

# พระบารมีเปี่ยมคุณธรรม

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

จ.เพชรบูรณ์

ที่มา

จากพระราชปณิธานของ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่พระราชทานให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า ทุกคนไว้ โดยบุคลากรทุกคนได้นำมาเป็นแนวทางในการ พัฒนา กระบวนโรงพยาบาลคุณธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการ พัฒนาบุคลากรในมิติด้านจิตใจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้คุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคนได้ถูกแสดงออกมา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเป็นกระบวนการตาม แนวทางของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๖ จนกระทั่งปัจจุบัน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

## ๑. การนำองค์กร

จากการรับนโยบายจาก ฯพณฯ ศจ.นพ.เกียรติคุณ เกษม วัฒนชัย (สิงหาคม ๒๕๕๗) โดยการ นำแนวคิด โรงพยาบาลคุณธรรม มาขยาย โดย นพ.พิเชฐ บัญญัติ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

นพ.พนา พงศ์จันทร์ชัย ผู้อำนวยการ ได้กำหนดแนวคิดให้คณะทำงาน ออกแบบ กิจกรรมที่เป็นระบบ โดยมี ใจความสำคัญว่า “ ความมีคุณธรรมไม่ใช่ภาระงาน ที่คนทำงานต้องทำเพิ่ม แต่ควรเป็น พฤติกรรมที่ถูกแสดงออกมา ของคนทำงาน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานคือ ทำระบบเพื่อให้คนทำงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถออกมา อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนอยู่แล้ว ”

## ๒. แผนยุทธศาสตร์

๒.๑ แผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์บุคลากรมีความสุข (Happy Workfoce)

ค่านิยม “จงรักภักดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำ สร้างความสุข” ยิ่งแสดงให้เห็น ถึงความตั้งใจขององค์กรที่ชัดเจน ว่า พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับบุคลากรของเรานั้น มีเรื่องของ การ “มีคุณธรรม” เป็นพฤติกรรมที่สำคัญ

ในกลยุทธ์ที่ 5๘ แสดงให้เห็นถึง พัฒนาความสุขความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนามิติด้านภายใน จิตใจให้บุคลากรมีความสุขความผูกพันและเกิดการแสดงออกของคุณธรรม

๒.๒ แผนปฏิบัติการ

โดยคณะกรรมการฯ ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรม ให้เป็นระบบ ตามกรอบการพัฒนา โดยทำแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

## ๓. พัฒนาแกนนำ

แกนนำ “กระบวนการ” (Facilitator) เป็นผู้ดำเนินการ ผ่านกระบวนการหลัก เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาด้าน จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) มีทักษะ สมาธิ สติ การฟังอย่างลึกซึ้ง การจับประเด็น การตั้ง คำถามและการถอดบทเรียน ในการดำเนินการ จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มิติด้านจิตใจภายในองค์กร กระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นการทำให้ คุณธรรมที่อยู่ในจิตใจได้แสดงออกมา การทำงานเป็นทีม จำนวน ๑๑ คน โดยมีการ พัฒนา สถาบันที่ ผักฝนกระบวนการ หลายสถาบัน อาทิ เช่น เสริมสิขาลัย มูลนิธิเสถียร โกเศศ นาคะปทีป ที่ปรึกษา กรมสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

## ๔. การพัฒนาบุคลากร ๑๐๐%

๔.๑ Needs Assessment สสำรวจความต้องการความสุขและคุณธรรม แบ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๑๐๐% รุ่นละ ๔๐ คน จำนวน ๗ รุ่น

๔.๒ สสำรวจอัตลักษณ์ และ ทบทวนอัตลักษณ์ ได้อัตลักษณ์ ของ คปสอ.หล่มเก่าคือ “ มีน้ำใจโปร่งใส รับผิดชอบ ”

๔.๓ ประกาศเจตนารมณ์ แสดงความตั้งใจของบุคลากรทุกหน่วยงาน มี นพ.สสจ.เพชรบูรณ์ เป็นสักขีพยาน

๔.๕ อบรมกำหนดตัวชี้วัดอัตลักษณ์ เชิญ นพ.วิศิษฎ์ อภิสิทธิ์วิทยา ผอ. รพ.บางมูลนาค จ.พิจิตร มาเป็นวิทยากร

๔.๖ อบรม บุรณาการ รพ.สร้างสุขสู่ รพ.คุณธรรมบูรณาการโครงการต่างๆให้ เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงและสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ ๑๐๐ %

๔.๗ การพัฒนาจิตให้เป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร MIO บุคลากร ๑๐๐%

## ๕. การส่งเสริมให้เป็น วัฒนธรรมคุณธรรมขององค์กร

๕.๑ กิจกรรมประจำวัน : M (Mastery) เคารพตนเอง มีกิจกรรม ต่างๆ ดังนี้ Check in Check out “สุขสำราญก่อนเริ่มงาน เปิกบานก่อนกลับบ้าน” สมาธิ OPD ๕ นาที ก่อนการประชุม และ สมาธิก่อนการทำงาน ๕ นาที ก่อนการประชุม

๕.๒ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมประจำเดือน : H (Humility) อ่อนน้อมถ่อมตน สมาธิเจริญสติภาวนาก่อนการประชุม คณะกรรมการบริหาร และ กิจกรรม สมาธิภาวนาเจริญสติก่อนการประชุมเจ้าหน้าที่ ๑๐๐%

๕.๓ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมประจำปี : P (People Approach Center) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมิกิจกรรมต่างๆ เช่น สวดมนต์ต้อนรับปีใหม่ รดน้ำดำหัวสร้างสุข ลอยกระทงสร้างสุข ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ฝึคุณธรรม เป็นต้น

๕.๔ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดคุณธรรม : O (Originality) สร้างสรรค์นวัตกรรม ระวังสติ ทุก ๑๕ นาทีทั่วโรงพยาบาล Mascott ตึกตาเตือนสติ ป้ายเตือนสติทางเดิน นวัตกรรม สติ Stop และ สติ Gymp ป้ายเตือนสติ

๕.๕ ระบบงานคุณธรรม มีหลายระบบ ได้แก่ การประเมินผลงานรายบุคคล (PMS:Performance Management System) การมอบประกาศนียบัตรบุคลากร คุณธรรม มอบในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มอบในที่ประชุมเจ้าหน้าที่ ๑๐๐% และ ลงจดหมายข่าวโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

๕.๖ การขยายคุณธรรม การเผยแพร่โดยการให้หน่วยงานอื่นเข้ามาศึกษาดูงาน มากกว่า ๑๐ หน่วยงาน การขยายเครือข่ายในอำเภอหล่มเก่า สู่ DHB ๓ องค์กร และ การเผยแพร่คุณธรรมในระดับชาติ

## ๖. ผลลัพธ์ คุณธรรม

๖.๑ ผลลัพธ์เชิงปริมาณ มีตัวชี้วัดหลายตัว ที่สะท้อน อัตลักษณ์ ที่มีผลการดำเนินการที่มีคุณธรรม ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	ปี๒๕๕๖	ปี๒๕๕๗	ปี๒๕๕๘	ปี๒๕๕๙	เม.ย.๖๐
๑	ค่าเฉลี่ยความมีน้ำใจ (Happy Heart)	๓.๗๕	๓.๗๖	๓.๘๕	๓.๘๖	๓.๘๖
๒	สถานการณ์วิกฤติทางการเงิน ระดับ ๗	๔	๗	๗	๔	๓
๓	CMI (Case Mix Index) (เกณฑ์ >๐.๖)	๐.๕๗๕	๐.๗๕๔	๐.๘๒๑	๐.๘๗๑	๐.๘๕๒
๔	ความพึงพอใจบุคลากรภาพรวม	๘๓.๒๒	๘๔.๓๙	๘๘.๕๒	๘๘.๖๓	๘๘.๒๑
๕	ความพึงพอใจผู้รับบริการผู้ป่วยนอก	๘๓.๘๔	๘๔.๔๓	๘๔.๙๖	๘๖.๔๒	๘๖.๑๑
๖	ความพึงพอใจผู้รับบริการผู้ป่วยใน	๘๒.๘๘	๘๓.๐๒	๘๔.๐๑	๘๕.๕๖	๘๖.๐๑
๗	จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องพฤติกรรมบริการ	๑๖	๖	๓	๒	๒

๖.๒ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ เป็นการดำเนินงานที่มีพื้นฐานจากคุณธรรม จนเกิดผลงานจนเป็นที่ประจักษ์ ดังนี้

๑. นางศิริรัตน์ พุทธิปัญญา พยาบาลวิชาชีพ ได้รับรางวัล ชัยนารถนเรนทร ระดับประเทศ สาขานักการสาธารณสุข

๒. นายสมควร จิมมาลี พนักงานเปล ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ได้ลงคอลัมป์ นสพ.ไทยรัฐ “คนดีจริง”

๓. นายจาตุรงค์ จันทวัฒน์ พยาบาลวิชาชีพ ได้รับคำชื่นชมด้านพฤติกรรมบริการบน Social Media

๔. นายธนากรณ แก้วยม พยาบาลวิชาชีพ จัดการกับความรู้สึกหงุดหงิดของตนเอง จนทำให้เกิดบริการที่ประทับใจ

๕. น.ส.สินีนารถ ป้อมเย็น พยาบาลวิชาชีพ ทำสมาธิก่อนการเริ่มงาน ๕ นาที เข้าใจตนเองและผู้รับบริการมากขึ้น