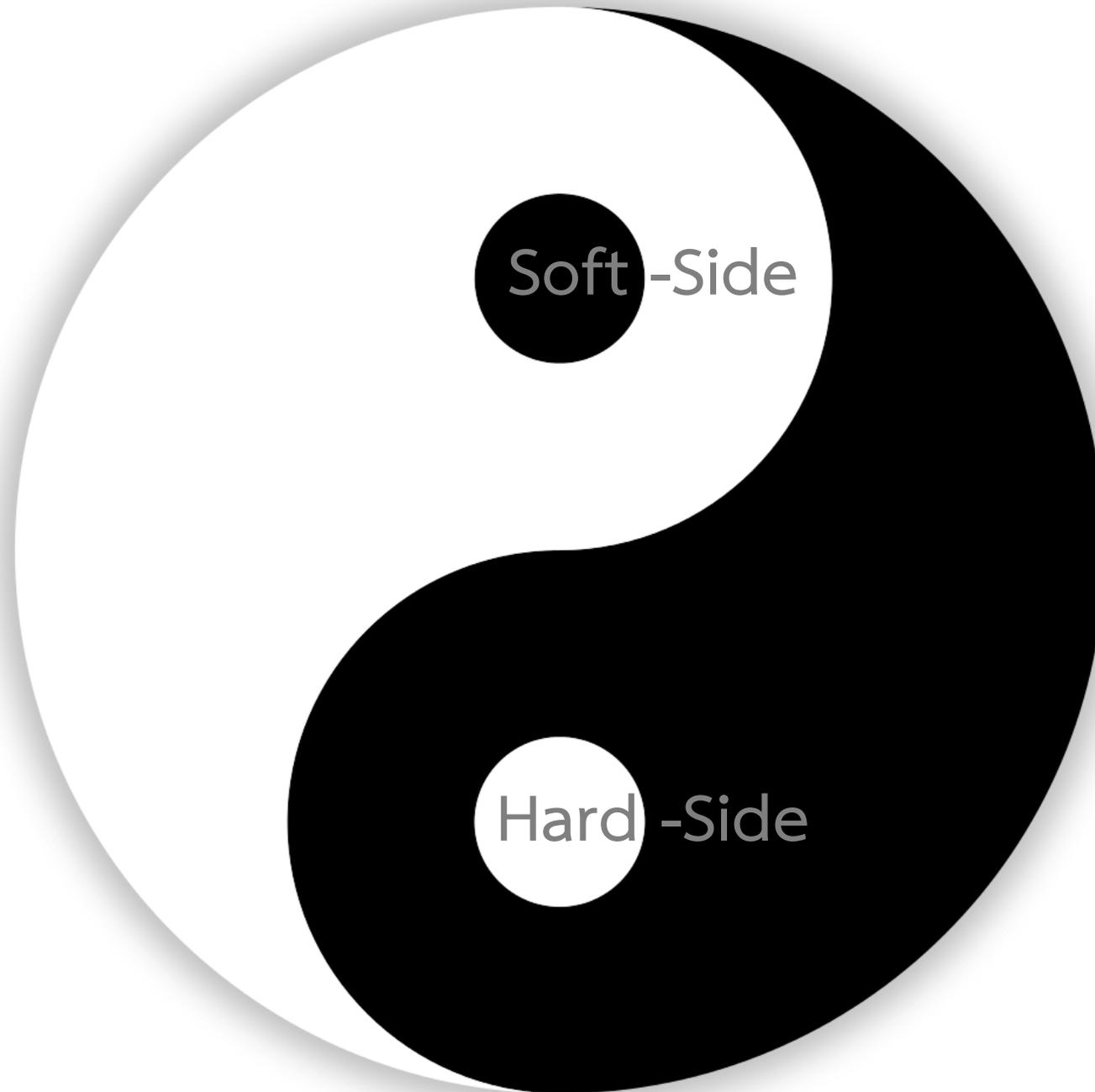
— *Peter Drucker* —

AZ QUOTES

This implies that the culture of your company always determines success regardless of how effective your strategy may be.

“วัฒนธรรมองค์กร

กลืนกินกลยุทธ์เป็น อาหารเข้า”



Soft-Side

Hard-Side

สภาพแวดล้อม



ระบบประเมินผลงาน



ระบบข้อมูล
และสารสนเทศ



ระบบการนิเทศ
กำกับติดตาม



ระบบการดูแลผู้ป่วย



ระบบงานคุณภาพ



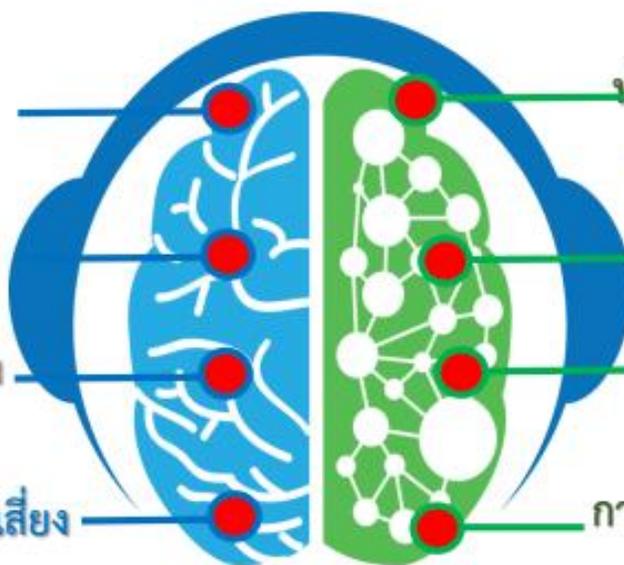
ระบบงบประมาณ

Hard Skill
ทักษะที่วัดวิเคราะห์ผลได้

วิธีคิด

Soft Skill
เน้นด้านจิตใจวัดผลได้ไม่ชัดเจน

มองข้อจำกัดของมนุษย์
HFE
วิธีคิดแบบ LEAN
การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
Management by fact
การบริหารจัดการความเสี่ยง
Risk management



ทำงานเป็นทีม
Teamwork
คุณค่า Value
ภาวะผู้นำ
Leadership
การทำงานแบบมีส่วนร่วม
Collaboration

Hard side (คุณภาพ)

วิสัยทัศน์ (Vision)

ภาพฝันด้านการบริหารจัดการ

เชิงรูปธรรม



เป้าประสงค์ (Goals)

-ผู้ป่วยปลอดภัย

-เจ้าหน้าที่มีความสุข



ตัววัด (KPI)

-อัตราการตาย Stroke

-อัตราผู้ป่วยที่ HbA1C < 7

-อัตราการป่วยไข้เลือดออก



กิจกรรม/โครงการ (Action Plans)

-รณรงค์กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง

-อบรมเจ้าหน้าที่การดูแลไข้เลือดออก

Soft side (คุณธรรม)

ค่านิยม (Values) ➔ อัตลักษณ์

ภาพฝันด้านคุณธรรม ชิงนามธรรม

รับผิดชอบ, เสียสละ, เมตตากรุณา



พฤติกรรมบ่งชี้ (จริยธรรม)

-การตรงต่อเวลา

-มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อส่วนรวม



ตัววัด (KPI)

-อัตราการมาสาย

-จำนวนครั้งการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม



กิจกรรม/โครงการ (Action Plans)

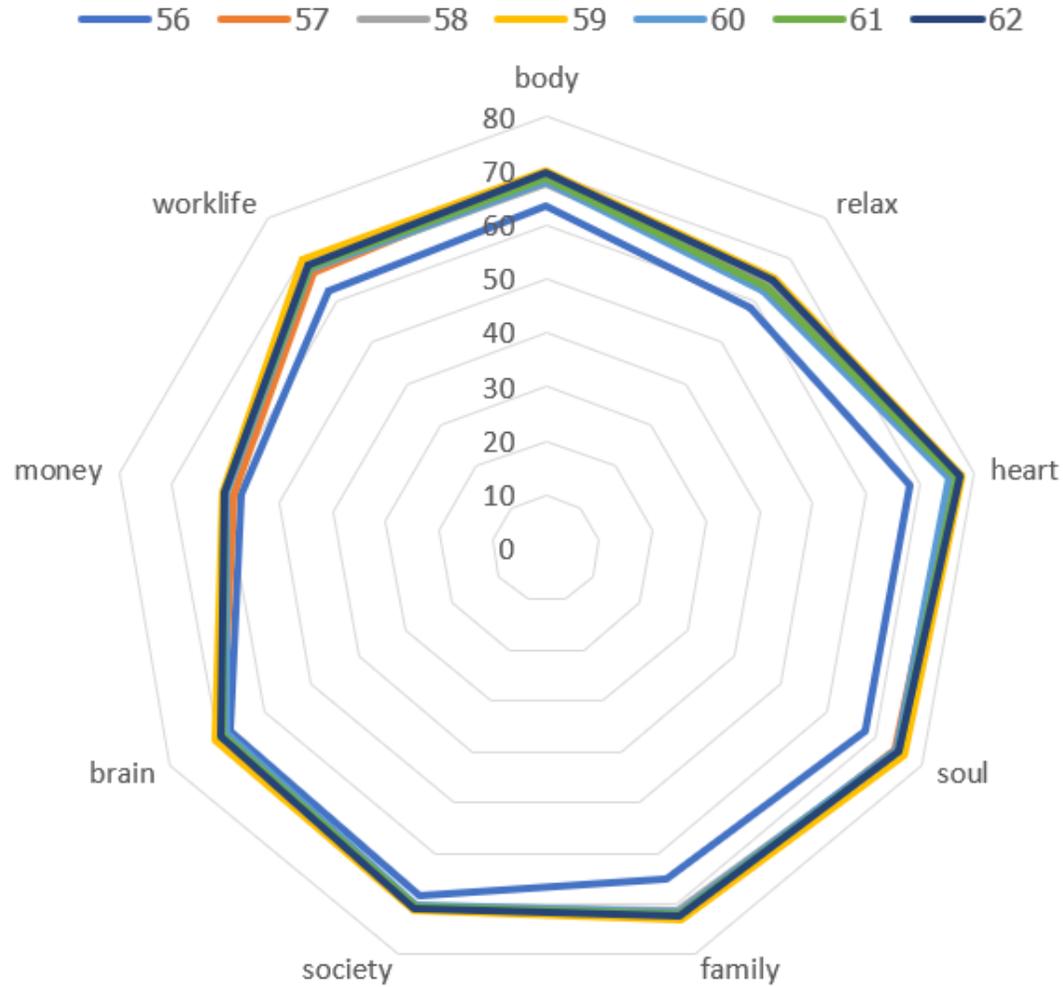
-ระบบการลงเวลาทำงาน

-ระบบการประเมินผลงานและพฤติกรรม (PMS)

-โครงการคุณธรรม (นวัตกรรมความดี)



Happinometer



ค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ

63.58

เกินค่าเฉลี่ยโรงพยาบาล

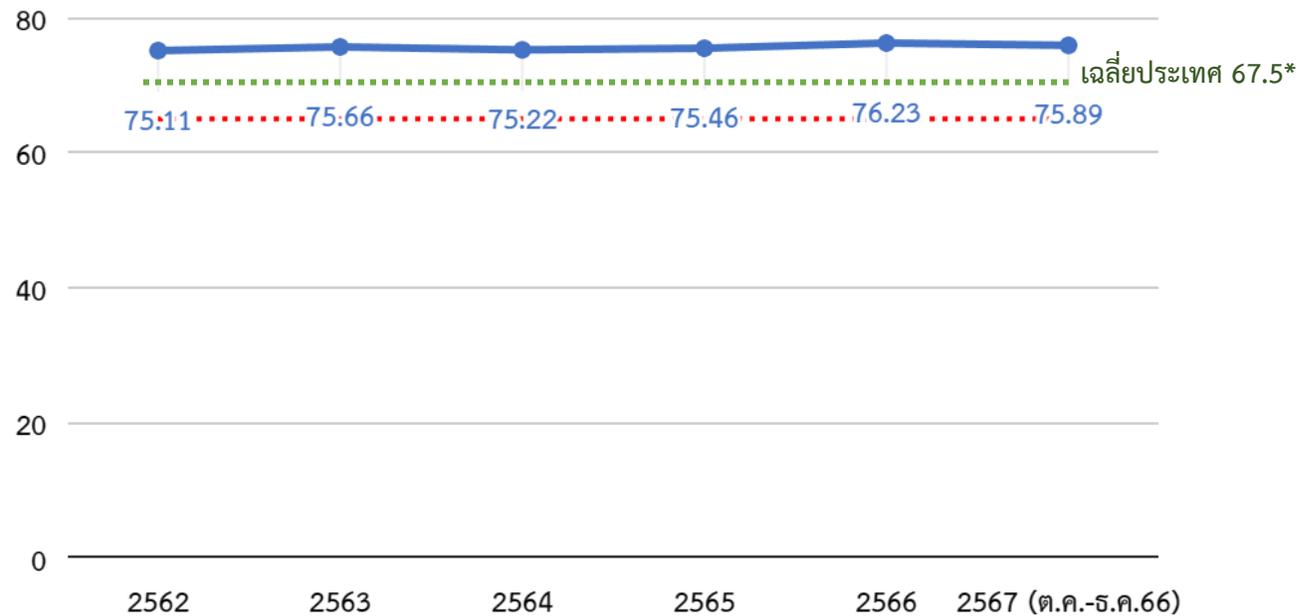
ชุมชน

ขนาด F1 ปชก. >60,000

->100,000

ด้านบุคลากร

ระดับจิตวิญญาณเฉลี่ยของบุคลากร (Happy Soul)



* Ref. การสำรวจ Hapinometer มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2560

ด้านบุคลากร

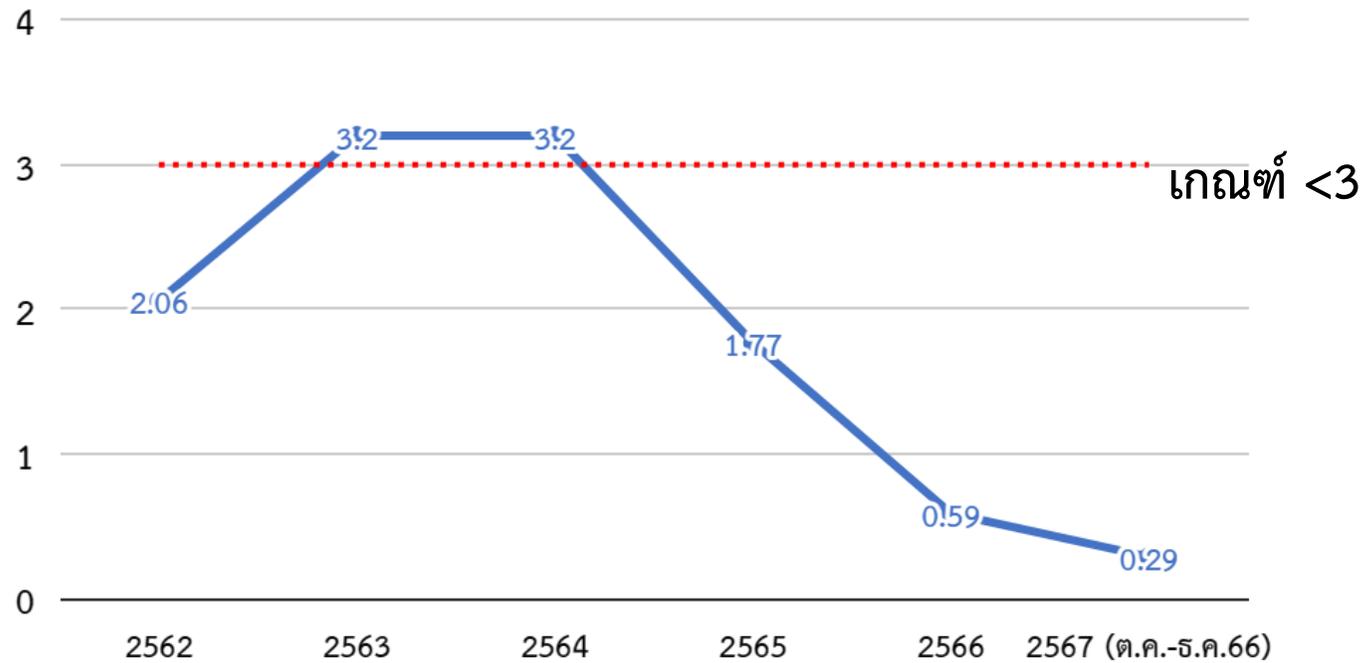
ร้อยละการประเมินภาวะเครียดระดับสูงและระดับรุนแรงของบุคลากร



เกณฑ์ 30

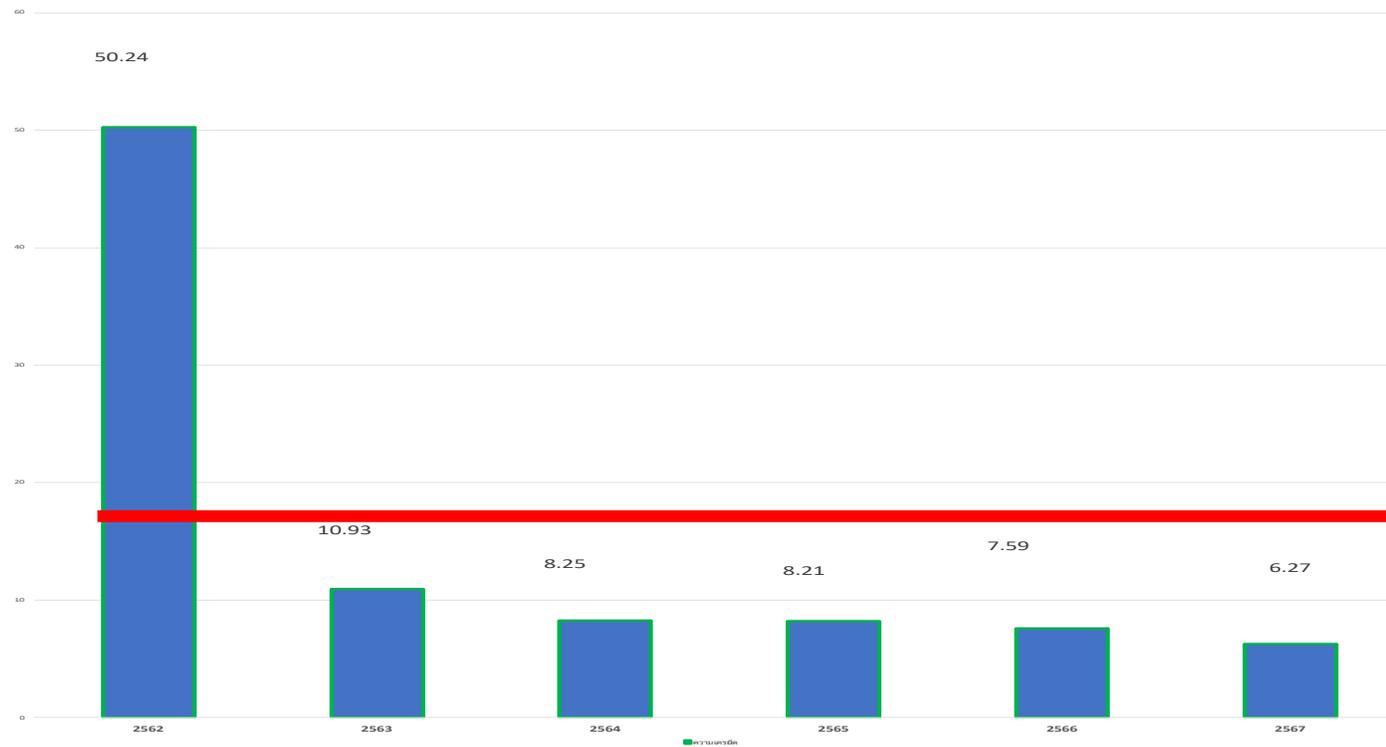
ด้านบุคลากร

ร้อยละบุคลากรที่บาดเจ็บจากการทำงาน



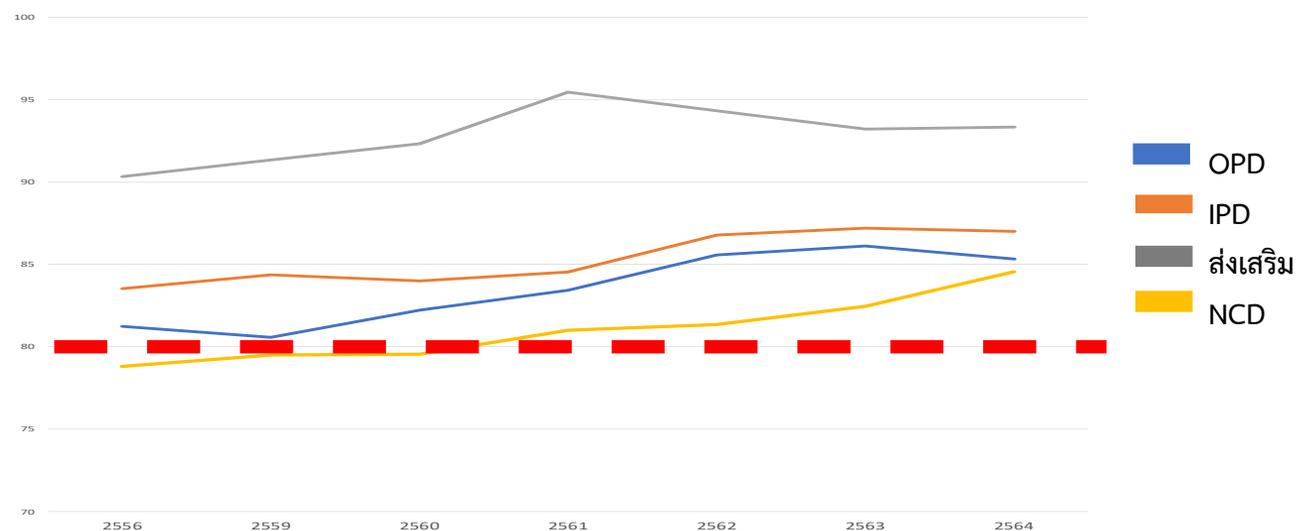
ด้านบุคลากร

ร้อยละพร. ขับรถผิดกฎจราจรขณะใช้รถพยาบาล



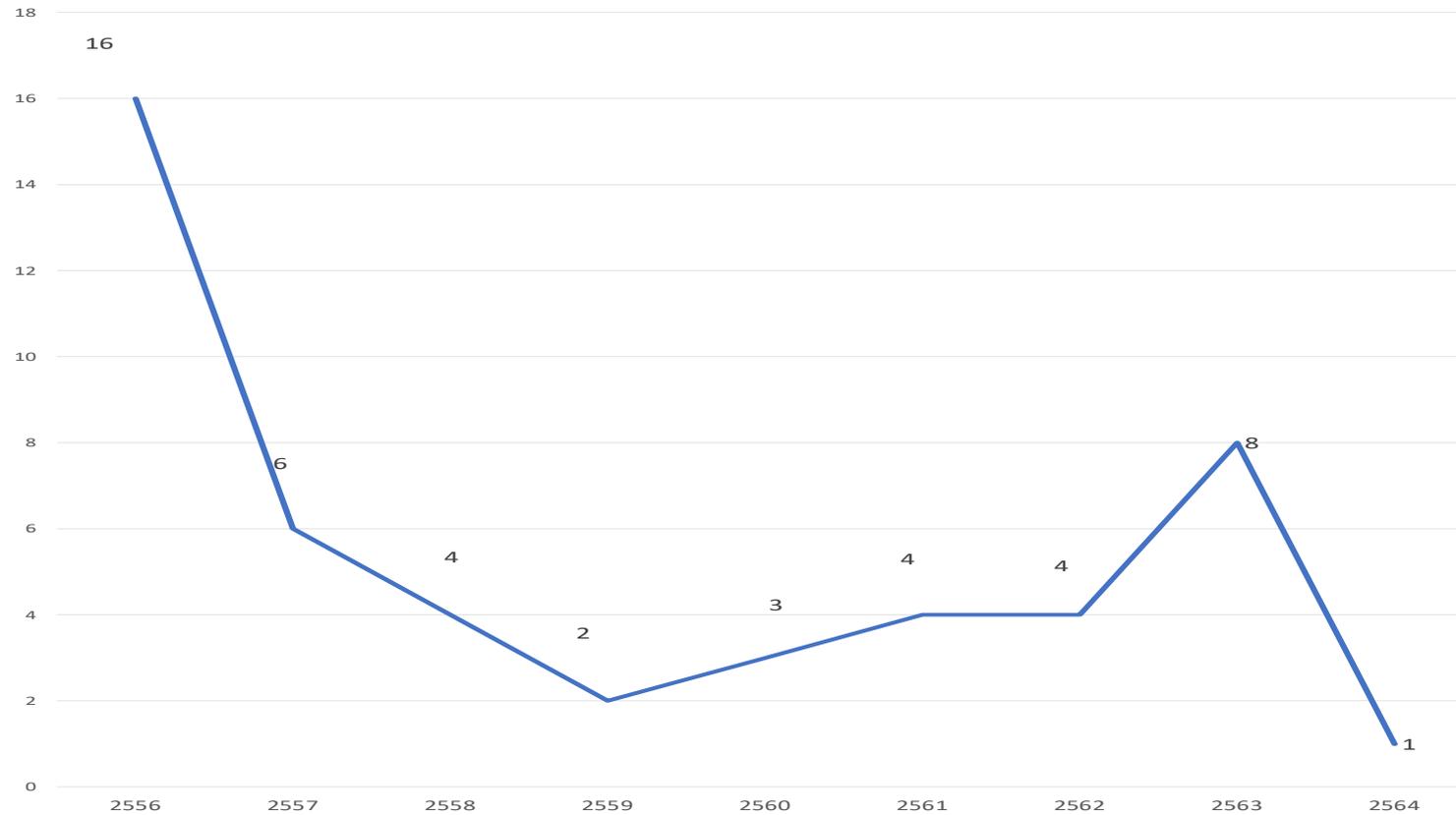
ด้านผู้รับบริการ

ความพึงพอใจผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน/ส่งเสริมฯ/NCD ปี 2559- 2564



ด้านผู้รับบริการ

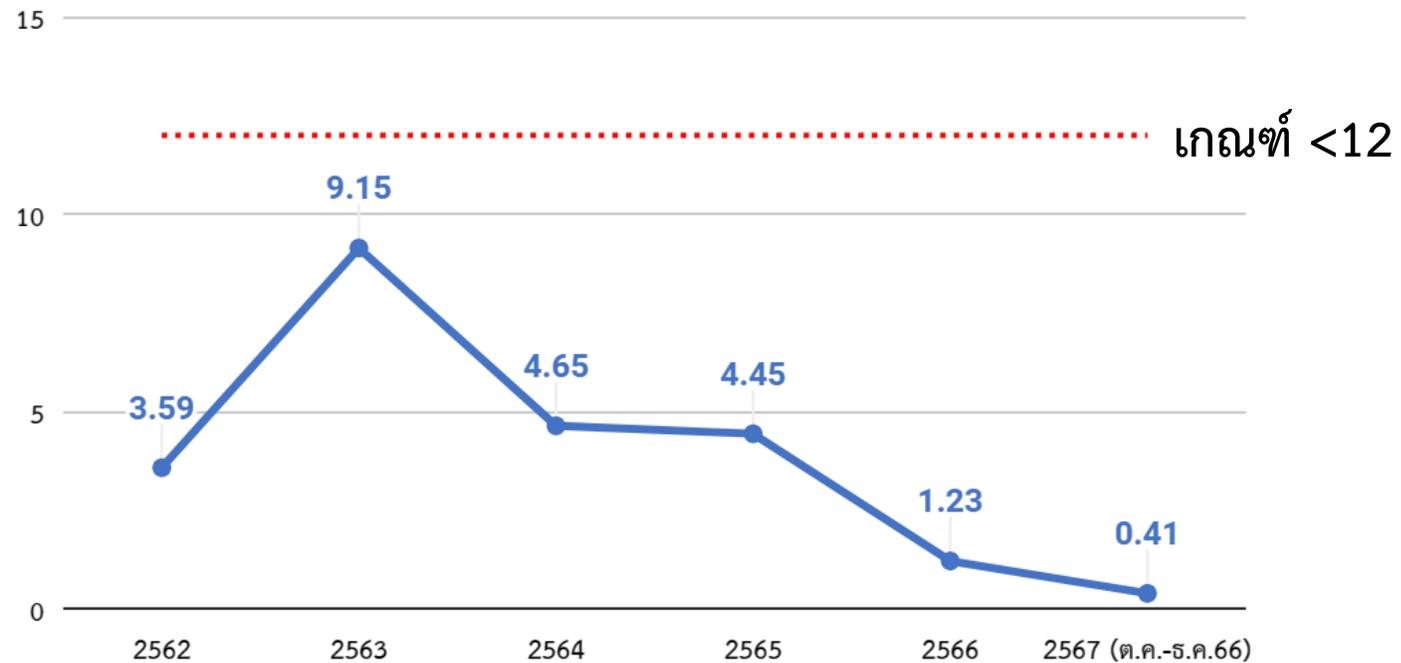
จำนวนข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการ ปี 2556- 2564



ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน/วิกฤติ

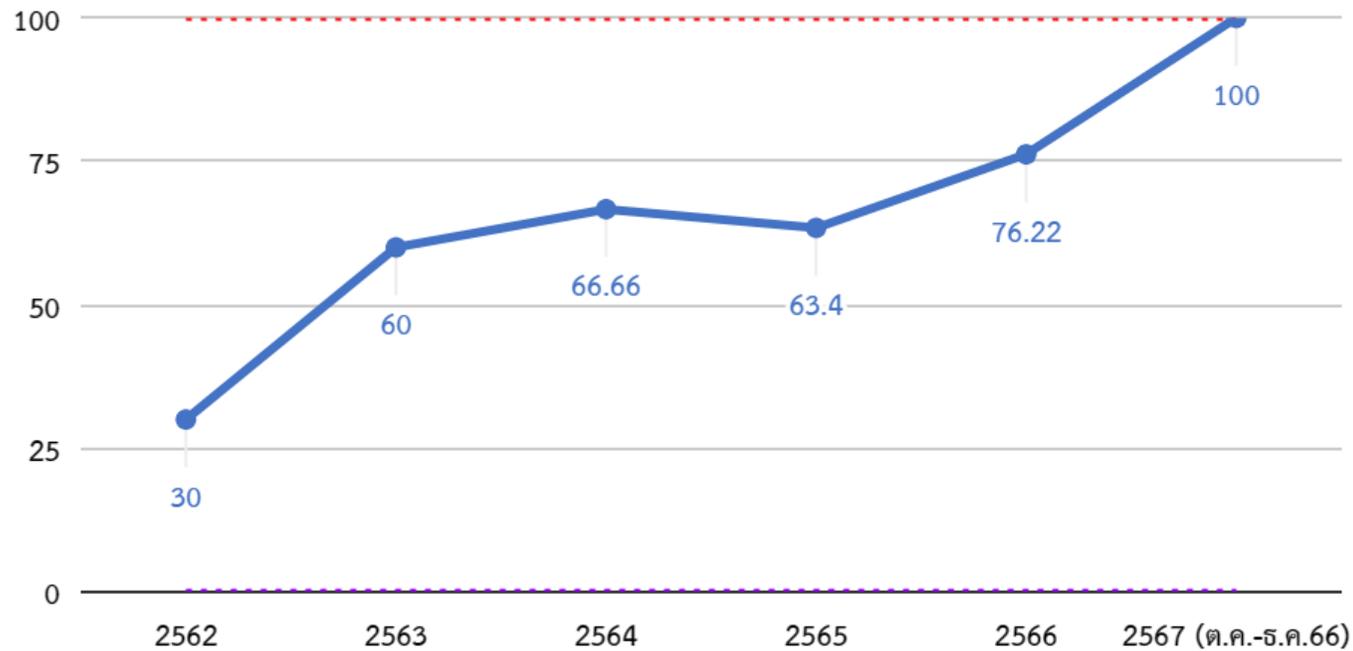
10. อัตราตายของผู้ป่วยวิกฤติฉุกเฉิน(Triage level 1)ใน 24 ชั่วโมงทั้งที่ ER และAdmit



ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน/วิกฤติ

33.ร้อยละผู้ป่วยSTEMI ได้รับยาละลายลิ่มเลือด(Fibrinolytic drug) ภายใน 30 นาที เมื่อมาถึงรพ.

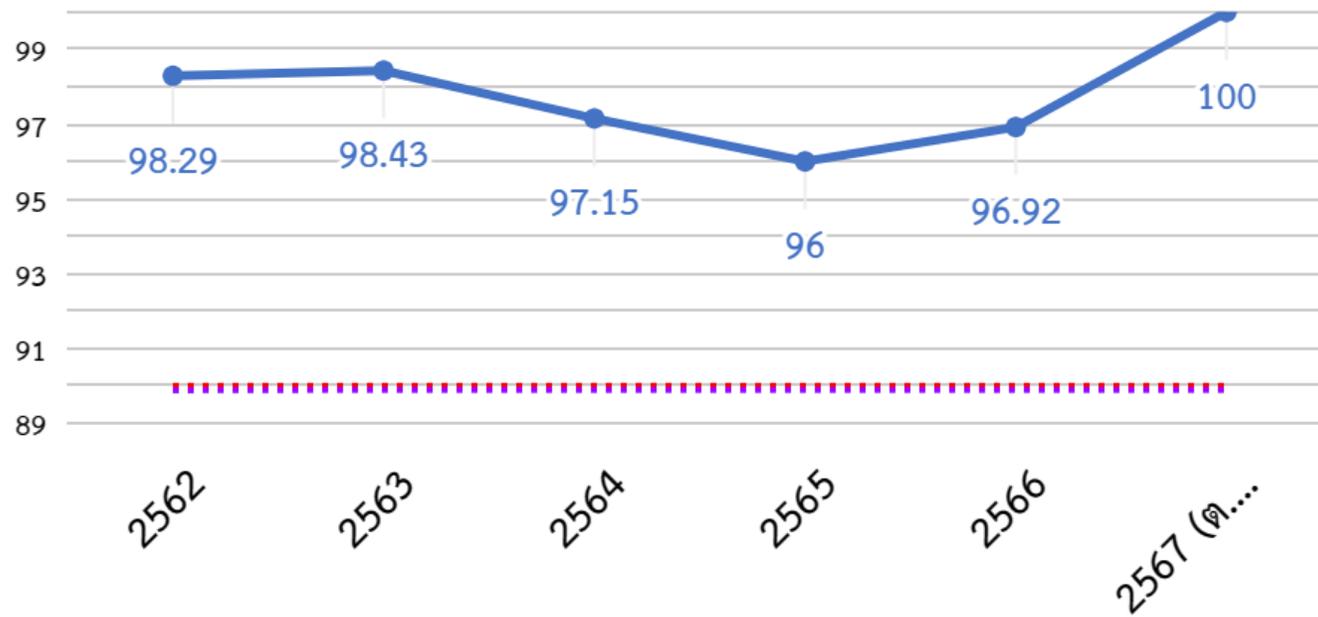


เกณฑ์ 100

ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน/วิกฤติ

34. อัตราผู้ป่วยติดเชื่อในกระแสเลือดได้รับยาปฏิชีวนะภายใน 1 ชั่วโมง

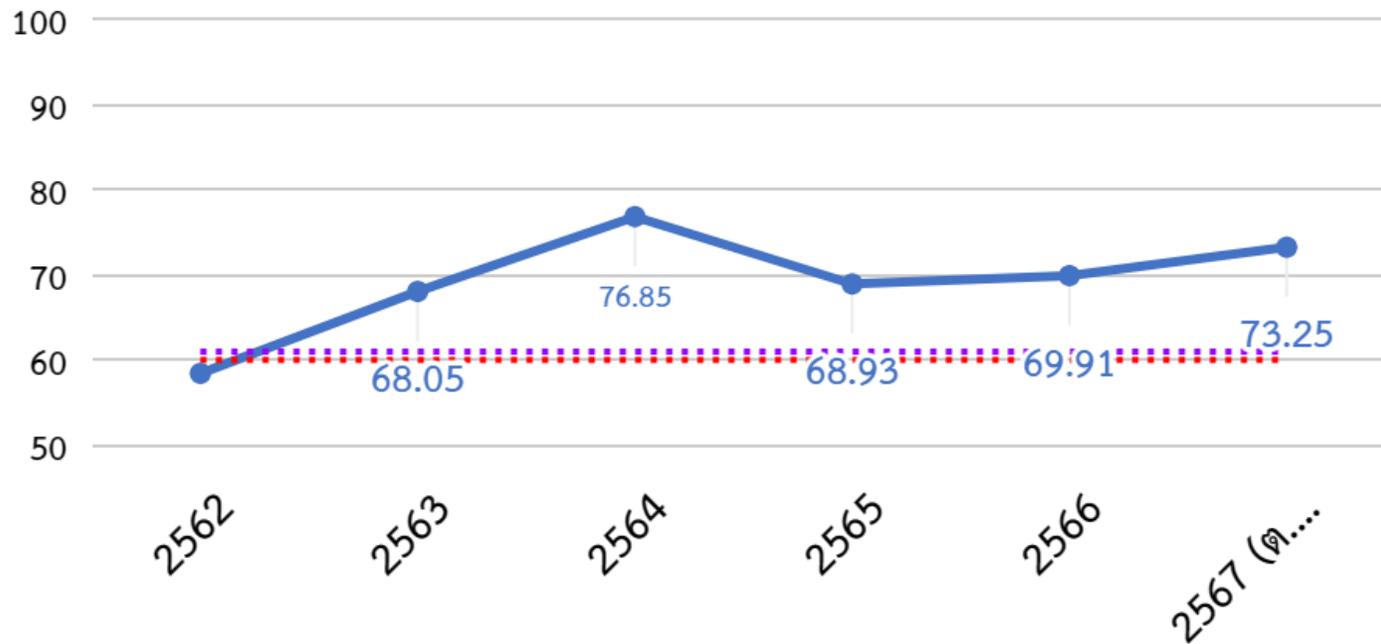


เกณฑ์ 100

ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วย NCD

35. ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้ดี

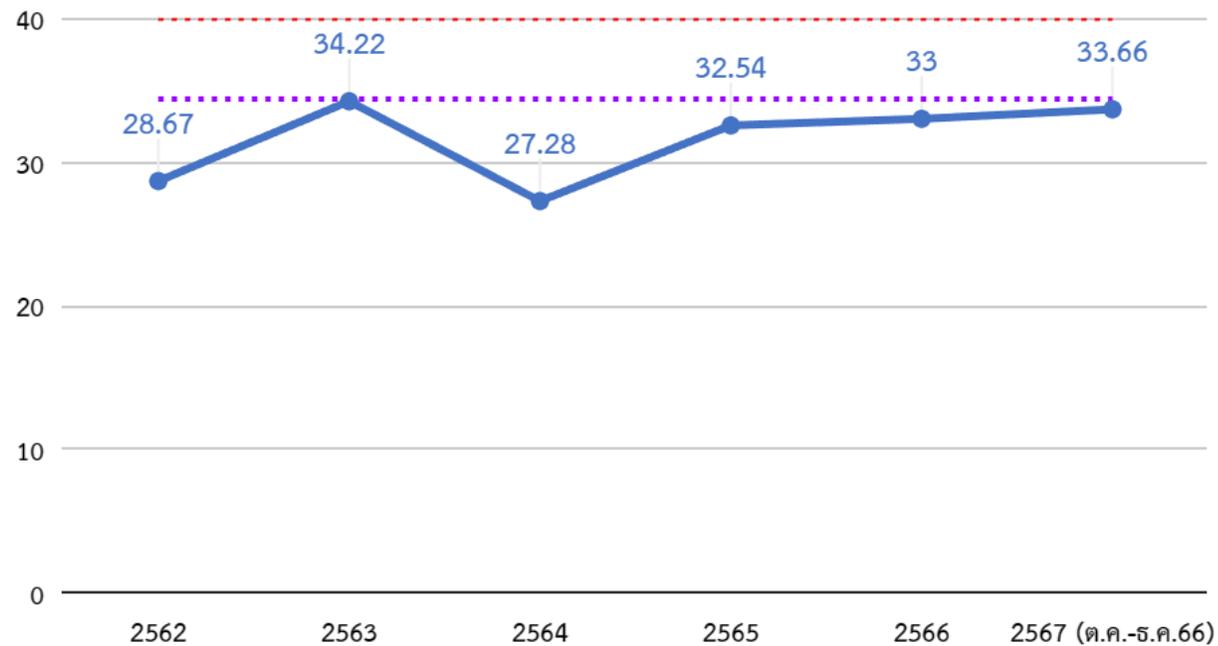


เกณฑ์ >60

ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วย NCD

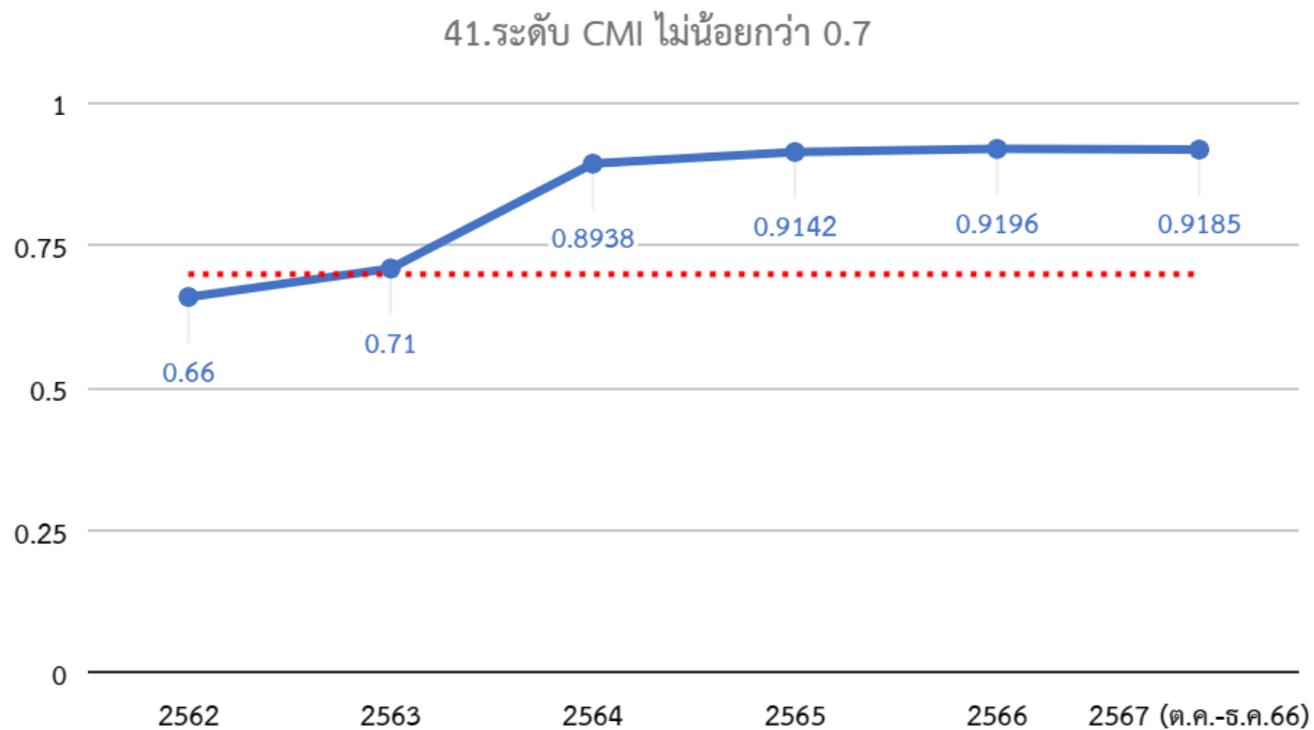
36. ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดี



เกณฑ์ >40

ด้านผู้รับบริการ

การดูแลผู้ป่วยใน



เกณฑ์ >0.7

อัตลักษณ์ “รับผิดชอบ”

มาตรฐานความปลอดภัยและการดูแลรักษา



100.00%

ความปลอดภัยในการผ่าตัด

(Surgical Safety Checklist)

98.24%

การคัดกรองวัณโรคปอด
ในกลุ่มเสี่ยง



99.00%

ผู้ป่วยวัณโรค
ได้รับยาต่อเนื่อง



0.10%

ความผิดพลาด
ระบุตัวผู้ป่วย



0.42

อัตราการพลัดตกหกล้ม
ในผู้สูงอายุ



มุ่งเน้นความปลอดภัยสูงสุดของผู้ป่วย

อัตลักษณ์ "สามัคคี"

ประสิทธิภาพองค์กรและความโปร่งใส

100%
ผลอ่าน CT Scan
Stroke/STEMI ภายใน 30 นาที

97.56%
ผู้ป่วยติดเชื่อในกระแสเลือด
ได้รับยาภายใน 1 ชม.



100.00%
การตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน
และอุบัติเหตุหมู่

98.00%
หน่วยงานผ่านเกณฑ์
Digital Service

ผลงานเพื่อประสิทธิภาพและความโปร่งใส

อัตลักษณ์ “มีน้ำใจ”

ความพึงพอใจและสังคมอุดมสุข



โรงพยาบาลที่เป็นมากกว่าสถานพยาบาล คือหัวใจของชุมชน

โครงการความดี



สุดท้าย ได้บุญ : ดิگพิเศษ



ดอกไม้ สูงวัย : แผนไทย



สวัสดิ์ปีใหม่ สูงวัย : PCC



วันเด็กแห่งชาติ : ส่งเสริมฯ



เยี่ยมบ้านเพื่อน : PCC



มุนบุญ : OPD

โครงการความดี



วันเด็กในรพ. : ตึกกุมารเวชฯ



โลหิตช่วยไทย : LAB



กองทุน กลับบ้าน : ตึกหญิง



รองท้องก่อน : ทันตกรรม



กินข้าวก่อนเข้าตรวจ : OPD



ไกลแค่ไหนก็ไป(เยี่ยม) : ส่งเสริม

โครงการความดี



ตลาดนัดมือ 1+1 : กองทุนเพื่อนช่วยเพื่อน

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ



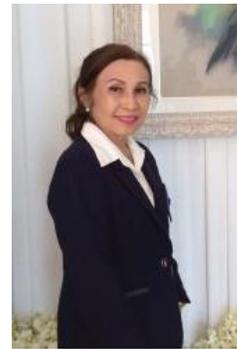




รางวัลโรงพยาบาล
คุณธรรม
ชนะเลิศอันดับ 1
ระดับเขต
ปี 2560



รางวัล
SHA Award
จาก
สรพ.
ปี 2562



อ.ดวงสมร บุญผดุง

รางวัล Moral Award





รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ



ได้รับการรับรอง
มาตรฐาน HA
และ
มาตรฐาน
DHSA
โดย ได้รับการ
ชื่นชมจาก
คณะกรรมการ
เยี่ยมสำรวจ

ฉบับที่ 4

มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ

เริ่มใช้เพื่อการรับรอง HA ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2561

Hospital and Healthcare Standards

4th Edition

Effective for Healthcare Accreditation 1 July 2018



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization)





สิ่งที่น่าชื่นชม (Exceptional performance)

1. การนำ : ผู้นำสูงสุดให้ความสำคัญกับการสร้างคนจากภายใน สร้างความสุข เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีคุณค่าที่บุคลากรสามารถสร้างคุณค่าให้กับสังคมและมองเห็นคุณค่าในตนเองโดยผสมผสานแนวคิด เครื่องมือและการบูรณาการด้านจิตตปัญญาในการบริหาร

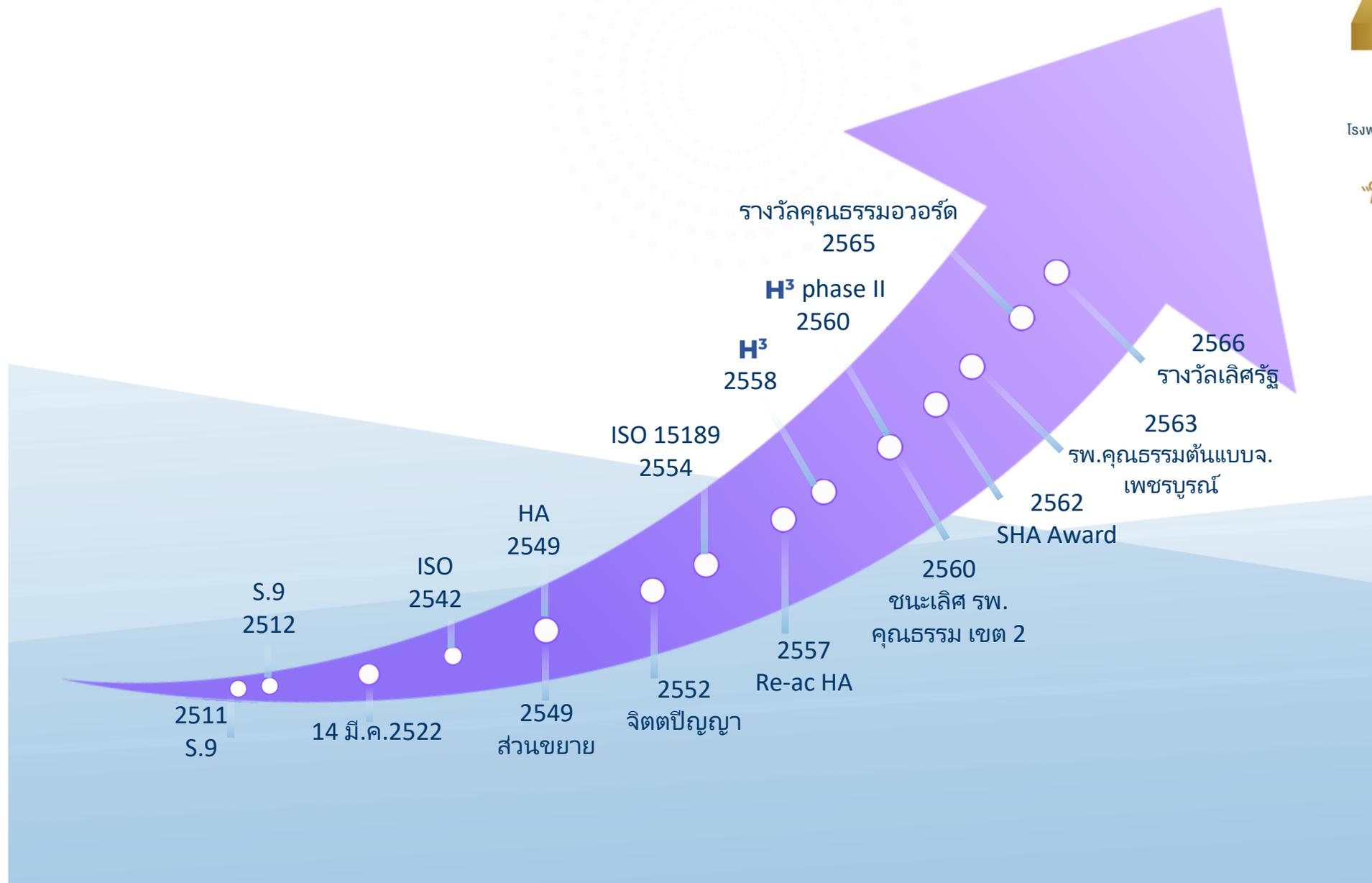
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

1/104

สรุปผลรายงานการเยี่ยมสำรวจเพื่อต่ออายุการรับรองกระบวนการคุณภาพ และสรุปผลรายงานการเยี่ยมสำรวจเพื่อรับรองตามมาตรฐานระบบสุขภาพระดับอำเภอ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

และการพัฒนาระบบบริการ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนแห่งความสุข เป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุ” เป็นต้นแบบโรงพยาบาลสร้างสุข “happy holistic model” สร้าง “นวัตกรรมบันไดสร้างสุข เดินทางไปสู่องค์กรแห่งสติ” เป็นความสามารถหลักขององค์กรที่ เข้มแข็ง สร้างสิ่งแวดล้อมและเสริมพลังคนทำงาน ขับเคลื่อนกลยุทธ์ 5 happy strategies และขยายผลเครือข่ายสร้างสุขไปยังภาคีเครือข่ายพื้นที่ ผลทำให้เกิดความคล่องตัวในการประสานและความร่วมมือที่มีพลัง เป็นศูนย์เรียนรู้องค์กรสร้างสุขในระดับประเทศ ได้รับรางวัล องค์กรคุณธรรม และรางวัล SHA award

2. ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ: โรงพยาบาลและเครือข่ายบริการสุขภาพรับรู้และตอบสนองต่อโอกาส



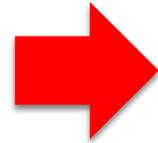
แผนการพัฒนา เพื่อความยั่งยืน

ใช้อัตลักษณ์เดิม



ปรับปรุงกิจกรรมบ่งชี้ใหม่เพิ่มเติม

กำหนดอัตลักษณ์ใหม่



กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้
บูรณาการกับการประเมิน Competency
ยกย่องชมเชย รางวัล

ภายในองค์กร



ขยายผลสู่องค์กรภายนอก/ชุมชน

เส้นทางการพัฒนาสู่โรงพยาบาลคุณธรรม: โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

บูรณาการทุกทฤษฎี

ปี 2552
จิตตปัญญาศึกษา
(Contemplative Education)
ดำเนินการร่วมกับเสนาธิการ
เพื่อเริ่มต้นการเรียนรู้ที่ระดับจิตใจ

ปี 2554
MIO
(Mindfulness in Organization)
การพัฒนาสติในองค์กร
โดยความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิต

ปี 2556
โรงพยาบาลคุณธรรม
ขับเคลื่อนตามแนวทางของ
กระทรวงสาธารณสุข

LOMKAO
Moral Organization | **Moral Social**
(สังคมคุณธรรม)

การเป็นองค์กรคุณธรรม (LOMKAO)
ที่เข้มแข็งและเป็นต้นแบบ

ปี 2560
SHA
(Spiritual Health care
Accreditation)
การรับรองกระบวนการคุณภาพ
สถานพยาบาลด้วยหัวใจความเป็น
มนุษย์ (สพว.)

ปี 2568
Pro Connection
(โรงพยาบาลเชื่อมสัมพันธ์)
การสร้างรากฐานสังคมคุณธรรม
ร่วมกับเครือข่ายหน่วยงาน
ราชการในพื้นที่

เหตุการณ์
Events

แบบแผน

พฤติกรรม

Patterns of Behavior

โครงสร้างของระบบ
Systems structure

แบบจำลองความคิด
Mental Model

ปรากฏการณ์

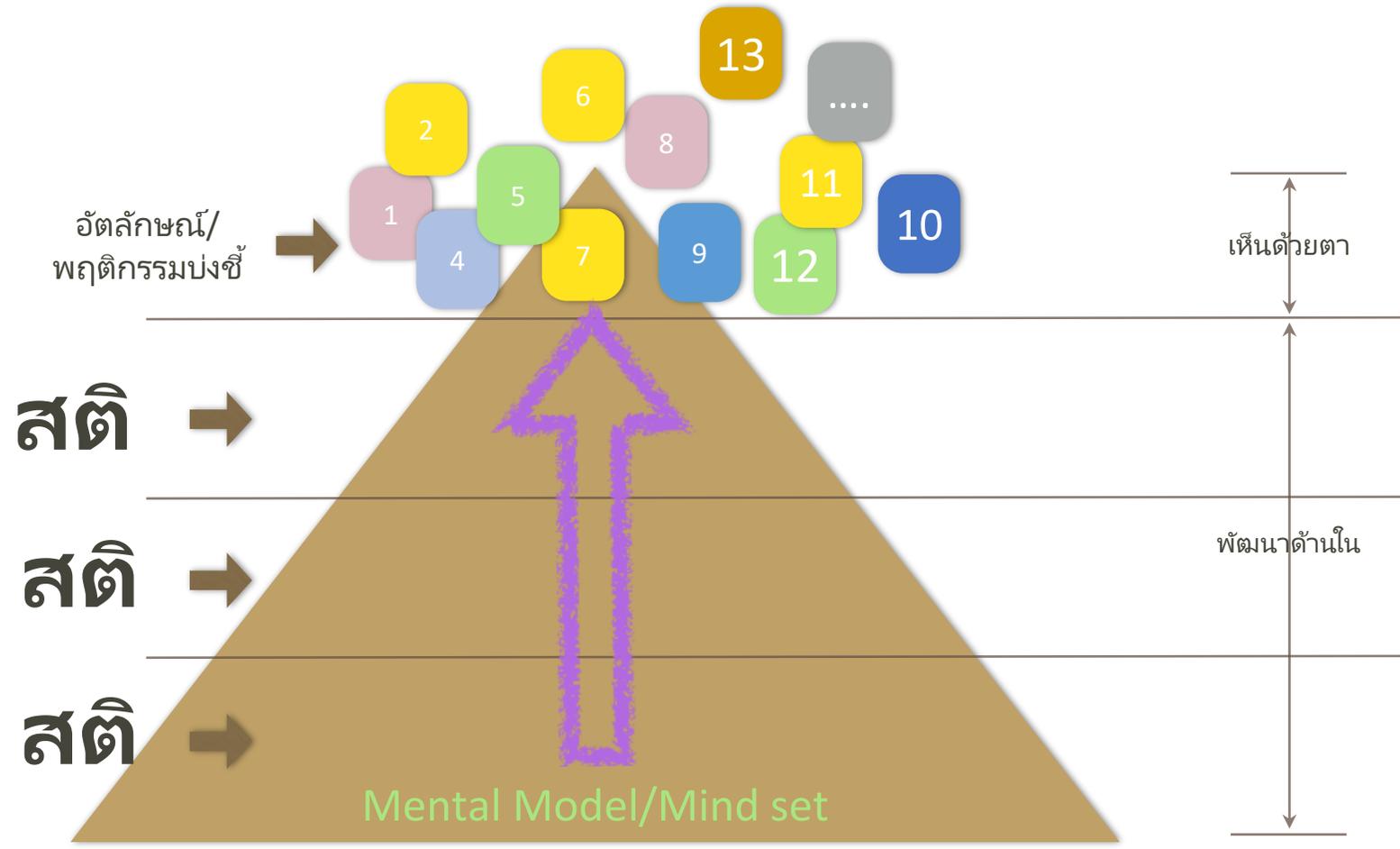
ระบบความสัมพันธ์
ของส่วนต่างๆ

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อแบบแผน
นโยบาย กฎหมาย สภาพแวดล้อม

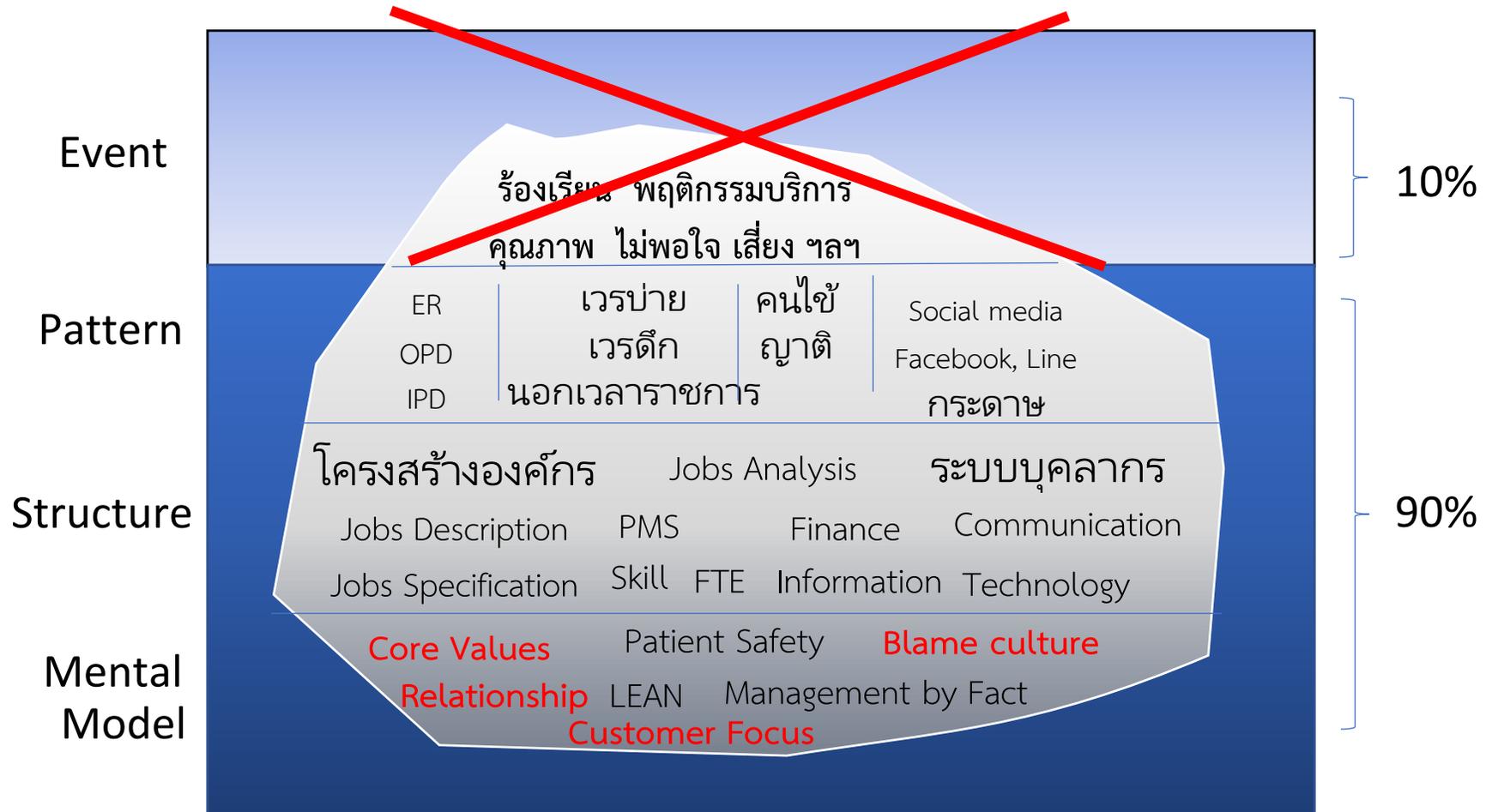
ฐานคติ ความเชื่อ คุณค่า วิธีคิด

ระเบียบ / คำสั่ง / WI
โครงสร้างองค์กร
ระบบงาน, ระบบต่าง ๆ
Work system
มาตรฐาน
HA, DHSA, JCI, TQA

จิตตปัญญา ค่านิยม
โรงพยาบาลสร้างสุข
MIO
โรงพยาบาลคุณธรรม
Pro-connection
SHA



System Thinking : Peter Senge



โรงพยาบาลต้นแบบแห่งความสุข ชุมชนมีสุขภาพะ

วิสัยทัศน์
VISION

ยุทธศาสตร์
STRATEGIES

04

องค์กรแห่งความสุข
HAPPY ORGANIZATION

03

ชุมชนมีความสุข
HAPPY COMMUNITY

02

บุคลากรมีความสุข
HAPPY PEOPLE

ผู้รับบริการมีความสุข
HAPPY CUSTOMER

01





คิด!
สำคัญกว่าทุกสิ่ง!
คุณธรรม อธิปไตย



“บางคนเวลาทำงานหนัก
และเหนื่อย ก็จะใช้วิธีพักผ่อน
หรืออู้ แล้วถึงจะมีความสุข
แต่สำหรับผม ถ้าผมได้ทำ
ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ผมจะมีความสุขมาก ”

นายสุเทพ ธรรมธูระ
เจ้าหน้าที่ภูมิทัศน์



โรงพยาบาล
สมเด็จพระยุพราช
สลับเกา
"ใส่ใจทุกความทุกข์"



ขอบคุณครับ

จิตทุกคนมีความดี



“ถ้าไม่มี **สติ** วันนั้น
ผมคงได้**ชกญาติ**คนไข้ไปแล้ว
อบรมสติมาแล้ว
เอามาใช้ในชีวิตรได้จริง ๆ”

นายรณกร แก้วยม อายุ 25 ปี
พยาบาลวิชาชีพ



“เรากำลังทำอะไร
เพื่ออะไร สติจะบอกเราได้”

ได้เข้ามาตั้งสติให้คิดได้ว่า
ถ้าเราไปจับ**อารมณ์โกรธ**
และ**พฤติกรรมก้าวร้าว**
ย่อมส่งผลให้เรา**เป็นทุกข์เป็นแน่**

ธัญลักษณ์ นาพิมพ์
พยาบาลวิชาชีพ




ตัวชี้วัดอัตลักษณ์: รับผิดชอบ

ที่	ตัวชี้วัด	เป้า	2565	2566	2567	2568
1	การคัดกรองวัณโรคปอดกลุ่มเสี่ยง	>80	41.9	76.8	106.1	98.2
2	ประเมิน CVD Risk (DM/HT)	>90	86.4	92.9	90.1	91.8
3	เยี่ยมบ้าน 13 กลุ่มโรค (สีแดง)	>90	NA	82.0	91.9	94.2
4	อุบัติการณ์กระดูกหักจากพลัดตก (ผู้สูงอายุ)	<1.3	1.37	1.34	0.27	0.42
5	ผู้ป่วยวัณโรคดูแลด้านยาต่อเนื่อง	>90	92.9	92.5	87.5	99.0
6	Surgical Safety Checklist (100%)	100	100	100	100	100.0
7	ผู้ป่วยยาบ้าบำบัดครบไม่เสพยา (3 เดือน)	>60	84.9	91.7	84.3	86.9
8	บุคลากรที่บาดเจ็บจากการทำงาน	>3%	1.77	0.59	0.24	2.61
9	กำไรสุทธิศูนย์ไตรมาส (ล้านบาท)	>5	8.69	8.55	8.63	7.97
10	Patient Identification Error (%)	<0.5	0.09	0.11	0.15	0.10
11	พลัดตกหกล้ม ตกเตียงใน รพ.	<0.05	0.15	0.16	0.17	0.15

ตัวชี้วัดอัตลักษณ์: สามัคคี (คัดเฉพาะรายการสำคัญ)

ที่	ตัวชี้วัดสำคัญ (Strategic & Essential)	เป้า	2566	2567	2568
1	อัตรา Sepsis ได้รับยา Antibiotics ภายใน 1 ชม.	>90%	90.0	97.6	97.6
2	การทบทวน RCA การติดเชื้อรุนแรง (E ขึ้นไป)	100%	89.5	73.2	100.0
3	ความสมบูรณ์ของเวชระเบียนผู้ป่วยใน (IPD)	>80%	88.4	85.3	97.5
4	ผลอ่าน CT Scan Stroke/STEMI < 30 นาที	100%	100.0	100.0	100.0
5	การประเมิน ITA (คุณธรรมและความโปร่งใส)	100	100	100	100
6	ระดับการผ่านเกณฑ์ RDU (การใช้ยาอย่างสมเหตุผล)	Setting	ชั้น 2	ผ่าน 5	ผ่าน 5
7	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ต้นแบบ	โดดเด่น	ต้นแบบ	ต้นแบบ
8	ผลประโยชน์จากการลดรายจ่าย แผนธุรกิจ (ล้านบาท)	>1.0	2.75	2.19	2.63
9	การรับรองมาตรฐาน DHSA (ต่อเนื่อง)	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
10	อัตราตายจากอุบัติเหตุทางถนน (ต่อแสน ปชก.)	<24.5	21.2	22.5	14.1
11	จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร (SHA)	>70	71.2	74.8	73.2

 **ตัวชี้วัดอัตลักษณ์: มีน้ำใจ**

ที่	ตัวชี้วัด	เป้า	2566	2567	2568
1	หน่วยงานที่ทำ "โครงการความดี" ต่อเนื่อง	>50%	38.5	38.5	53.8
2	ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอก (ภาพรวม)	>80%	86.5	87.0	90.1
3	ความพึงพอใจของผู้ป่วยใน (ภาพรวม)	>85%	91.7	91.2	88.2
4	ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน	>95%	95.5	95.0	96.0
5	เครือข่ายเกษตรอินทรีย์/ปลอดภัย (9 ตำบล)	100%	100	100	100
6	คะแนน Happinometer บุคลากร	>70	71.3	73.0	70.5
7	เครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภคระดับตำบล	>2	2	2	6
8	รพ. ผ่านบันไดสร้างสุข 10 ขั้น	>70	29.7	29.7	73.9
9	ร้อยละผู้ป่วยที่จะกลับมาใช้บริการซ้ำ	>85%	85.2	85.7	87.8

จุดเด่นด้านบริการ

พึงพอใจ OPD สูงสุดเป็นประวัติการณ์

90.1%