



โรงพยาบาล  
ค่ายสรรพสิทธิประสงค์



จากวันที่พระราชพิธี รัฐวันเกษียณที่ภาคภูมิ



นับถอยหลัง

เตรียมความพร้อม

HA Re-Accreditation  
ครั้งที่ 7

25 สารคุณภาพ  
67

สื่อกลางของการพัฒนา เพื่อการเข้าถึงคุณภาพ  
ของชาวโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์

# สารคุณภาพ

หัวข้อ

หน้า

ถอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

พ.อ. พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล

1

พ.อ. ธนวัฒน์ ชมพูนุช

3

ร.ท.รเบศ จำรูญพงษ์

4

ร.ท.หญิง นุชพรรณ ไสภา

6

จ.ส.อ.จักรกฤษณ์ สุขโท

8

นายบุญเจียม วิสาภารต

9

นายบุญงาน คุณสมบัติ

10

QUALITY MEDLEY

11

การจัดการมูลฝอย รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์

18

การดูแลรักษาผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉิน

20

3 ท่าออกกำลังกาย คลายปวดบ่า

25

เสริมความงาม สามารถบริจาคโลหิตได้

26

โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ”

27

แนวคิด LEAN

32

ผลงานชาว KSP

35

แนวคิดงานมหกรรมคุณภาพครั้งที่ 17

40

การเขียนแบบประเมินตนเอง SAR 2022

42



# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

พ.อ. พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล

## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

การทำงานใน รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ต่อเนื่อง 38 ปี ได้ผ่านทั้งช่วงสุขและทุกข์มากมาย ช่วงวิกฤติของโรงพยาบาล อาทิ เช่น **สถานการณ์ยุทธการช่องบกและยุทธการเขาพระวิหาร** เป็นการทำงานที่ยากลำบาก การเข้าร่วมรับผิดชอบ PCU ตาม **โครงการบัตรทอง สปสช.** มีภาระงานด้านการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างระหว่างทหารกับพลเรือน ล่าสุดคือ **สถานการณ์ Covid-19** ที่รับผิดชอบ **โครงการสร้างอาคาร ARI** โดยเงินบริจาค กสทช. ทำให้เรียนรู้ขั้นตอนการขออนุมัติสร้างอาคารจาก ทบ. และการประสานงาน กำหนดแผนงาน ตัวชี้วัดกับผู้บริจาคเงินทุน แต่เหตุการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างประสบการณ์และเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี



## ความภาคภูมิใจ

- ได้รับรางวัลห้องปฏิบัติการพยาธิวิทยา รพ.ทบ. ส่วนภูมิภาคเป็นแห่งแรก
- ผ่านการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ( Laboratory Accreditation ) จากสมาคมเทคนิคการแพทย์เป็นลำดับที่ 2 ของทั้ง รพ.ทบ.
- มีส่วนร่วมในการเข้าสู่กระบวนการและผ่านการรับรองมาตรฐาน HA ตั้งแต่ครั้งที่ 1 จนถึงปัจจุบันซึ่งทำให้มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและรับรองโรงพยาบาลตามโครงการบันไดขั้นที่ 1 และ 2 ติดต่อกันประมาณ 5 ปี
- มีส่วนร่วมในการส่งผลงานเข้าประกวด KM ระดับกองทัพบก และได้รับถึง 2 รางวัล คือปี 2560 เรื่องโปรแกรมระบบคลังสิ่งอุปกรณ์อัตโนมัติและปี 2567 เรื่อง โปรแกรมระบบบริหารจัดการงานส่งกำลังเครื่องมือแพทย์และทะเบียนทรัพย์สิน ( Logmis KSP )



## สิ่งที่ยึดถือในการทำงาน

1. การพยายามสร้าง **7 อุปนิสัย** ให้เกิดขึ้นกับตนเองได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การวางแผนงาน มีสติทันต่อความคิด มีทัศนคติที่ดีต่องาน พยายามเข้าใจคนอื่น ยอมรับความสามารถและความแตกต่างของผู้ร่วมงาน พยายามฝึกฝนตนเอง

2. ใช้พรหมวิหาร 4 กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อ**อุเบกขา**ซึ่งขอตีความว่าหากเกิดปัญหาในการทำงานจะพยายามทำความเข้าใจและรับฟังข้อมูลให้รอบด้านเพื่อแก้ไขปัญหา

3. หลักคิดการทำงานจากอดีตท่านเจ้ากรมแพทย์ พลโท ธีรยุทธ ศศิประภา ขณะท่าน เป็น ผอ.รพ.ค่ายฯ ได้เคยสอนไว้ 3 คำ คือ **อำนาจ** **หน้าที่** **ความรับผิดชอบ** ต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแต่ละตำแหน่งที่เราปฏิบัติงานอยู่



## สิ่งที่อยากฝากถึงชาวรพ.ค่ายฯ

ฝากเรื่อง**การทำงานอย่างมีคุณภาพ**ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การบริหารจัดการ และการบริการที่พยายามให้มีมาตรฐานและมีความเป็นเลิศ เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เพื่อเป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจต่อผู้รับบริการตลอดไปครับ



# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

พ.อ. ธนวัฒน์ ชมพูนุช



## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- เริ่มทำงานที่ รพ.ค่ายสรรพลีทติ ประสงค์ตั้งแต่ปี 2537 จนถึงปัจจุบัน
- เดิมทีเป็นคนกรุงเทพฯ แต่เลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อ ถึงแม้ว่าอ.เรียกกลับไปเป็นอ.ที่ รพ.รร6 ก็ตาม

## ความภาคภูมิใจ

- ภูมิใจที่ได้มาอยู่รพ.ที่มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งสิ่งแวดล้อมดี, บุคลากรดี
- ปี 2547 สอบได้ที่ 1 หลักสูตรชั้นนายพัน

- สร้างชื่อเสียงให้รพ.ค่ายในฐานะนักกีฬาคือปี 2560 ได้เหรียญทอง tennis ชาย เดี่ยวกีฬาทบ., ได้รางวัลชนะเลิศวิ่ง 5กม.ของราชวิทยาลัยแพทย์ออร์โธปิดิกส์ 6 ปีติดต่อกัน

## สิ่งที่ยึดถือในการทำงาน

- **อย่าท้อแท้เมื่อพบอุปสรรค** ควรหาหนทางแก้ไข เมื่อผ่านพ้นไปได้เราจะเข้มแข็งขึ้น
- **ไม่มีใครที่สมหวังตลอด & ไม่มีใครที่ผิดหวังตลอด**

## สิ่งที่อยากฝากถึงชาวรพ.ค่ายฯ

- นอกจากทำงานแล้วควร**รักษาสุขภาพ**ร่างกายให้แข็งแรง ควรออกกำลังกายเป็นประจำ มีเงินมากหรือตำแหน่งใหญ่โต ถ้าสุขภาพไม่ดีก็ไม่มีประโยชน์อันใด
- ลาภยศ ตำแหน่ง ถ้าไม่ได้ดังหวังก็อย่าท้อแท้สิ้นหวังมากเกินไป แม้ตำแหน่งคุณไม่ใหญ่โต **ถ้าคุณเป็นคนดี เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อทุกคน** ใครๆก็อยากคบกับคุณ
- หลังเกษียณจากราชการ ผมก็ได้รับตำแหน่งใหม่เป็นผอ.รพ.วารินอินเตอร์เนชั่นแนล คิดถึงผมหรือมีเรื่องปรึกษา ก็ไปหาผมได้นะครับ



# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

ร.ท.ธเนศ จำรูญพงษ์

## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- เริ่มแรกที่เข้ามาสัมผัสการทำงานในรพ. แห่งนี้ตั้งแต่ปี 2528 จากความกรุณาของคุณหมอ.นรินทร์ จิงจิตร์รักษ์ ให้เข้ามาช่วยงานด้านงานช่างเนื่องจากขาดช่างซ่อมบำรุง ในขณะนั้นเป็นการช่วยงานเท่านั้น ไม่มีเงินเดือนให้ (ท่านกรุณาให้เงินส่วนตัวท่านใช้เดือนละ 500บ.)
- ทำมาได้ประมาณสามสี่ปีท่านเห็นว่าสามารถทำงานได้ท่านจึงบรรจุให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินเดือน 700 บ.
- ปี 2530-2531 มีเหตุการณ์สู้รบบริเวณชายแดน ระบบสื่อสารระหว่างรพ.กับหน่วยทหารติดต่อกันลำบากมาก สามารถติดต่อสื่อสารได้ทางโทรศัพท์ภายในผ่านศูนย์สื่อสาร มทบ.22 เท่านั้น จึงได้มีดำริให้ปรับปรุงพัฒนาระบบสื่อสารทางวิทยุสื่อสารและได้**จัดตั้งศูนย์วิทยุและโทรศัพท์ขึ้น** เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอด 24 ชม. ซึ่งเป็นการเพิ่มงานด้านสื่อสารเข้ากับงานช่างอีกงานในตอนนั้นจนถึงทุกวันนี้
- ปี 2534 มีการเปิดสอบบรรจุนายสิบพลขับ ชกท.640 ขึ้นจำนวน 2 อัตราผลการสอบได้และบรรจุเป็นนายสิบเหล่าแพทย์ ประดับเครื่องหมายยศ.ต. เมื่อปี 2535 อัตรา ส.อ. ปฏิบัติหน้าที่ จนท.ศูนย์วิทยุและโทรศัพท์ ดูแลรับผิดชอบระบบสื่อสารทั้งหมด เครื่องเสียงห้องประชุม, ช่างบันทึกภาพ-ล้าง-อัดขยายภาพเองทั้งหมด รวมทั้งระบบทีวีและเคเบิลทีวี
- ปี 2549 มีคำสั่งให้ไปช่วยราชการที่กองกิจการในพระองค์ 904 ปฏิบัติหน้าที่งานระบบและสาธารณูปโภคที่วังสุโขทัยจนถึงปี 2558 ในช่วงที่ว่างเว้นการถวายงานที่วังสุโขทัยก็ได้มาช่วยงานในรพ. มาโดยตลอด จนมีรับสั่งให้กลับหน่วยเดิม เมื่อกลับมาหน่วยเดิมก็ได้รับพิจารณาให้ปฏิบัติหน้าที่หน.ฝ่ายช่างอีกตำแหน่งหนึ่ง
- ปี 2566 ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับกองร้อยพลเสนารักษ์จนถึงปัจจุบัน







## คติในการทำงาน

ที่ยึดถือมาตลอดระยะเวลาการทำงานตามคำสั่งสอน/สั่งของผู้บังคับบัญชาท่านให้ **ยึดหลักความถูกต้องเหมาะสมกับสถานะ การปรับตัวให้เข้ากับสถานะ การเข้าช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ**

## สิ่งที่อยากฝากถึงชาวสพ.ค่ายฯ

หลักการ 3 ค. 1. การครองตน 2. การครองคน 3. การครองงาน

- **การครองตน** ต้องรู้จักประมาณตนการควบคุมอารมณ์ถ้าเราครองตนไม่ได้ เราก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือไม่รู้ตัวตนที่แท้จริง หลงใน้อยในอำนาจตัวเองต้องรู้จักควบคุมตนเองให้ได้
- **การครองคน** การปกครองบังคับบัญชาคนหมู่มากด้วยอำนาจที่เขามอบให้มันก็แค่องค์ประกอบเท่านั้นการครองคนจะต้องใช้ความมีน้ำใจความเอื้ออาทร ความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิดต้องสามารถแจกแจงได้จึงจะสามารถครองคนได้
- **การครองงาน** การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใช้จำเป็นต้องมีความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมาแต่คนเราเป็นไปไม่ได้ที่จะรู้ทุกเรื่องมีแต่ก็สามารถเรียนรู้ได้ เช่นกันการที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลบังคับบัญชาในงานที่เราไม่ถนัดเรา ยิ่งจะต้องให้เกียรติผู้ร่วมงานเราซึ่งผ่านงานมาก่อนมีความรู้ความชำนาญมากกว่าเราถึงแม้ว่าเขาจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตามต้องให้เกียรติรับฟัง เรียนรู้งานใช้ว่าสั่งให้คนอื่นอย่างเดียวยิ่งจะเรียกได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีทั้งความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

ร.ท.หญิง นุชพรรณ โสภา

## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- จุดเริ่ม 2528-2531 จับไม้กวาด ไม้ถูพื้น แจกอาหารป.ที่รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ “เป็นคนงานคนหนึ่ง เย็นเช้าเวรนอน ตอนเช้าทำงาน”
- 2532 เรียน นรช. รพ.รร6
- ตื่นเต้นที่ได้ทำงานในอาชีพผู้ช่วยพยาบาลครั้งแรกในชีวิตที่ ICU ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ได้วิชาความรู้มากมาย จากที่ดูแลผู้ป่วยยังไม่เป็น จน สามารถมาดูแลคนครอบครัวได้จริงเป็น อย่างดีมาก ๆ (แม่เป็นพ.ต.ต.เตี้ยงมาหลายปีแต่ แม่ไม่มี แผล bed sore แต่อย่างใด อีกทั้งยังได้ สารอาหารครบ
- ศูนย์ไตเทียมรุ่นแรกที่บุกเบิก ได้อบรมที่ รพ.รร.6 1 เดือน และจะเป็น จนท. ศูนย์ไตเทียม ภายใต้ บ. UB Care นับต่อจากนี้ไป (จะได้ประสานงานกับบาง หน่วยงานอยู่นะคะ)
- OPD แม้จะอยู่ไม่นานแต่ได้ความรู้มากมายหลายสาขา
- เวชระเบียน 10 ปี รักมาก เป็นหน่วยแรกที่พ.ต.ต้องมา ได้ลุย ได้ตั้งรับ ได้แก้ ปัญหา และเรียนรู้ในเรื่องสิทธิการรักษาที่มีมากมายในประเทศไทย เล็บ มาก
- ศูนย์ Data center นับ1ท้ายท้ายและมีความเสี่ยงเพราะเป็นหน่วยที่ตั้งมาใหม่ ต้องมาเรียนรู้ เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง แต่ได้เรียนรู้อย่างเต็มกำลัง มีจำพัชร สุดาเป็นครู
- กองบังคับการ นับ 1 ต้องละเอียด ทันทเวลา ด้วยคำว่า ด่วน ด่วนมาก ด่วน ที่สุด มีนายทหาร,นายสิบ และน้องลูกจ้างเป็นครู



15





จากประสบการณ์ทำงานในที่ต่างๆ ข้างต้น ครูของเราคือ พี่พยาบาล นายทหาร นายสิบ น้องผู้ช่วยฯ น้องลูกจ้าง เพราะเขาเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญในงานตามหน้าที่ที่ต่างกัน เราได้เก็บความรู้จากเขา คำตอบของเขาเหล่านี้เราบางส่วนก็นำมาเป็นแนวทางในการทำงานได้ เช่น งานใหม่ๆ ที่เราไม่เคยได้สัมผัสเลย Data center ,บก อยากจะบอกว่าเขาเป็นครูของเรา แม้ครูบางคนจะเป็นนายสิบ พนักงานราชการแม้กระทั่งลูกจ้างชั่วคราวก็ตาม

## ความภาคภูมิใจ

ได้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีการพัฒนาคุณภาพบริการ ดูแลคุณภาพชีวิตของกำลังพล มองเห็นศักยภาพของบุคลากร ให้เกียรติ ไว้วางใจ และมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากร ตัวเล็กๆ อย่าง มว.ออด ภูมิใจจริงๆ

## คติในการทำงาน

**อ่อนน้อม ถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น รู้จักฟัง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ยอมรับตัวเองว่าไม่ได้รู้ทุกเรื่อง รู้จักชื่นชม รู้จักขอโทษ และรู้จักขอบคุณ**

## สิ่งที่อยากฝากถึงชาวสพ.ค่ายฯ

- โครงการ พัฒนาจิตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ (ของ กอง ผป.นอก โดย พ.ท.หญิง ทิพาพรฯแม้จะไม่ได้เข้าร่วมแต่ทุกคนที่เข้าฟังมา พูดเป็นเสียงเดียวกันว่าดีมาก ๆ) อยากให้ธำรงและรักษาไว้และนำไปใช้อย่างจริงจัง
- **มีความรัก ความมีน้ำใจ ความสามัคคี และเสียสละ**ในการทำงานให้กับรพ.

# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

จ.ส.อ.จักรกฤษณ์ สุขโท



## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- จบนักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์ รุ่น 6 ปี พ.ศ.2534 โรงเรียนเสนาธิการ จังหวัดลพบุรี
- บรรจุครั้งแรกที่ พัน สร.ที่ 2 ทำงานได้ 2 ปี ได้ย้ายมาที่ รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ตำแหน่งทะเบียนการแพทย์ ทำงานที่แผนกฉุกเฉิน 10 กว่าปี ได้ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่กองร้อยพลเสนาธิการ รพ.ค่ายฯ อีก 10 กว่าปี
- ปัจจุบันได้ย้ายมาอยู่กองบังคับการ รพ.ค่ายฯ รวมอายุราชการ 33 ปี

## ความภาคภูมิใจ

- ได้ปฏิบัติหน้าที่แผนกฉุกเฉิน ช่วยเหลือประชาชนบาดเจ็บฉุกเฉิน เต็มกำลังความสามารถที่ได้เรียนมา
- เมื่อ พ.ศ. 2554 ท่าน ผอ.สุรัตน์ ประเสริฐสุข ได้โทรประสานให้ไปช่วยน้ำท่วมที่ กรุงเทพมหานคร 2 ครั้ง ครั้งละ 10 วัน รวม 20 วัน ร่วมกับแพทย์ รพ.ค่ายฯ
- ปี พ.ศ.2558 มณฑลทหารบกที่ 22 ได้มอบประกาศเกียรติคุณฉบับนี้เพื่อแสดงว่า กระทบเป็นครูนายสิบดีเด่นในการฝึกทหารใหม่ รุ่นปี 2558 ผลัดที่ 1

## เรื่องเล่าที่อยากแบ่งปันกับชาวรพ.ค่ายฯ

เมื่อครั้งยังอยู่แผนกฉุกเฉิน กระทบที่มงานฉุกเฉิน และ คุณหมออาร์ต สมัยคุณหมอเป็นแพทย์ intern ได้ร่วมช่วยชีวิตคุณแม่หมออาร์ต ที่แผนกฉุกเฉิน เต็มความสามารถไม่เคยล้าม พอมาวันที่เกษียณอายุราชการ กระทบไม่สบาย ก็มีหมออาร์ตที่แนะนำ ตักเตือน การดูแลตัวเอง เหมือนเราเป็นญาติ กระทบขอบคุณมากครับ



## คติในการทำงาน

เมื่อได้รับมอบหมาย  
จงทำหน้าที่นั้นให้เต็มที่  
และเต็มความสามารถ

## สิ่งที่อยากฝากถึงชาวรพ.ค่ายฯ

- อยากฝากคำกล่าวที่ว่า “บริการผู้ป่วยดุจญาติ” มีอยู่จริง
- ขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา ทุกสายการบังคับบัญชา ที่เมตตาและดูแลให้โอกาสกระทบ และครอบครัว เสมอมา



# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

นายบุญเจียม วิสามารถ

## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- เริ่มทำงานที่รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2540 ตำแหน่งช่างไฟฟ้า-ปัจจุบัน
- การทำงานด้านไฟฟ้า มีความเสี่ยงสูง

## ความภูมิใจที่มีต่อองค์กร

- ภูมิใจมากที่ได้มาทำหน้าที่ใน รพ.ค่ายฯ

## สิ่งที่อยากแบ่งปันกับชาวรพ.ค่ายฯ

- สนุกกับการทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย



## คติในการทำงานที่ผ่านมา

- ซื่อสัตย์
- ขยัน
- อดทน
- ทำงานเป็นทีม

## อยากฝากอะไรถึง ชาวรพ.ค่ายฯ

- ขอขอบคุณองค์กร หน.ตึก/แผนก/ทีมงานฝ่ายช่าง และท่านผอ. รพ.ค่ายฯ มากครับ

# ถอดความรู้ จากพื้นฐาน

นายบุญชาน คุณสมบัติ

## ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

- มาปฏิบัติงานที่รพ.ค่ายฯเมื่อปี 2530 ประจำสวนสัตว์รพ.ค่ายฯ
- ประมาณปี 2534 ยุบสวนสัตว์ จึงได้ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งคนสวนที่เรือนเพาะชำ
- เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง ซึ่งป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรัง และมีผลต่อการปฏิบัติงาน



ท่านผอ. พ.อ. สายชล สิงห์ทน ได้ให้ความเมตตา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่องานของแผนกเรือนเพาะชำ และผลกระทบต่อสุขภาพ จึงได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่ ศูนย์บริการผ้าและซักรีดในวันที่ 7 ต.ค. 2564 และได้พอกไตเรื้อรามา สัปดาห์ละ 3 ครั้ง

- ปฏิบัติหน้าที่ในรพ.ค่ายฯ รวมทั้งหมดเป็นเวลา 37 ปี

## ความภูมิใจที่มีต่อองค์กร

- ภูมิใจและประทับใจในความเมตตาของผู้บริหารที่ให้โอกาส ซึ่งผมมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง ต้องเดินทางไปพอกไตนอก รพ. และไม่สามารถทำงานที่เรือนเพาะชำได้ ก็ยังให้โอกาสมาปฏิบัติงานที่ศูนย์บริการผ้าฯ ต่อ ไม่ให้ออกจากงาน
- ขอขอบพระคุณ พ.อ.สายชล สิงห์ทน (อดีตผอ. รพ.ค่ายฯ) และ พ.อ. สละ ทัพถาวร (ผอ. รพ.ค่ายฯ) และผู้บริหารทุกท่าน ขอขอบคุณ หน.ศูนย์บริการผ้าฯ พ.ท.หญิง ศิริพร โพธิ์ศิริ และพ.ต.หญิง ศรัณญา ยั่งยืน ที่ให้ความเมตตาทุกๆ อย่างครับ



## คติในการทำงานที่ผ่านมา

ทำงานอย่างตั้งใจ ไม่หลบหลีก ไม่เอาเปรียบ เพื่อนร่วมงาน และทำทุกวันให้ดีที่สุด

## อยากฝากอะไรถึง ชาวรพ.ค่ายฯ

ให้ตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน และมีความสามัคคี มีน้ำใจให้เพื่อนร่วมงานให้มากๆ  
**สามัคคีคือพลัง**



# QUALITY MEDLEY

ร้อยเรียงเรื่องคุณภาพ โดย พ.อ. พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชา

1 7 อุปนิสัย

2 หลักธรรมเพื่อการทำงาน  
และสร้างกัลยาณมิตร

3 ชีวิตการทำงาน

4 องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม  
เพื่อการพัฒนาและบรรยากาศการนำองค์กร

5 ผล 9 CELLS

What is?  
**QUALITY**

## 7 อุปนิสัย

- SOW A THOUGHT, REAP AN **ACTION**
- SOW AN ACTION, REAP A **HABIT**
- SOW A HABIT, REAP A **CHARACTER**
- SOW A CHARACTER, REAP A **DESTINY**
- ปลูกความคิด ผลที่ได้คือ **การกระทำ**
- ปลูกการกระทำ ผลที่ได้คือ **อุปนิสัย**
- ปลูกอุปนิสัย ผลที่ได้คือ **คุณลักษณะ**
- ปลูกคุณลักษณะ ผลที่ได้คือ **ชะตาชีวิต**

**กรอบความคิด ( PARADIGM )** การเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของคนขึ้นกับกรอบความคิด  
ประสบการณ์ที่ผ่านมามีผลต่อทัศนคติ

กรอบความคิด หมายถึงอะไร?

แนวทางที่เราใช้มองเรื่องราวต่างๆ โดย เป็นการมองในแง่การรับรู้,  
เข้าใจและแปลความหมายของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น

# QUALITY MEDLEY HOW TO : 7 อุปนิสัย

## ปลูกความคิด

## ปลูกการกระทำ

## ปลูกอุปนิสัย

## ปลูกอุปนิสัย

ปลูกความคิด เรื่องคุณภาพทุกครั้ง ที่ดำเนินการใดๆ จะต้องมีคุณภาพเสมอ

กิจกรรมใดๆ ที่จะดำเนินการ ต้องมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น อยู่เสมอ

การยึดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพเป็นหลัก จะทำให้การทำงาน อย่างมีระบบ

การทำงานอย่างมีระบบ จะทำให้ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังเกิด คุณภาพและ เกิดความปลอดภัย ตลอดเวลา

**Bplus**

# 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

- ทำสิ่งที่สำคัญก่อน**  
#ลำดับ/จำเป็น/เร่งด่วน  
การทำงานควรมีความเร่งด่วนน้อยที่สุด!  
เพราะการทำงานด่วนอาจทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ไม่สมบูรณ์
- วางแผนการทำงาน**  
หรือแม้แต่วิถีชีวิตของเรา  
ไว้ตั้งแต่แรกเริ่มที่จะทำการ  
#การวางแผนที่ดี ช่วยลดงานเร่งด่วนได้
- มีสติทันต่อความคิด**  
ควบคุมการกระทำ  
ของตัวเองได้  
#ช่วยลดความผิดพลาดได้
- คิดอยู่บนพื้นฐาน**  
ของทัศนคติที่ดีและต้องการ  
ให้ได้ประโยชน์เท่าเทียมกัน  
#ตั้งความสามารถด้านที่  
ถนัดของเค้าวออกมา
- การพยายามเข้าใจคนอื่น**  
นั้นมากกว่าการที่จะทำให้  
คนอื่นเข้ามาเข้าใจเรา
- ยอมรับ**  
ในความแตกต่าง  
ของคนอื่น
- พยายามฝึกฝน**  
พัฒนาตัวเราเองเสมอ  
#เรียนรู้ตลอดเวลา  
- Copy&Development  
แต่ต้องระวังกับดีความคิด!

ที่มา: เกร็ดความรู้กับธรรมะ 7 Habits of highly effective อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง  
Call Center : 02-880-8800 , 02-409-5409 / Mobile : 092-345-3681  
Mobile Call Center: 080-915-5660 , 065-629-0509 , 094-997-3559  
line: @businessplushrm



**พรหมวิหาร 4**

คำว่า "พรหมวิหาร" มีความหมายว่าธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม การยึดถือหลักธรรมดังกล่าวจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

**เมตตา**

ปรารถนา  
ให้ผู้อื่นเป็นสุข

**กรุณา**

ปรารถนา  
ที่จะช่วย  
ให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

**มุกิตตา**

ปิติยินดี  
เมื่อผู้อื่นได้ดี

**อุเบกขา**

วางเฉย  
วางใจเป็นกลาง

#วางเฉย ไม่ใช่เฉยเฉย  
#มองด้วยเหตุผล  
รัก อย่ารักาหมัดใจ  
เกลียด อย่าเกลียดสุดขีด

**ตัวอย่าง เมตตา และกรุณา**

“ผู้บริหาร” มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์

ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่า เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ

**หัวหน้า “ไม่มี” ความกรุณา**

- เป็นคนเกรี้ยวกราด มีอารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผล
- พุดจาถูกเหยียดหยาม ทำให้ได้รับความอับอายต่อหน้าธารกำนัล
- ใช้วาจาหยาบคาย ใช้วาจายกตนข่มท่าน ใช้อำนาจข่มเหงจิตใจ มีวจีพิฆาตเป็นอาวุธประจำกาย
- รับปากใด ๆ กับผู้อื่นว่าจะทำงานแล้วเสร็จได้ในเวลาจำกัดโดยที่ “ลูกน้อง” เป็นผู้รับผิดชอบแต่ “หัวหน้า” ไม่ใช่ผู้รับผิดชอบ

**ตัวอย่าง มุกิตตาจิต**

- การยินดีกับความสำเร็จของลูกน้อง
- การส่งเสริม “ลูกน้อง” ให้ก้าวหน้าโดยไม่อคติ
- ไม่อิจฉาโดยเกรงว่า “ลูกน้อง” จะได้ดีกว่าตนเอง ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด เพราะหาก “ลูกน้อง” ไม่สามารถทำงานได้ดีอย่างผู้ที่ เป็น “หัวหน้า” ผู้ที่เป็น “หัวหน้า” ก็ไม่อาจจะก้าวหน้าไปกว่าที่เป็นอยู่ได้

**ตัวอย่าง อุเบกขา**

- เมื่อพบปัญหา ให้ค้นหาหรือฟังสาเหตุให้รอบด้าน
- แก้ปัญหาโดยมองภาพรวมหรือเพื่อระยะยาวไม่แก้วบบวย
- ไม่ซ้ำเติมลูกน้องด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม หรือลงโทษโดยไร้เหตุผล หรือลงโทษเพราะมีอำนาจอยู่ในมือ

เข้าใจ **อำนาจ** **หน้าที่** **ความรับผิดชอบ** ของตัวเองให้ดี เพื่อให้เราเป็นหัวหน้าที่ดี

# 1

## อำนาจ

- ตามกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ
- ทุกคนต้องเรียนรู้ขอบเขตอำนาจของตำแหน่งตนเอง
- เช่น ได้รับแต่งตั้งเป็น กก.TOR/ราคากลาง/ตรวจรับพัสดุ

## หน้าที่

# 2

- JOB DESCRIPTION / JOB ASSIGNMENT
- ปฏิทินการปฏิบัติงานระดับหน่วย /ระดับบุคคล

# 3

## ความรับผิดชอบ

- สร้างโดย 7 อุปนิสัย / ค่านิยม / วัฒนธรรมฯ
- สร้างสมรรถนะให้ตนเองด้วย KUSA

# KUSA

**KNOWLEDGE**  
**UNDERSTANDING**  
**SKILL**  
**ATTITUDE**

## สมรรถนะบุคลากร มี 2 ระดับ

### สมรรถนะหลัก ของบุคลากร ทุกคน

1. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ
2. การมุ่งเน้น ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
3. การทำงานเป็นทีม / สหวิชาชีพ
4. การมีจรรยาบรรณวิชาชีพและความซื่อสัตย์

### สมรรถนะ ทางการ บริหาร

1. สภาวะผู้นำ ( Leadership )
2. วิสัยทัศน์ ( Visioning )
3. การบริหารจัดการ ( Management )
4. การวางแผนและติดตามงาน ( Planning & Following )
5. การแก้ไขปัญหา ( Trouble Shooting )



**1**  
**SAFETY AND QUALITY CULTURE**  
วัฒนธรรมคุณภาพ และความปลอดภัย

- Driver Diagram
- มาตรฐานสำคัญจำเป็นต่อความปลอดภัย 9 ข้อ
- SIMPLE
- Ultra safe : Avoid Risk
- การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นสมดุลของ Management Quality & Healthcare Quality

**2**  
**AGILITY**  
ความคล่องตัว  
ไวต่อเหตุการณ์  
ปรับตัวได้ทัน



**3**  
**LEARNING AND INNOVATION**

การเรียนรู้  
และสร้างสรรค์นวัตกรรม

**4**  
**CULTURE ENGAGEMENT**

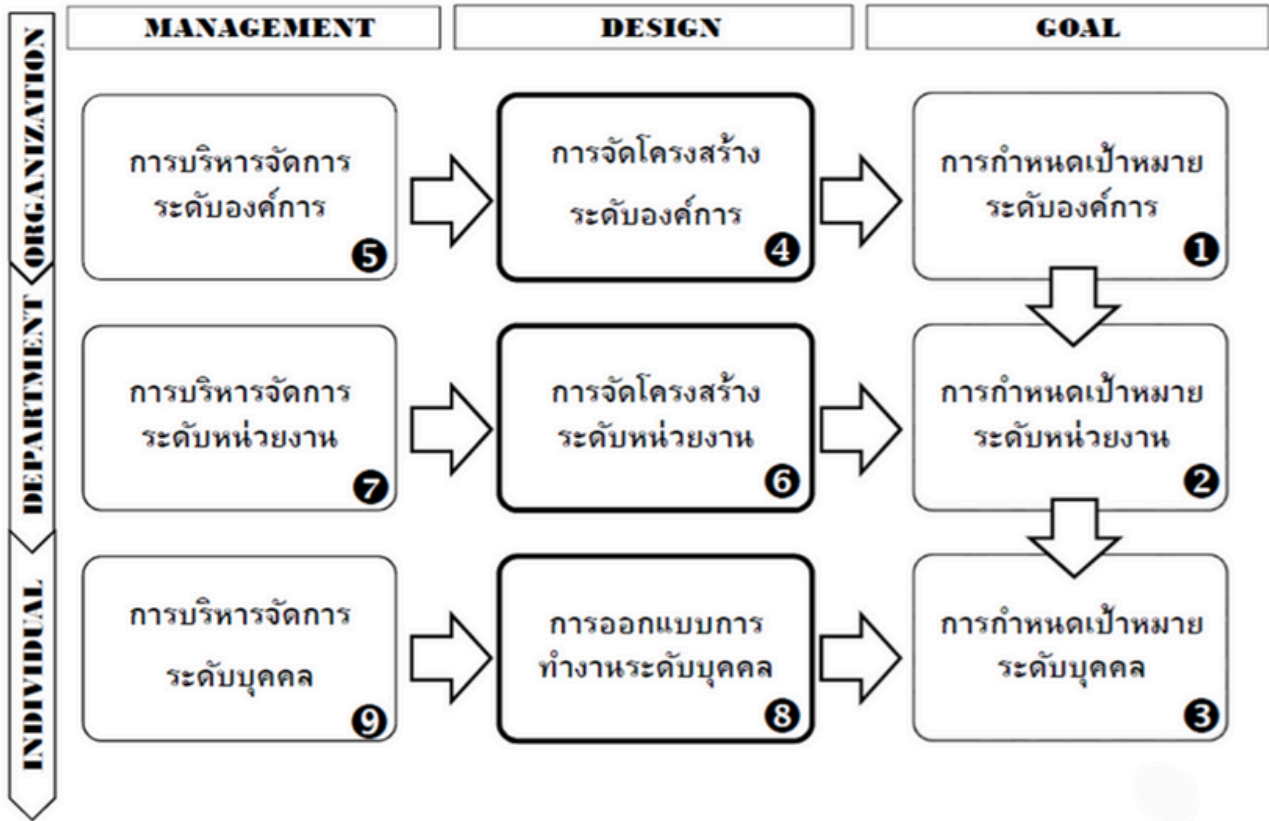
สร้างวัฒนธรรม  
ความผูกพัน

**5**  
**LEADER CAREER PATH**

พัฒนาผู้นำ + เตรียมผู้นำ  
ในอนาคต

Cell ที่	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
<p><b>9</b> ( ร้อยละ 88.37 ) การบริหารจัดการ ระดับบุคคล ( ข้อ 35 : บุคลากรใน หน่วย งานของท่านได้รับความเป็น ธรรมในการได้รับเลือกให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น )</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจนในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ โดยเน้นการเพิ่มสมรรถนะทั้งด้านการบริหาร ด้านในหน้าที่เฉพาะบุคคล</li> <li>2. จัดทำแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถงานให้หน้าที่ ในระดับผู้ปฏิบัติทั่วไป และเปิดโอกาสการฝึกอบรมนอกหน่วยได้</li> <li>3. ประกาศแนวทาง/ เกณฑ์การพิจารณา การเลื่อนชั้นยศและเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส อย่างเปิดเผยและทราบโดยทั่วกัน</li> <li>4. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนงานเพื่อรองรับ โดยใช้ผลการสำรวจ EMO Meter เป็นข้อมูลหลักในการวางแผนงาน</li> </ol>
<p><b>3</b> ( ร้อยละ 89.94 ) กำหนดเป้าหมาย ระดับบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลโดยให้สัมพันธ์ใน 2 มิติคือ             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 มิติตามแผนยุทธศาสตร์ที่ถ่ายทอดตามลำดับชั้นเช่น คณะกรรมการ กอง หน่วย บุคคล</li> <li>1.2 มิติตามพันธกิจของหน่วยหรืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของแต่ละคน</li> </ol> </li> <li>2. บรรลุตัวชี้วัดเหล่านี้ในแบบประเมินค่าการปฏิบัติงานประจำปีและถ่ายทอดให้บุคลากรได้เข้าใจเหตุผลในแต่ละตัวชี้วัด</li> <li>3. ประเมินผลตามความเป็นจริงโดยให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้กลั่นกรอง</li> <li>4. หน่วยงานจัดทำแผนฝึกอบรมภายในของตนเองประจำปี</li> </ol>
<p><b>5</b> ( ร้อยละ 90.47 ) การบริหารจัดการ ระดับโรงพยาบาล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดแผนปฏิบัติการในการติดตามแผนยุทธศาสตร์ ให้ชัดเจน</li> <li>2. แบ่งมอบให้รองผู้อำนวยการแต่ละด้านเป็นผู้รับผิดชอบติดตามและให้ข้อเสนอแนะแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์</li> <li>3. ศูนย์พัฒนาคุณภาพมีหน้าที่ติดตามและนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการต่างๆ ทุกเดือน</li> <li>4. นำเสนอความก้าวหน้าในที่ประชุมคุณภาพประจำเดือนทุกเดือน</li> <li>5. จัดทำแผนการสื่อสารและแบ่งมอบผู้รับผิดชอบในการสื่อสารในแต่ละระบบให้ชัดเจน เช่น ระบบการนำองค์กร ระบบคุณภาพสถานพยาบาล ระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ ระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม ระบบบริหารงานทั่วไป เป็นต้น ทั้งนี้แผนการสื่อสารต้องระบุชื่อบุคคลที่ทำหน้าที่สื่อสาร ระยะเวลาหรือกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนในการสื่อสาร</li> <li>6. กำหนดช่องทางการสื่อสารให้เหมาะสมกับในแต่ละระบบที่กำหนดในข้อ 5 และจัดทำงบประมาณรองรับในภาพรวม</li> <li>7. ชี้แจงเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้ชัดเจนในวาระการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ประจำปีหรือวาระอื่นๆ</li> <li>8. เปิดเผยข้อมูลการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบุคลากร ไว้ในส่วนกลางเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสม</li> </ol>

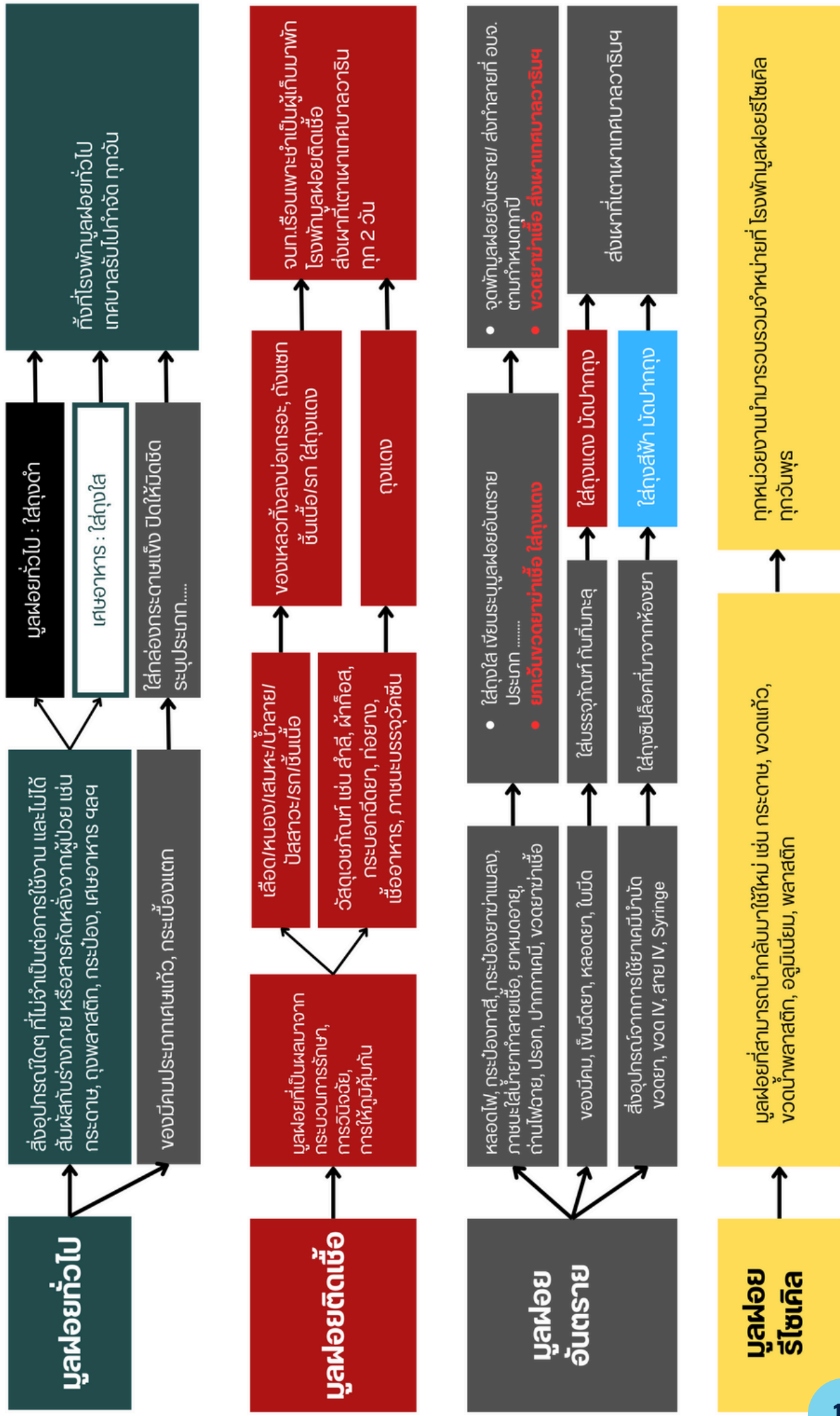




ผลการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยร้อยละความคิดเห็น (เห็นด้วย) ในแต่ละ CELL จากน้อยสุดไปมากที่สุดเพื่อจัดลำดับการพัฒนา

ลำดับเพื่อความสำเร็จในการพัฒนา	Cell ที่	ค่าเฉลี่ยร้อยละความคิดเห็น (เห็นด้วย)
1	Cell 9 : การจัดการระดับบุคคล	88.37
2	Cell 3 : กำหนดเป้าหมายระดับบุคคล	89.94
3	Cell 5 : การจัดการระดับโรงพยาบาล	90.47
4	Cell 7 : การจัดการระดับหน่วยงาน	90.84
5	Cell 4 : ออกแบบกระบวนการระดับโรงพยาบาล	90.95
6	Cell 8 : ออกแบบกระบวนการระดับบุคคล	91.01
7	Cell 6 : ออกแบบกระบวนการระดับหน่วยงาน	91.37
8	Cell 2 : กำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน	92.38
9	Cell 1 : กำหนดเป้าหมายระดับ โรงพยาบาล	94.08

# แผนผังการจัดการมูลฝอย sw.ค่ายสรวพลีศรีประสงค์ โดยคณะกรรมการ ESC





SCAN  
ME



## แยกขยะก่อนทิ้ง ดีต่อใจ ดีต่อโลก

### คัดแยกมูลฝอยรีไซเคิลไม่ถูกต้อง



มีการรวบรวมทุกประเภทใส่ในถุงและนำมาวางไว้ที่  
โรงพักมูลฝอยรีไซเคิล ในถุงมีตั้งแต่ถุงเท้า  
กระดาษชำระแบบเปียก หน้ากากอนามัยที่ใช้แล้ว  
หรือแม้กระทั่งแก้วชานมไข่มุกที่ดูไม่หมด

### กล่องหมึกเครื่องปริ้นท์

#### แยกกล่องและตัวหมึกออกจากกัน

- กล่องสามารถจำหน่ายได้ในรายการของ กระดาษแข็ง
- ส่วนตัวหมึกให้รวมใส่ถุงแดงและนำส่งที่จุดรวมมูลฝอยอันตราย

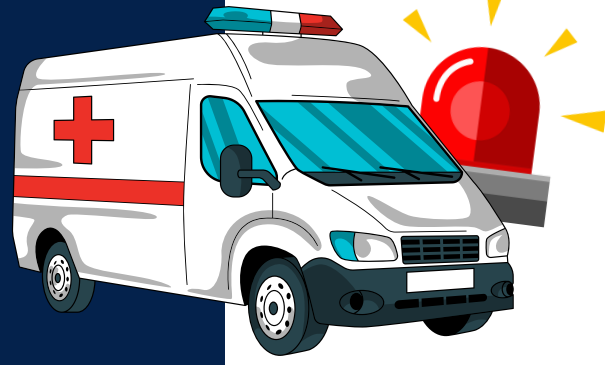


### กระดาษต่างๆ

- กล่องกระดาษต่างๆให้แยกกระดาษแข็งและกระดาษบาง เช่น
  - กล่องหัวเข็ม จัดเป็นกระดาษบางทั่วไป
  - กล่อง SYRING กล่องพัสดต่างๆ จัดเป็นกระดาษแข็ง
- โดยพับกล่องเก็บใส่ถุงหรือมัดให้เรียบร้อยเพื่อลดปริมาณขยะ
- กระดาษเอกสารแยก กระดาษขาวดำและสีให้ชัดเจน (รับซื้อคนละราคา)
- แฟ้มเอกสารแยกเอกสารออกให้เรียบร้อย เก็บเฉพาะแฟ้มใส่ถุงหรือมัดให้เรียบร้อย
- **แต่ละหน่วยกรุณาติดชื่อหน่วยงานและประเภทของมูลฝอยให้เรียบร้อย**



# การดูแลรักษาผู้ป่วย วิกฤตฉุกเฉิน



## การเจ็บป่วยฉุกเฉินที่พบบ่อยในช่วงน้ำท่วม

### ภาวะจมน้ำ

การจมน้ำสามารถป้องกันได้ เช่น การไม่ลงน้ำคนเดียว การสวมชูชีพทุกครั้งระหว่างที่อยู่ในน้ำ หลักการป้องกันคือ “ไม่ใกล้ ไม่ก้ม ไม่เก็บ”

เมื่อพบผู้ประสบภัยจมน้ำ การช่วยเหลือและปฐมพยาบาลเบื้องต้น ใช้หลักการ “ตะโกน โยน ยื่น สาวไม้”

### สรุปขั้นตอนการช่วยเหลือผู้ป่วยจมน้ำ

- สำรองพื้นที่ พื้นที่ต้องปลอดภัย
- ร้องขอความช่วยเหลือ โทร 1669
- เอาเครื่อง AED
- วางผู้ป่วยบนพื้นแห้งและแข็ง
- ปลุกผู้ป่วย ตบเบา หรือ โส้
- ประเมินการหายใจ ถ้าไม่หายใจ ช่วยด้วยการเป่าปาก 2 ครั้ง
- ไม่ตื่น ไม่หายใจ หายใจเฮือกๆ “CPR”
- กดหน้าอก 30 ครั้ง สลับกับการเป่าปาก 2 ครั้ง
- เปลี่ยนการกดหน้าอกเมื่อ 5 รอบ หรือ ทุก 2 นาที
- เมื่อเครื่อง AED มาถึงให้ใช้ทันที ก่อนใช้ เช็ดตัวให้แห้ง
- ถ้าเข้าไปเรื่อยๆ จนกว่าจะมีทีมแพทย์เข้ามาช่วยเหลือ หรือ จนกว่าจะรู้สึกตัว
- เมื่อเริ่มรู้ตัว หรือ หายใจได้เอง ให้จัดท่านอนตะแคง เพื่อเปิดทางเดินหายใจ
- เช็ดตัวให้แห้ง เปลี่ยนเสื้อผ้า ใช้ผ้าห่มคลุมเพื่อให้เกิดความอบอุ่น
- งดน้ำ งดอาหาร รับนำส่ง รพ.

**วิธีช่วยเพื่อนตกน้ำ ที่ถูกต้องและปลอดภัย**

**ตะโกน**  
ตะโกนขอความช่วยเหลือและ ตะโกนบอกให้คนตกน้ำมีสติ

**โยน**  
โยนอุปกรณ์ที่ลอยน้ำให้เกาะ เช่น ดึงพลาสติก ห่วงชูชีพ

**ยื่น**  
ยื่นอุปกรณ์ที่สามารถใช้คล้องตัวให้จับ เช่น ก่อ PVC เข็มขัด ท่อนไม้

**สาว**  
ดึง หรือเอาเชือกผูกอุปกรณ์ข้างต้น และลากคนตกน้ำเข้าฝั่ง

**ข้อควรระวัง**

- ไม่กระโดดตัวเปล่าลงไปช่วย แต่ให้ใช้อุปกรณ์ที่ลอยน้ำได้ลงไปด้วย
- ไม่เข้าไปจับตัวจากด้านบน เพราะคนกำลังตกใจ อาจดึงคนช่วยจนไปด้วย

**การปฐมพยาบาลเบื้องต้น**

- โทรแจ้งสายด่วนแพทย์ฉุกเฉิน 1669 และทำตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่
- ทำ CPR สลับกับหยุดจนกว่าจะหายใจเองได้ จากนั้นให้จับนอนตะแคงให้ป่าไหลออกทางปาก



# การดูแลรักษาผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉิน

## การเจ็บป่วยฉุกเฉินที่พบบ่อยในช่วงน้ำท่วม

### สัตว์มีพิษกัดต่อย

- **ผึ้ง แตน ต่อ**

ผึ้งมีเหล็กในอยู่ส่วนปลายลำตัว จะปล่อยน้ำพิษออกมา ถ้ายังไม่ดึงเหล็กในออก กล้ามเนื้อจะหดตัวต่อไปอีก 2-3 นาที ทำให้เหล็กในฝังตัวลึกอีก และน้ำพิษจะถูกปล่อยเข้าไปเพิ่มมากขึ้น ทำให้ปวดมากขึ้น สำหรับแตน ต่อ ไม่มีเหล็กใน

#### การปฐมพยาบาลเบื้องต้น

1. ให้รีบเอาเหล็กในออก
2. ล้างบริเวณที่ถูกต่อยด้วยน้ำและสบู่
3. เช็ดให้แห้ง แล้วทาด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อ
4. ถ้ามีอาการปวดมากให้ประคบด้วยน้ำเย็น
5. ให้ยา ANTIHISTAMINE แก้แพ้ และยาแก้ปวด รับประทาน
6. ถ้าแพ้พิษรุนแรง เช่น หายใจลำบาก ใบหน้าบวม แน่นหน้าอก ความดันโลหิตต่ำ เหงื่อแตก ตัวเย็น ปลายมือปลายเท้าเย็น ชีด คลื่นไส้อาเจียนมาก รีบไปพบแพทย์ทันที



- **ตะขาบ แมงป่อง**

#### การปฐมพยาบาลเบื้องต้น

1. ทำความสะอาดแผลด้วยน้ำสะอาด
2. สังเกตอาการแพ้ที่รุนแรง เช่น บวมที่ใบหน้า หายใจลำบาก แน่นหน้าอก ความดันโลหิตต่ำ เหงื่อแตก ตัวเย็น ปลายมือปลายเท้าเย็น ชีด คลื่นไส้อาเจียนมาก รีบไปพบแพทย์ทันที
3. ให้ยาแก้ปวด เช่น พาราเซตามอล และยาฆ่าเชื้อ
4. หากยังไม่เคยได้รับวัคซีนป้องกันบาดทะยัก ให้วัคซีนกันป้องกันบาดทะยัก



- **งูกัด**

แบ่งตามพิษการออกฤทธิ์ ได้แก่

- พิษต่อประสาท เช่น งูเห่า งูจงอาง งูสามเหลี่ยม งูทับสมิงคลา: ทำให้ เกิดอัมพาตของกล้ามเนื้อ หนังตาตก พุดไม่ชัด กลืนลำบาก และที่สำคัญทำให้หยุดหายใจได้
- พิษต่อโลหิต เช่น งูแมวเซา งูกะปะ และ งูเขียวหางไหม้ : ทำให้เลือดออกตามที่ต่างๆ เช่น ผิวน้ำ ปัสสาวะเป็นเลือด อาเจียนเป็นเลือด เป็นต้น

# การดูแลรักษาผู้ป่วยวิกฤตถูกงูเหิน

## การเจ็บป่วยถูกงูเหินที่พบบ่อยในช่วงน้ำท่วม สัตว์มีพิษกัดต่อย

### งูพิษที่พบบ่อยในประเทศไทย



### การดูแลรักษาผู้ป่วยงูกัดก่อนนำส่งโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการปฐมพยาบาลก่อนมาโรงพยาบาล เพื่อลด หรือชะลอการแทรกซึมของพิษงูและช่วยป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้น โดย

1. พยายามให้บริเวณที่ถูกงูกัดเคลื่อนไหวน้อยที่สุด โดยเฉพาะอวัยวะส่วนที่ถูกงูกัด จะชะลอการซึมของพิษงูเข้าสู่ร่างกายได้
2. ล้างแผลด้วยน้ำสะอาด ห้ามกรีด ตัด ดูด จี้ไฟ หรือพอกยาบริเวณแผลที่ถูกงูกัด เนื่องจากอาจทำให้มีการติดเชื้อได้ และการดูดแผลงูกัด อาจเกิดอันตรายร้ายแรงต่อผู้ดูด
3. ถ้ามีอุปกรณ์ให้ทำ Pressure-immobilization หรือ pressure pad ทำ Pressure immobilization bandage



4. นำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลโดยเร็วที่สุด และนำงูที่กัดมาด้วยถ้าเป็นไปได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาตามหา

# การดูแลรักษาผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉิน

## การเจ็บป่วยฉุกเฉินที่พบบ่อยในช่วงน้ำท่วม การบาดเจ็บจากไฟฟ้าช็อต (Electrical Shock)

### กรณีเกิดน้ำท่วม

1 ดารตัดการจ่ายไฟ และงดใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าทุกชนิด กรณีน้ำท่วมภายในบ้าน เพราะอาจเกิดกระแสไฟฟ้ารั่วได้

2 หลีกเลี่ยงการเดินลุยน้ำเข้าใกล้ปลั๊กไฟ สายไฟ อุปกรณ์ที่เป็นลื่อน้ำไฟฟ้า หรือเส้าไฟฟ้า เนื่องจากเมื่อเกิดไฟฟ้ารั่วจะมีกระแสไฟฟ้ากระจาย เป็นวงกว้างไม่ต่ำกว่า 3 เมตรขึ้นไป

3 อย่าแตะสวิตช์ไฟ ปลั๊กไฟ สายไฟ หลอดไฟ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เสียบปลั๊กอยู่ในขณะที่ร่างกายเปียกชื้นหรือกำลังยืนอยู่บนพื้นเปียกหรือเท้าเชืออยู่ในน้ำ

เสี่ยงเดินลุยน้ำ ใกล้ปลั๊กไฟ

โดย... กองป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

### การป้องกัน

- ดารย้ายปลั๊กไฟ อุปกรณ์ไฟฟ้าชั้นที่สูง ให้อยู่นอกรัณที่ที่มีโอกาสน้ำท่วมถึง
- ตรวจสอบเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านอยู่เป็นประจำ หากพบชำรุดให้เรียกช่างมาซ่อม หรือเลิกใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าเหล่านั้น
- ห้ามใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าที่โดนน้ำท่วมแล้ว หรือดาร์ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนใช้งาน

ตาเปียกน้ำ อย่าแตะสวิตช์ไฟ

### กรณีที่ช่วยคนที่ถูกไฟดูด

- ดัดกระแสไฟที่เกิดเหตุทันที
- ห้ามสัมผัสตัวผู้ถูกไฟดูดด้วยมือเปล่าเด็ดขาด ดาร์ใช้วัสดุที่ไม่เป็นตัวนำไฟฟ้า เช่น กุ้งมือยาง ผ้าแห้ง พลาสติกแห้ง

DDC กรมควบคุมโรค Department of Disease Control

QR Code

กองป้องกันการบาดเจ็บ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข <https://ddc.moph.go.th/dip> [www.facebook.com/thaiinjury](http://www.facebook.com/thaiinjury)

QR Code

QR Code

1422 สายด่วนกรมควบคุมโรค

### สรุปขั้นตอนการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บจากไฟฟ้าช็อต

- สถานที่ต้องปลอดภัย เช่น ต้องประสานตัดไฟ พื้นที่ไม่เปียก
- ขอความช่วยเหลือ และ โทร 1669 ขอเครื่อง AED
- ห้ามใช้มือ หรือ อวัยวะ สัมผัสผู้ถูกไฟฟ้ดูด ในขณะที่ยังไม่ตัดกระแสไฟฟ้า
- ห้ามช่วยเหลือผู้บาดเจ็บขณะที่เปียกหรือพื้นที่เปียก ต้องตัดไฟฟ้าก่อนเข้าช่วย
- ใช้ไม้แห้งเขี่ยสายไฟออก
- กรณีหัวใจหยุดเต้น ไม่หายใจ หายใจเฮือก -> CPR ใช้ AED
- กรณีหายใจแต่ซึม ให้จับนอนตะแคง รอทีมรถพยาบาล



# ระบบการดูแลรักษาผู้ป่วย วิกฤตฉุกเฉิน รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์

โดย  
ศรัณยู สารชัย  
วัชรีย์ ประคองพันธ์

ประกอบด้วยเนื้อหา

- การเจ็บป่วยฉุกเฉินที่พบบ่อยในช่วงน้ำท่วม
  - ภาวะจมน้ำ
  - สัตว์มีพิษกัดต่อย
  - การบาดเจ็บจากไฟฟ้าช็อต
- การคัดแยกผู้ป่วยตามระดับความรุนแรง
- การประเมินผู้ป่วยขั้นต้น
- การรักษาเบื้องต้นสำหรับผู้ป่วยฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ
- การประเมินก่อนการส่งต่อ
- การจัดบริการผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่อุทกภัย
- การกู้ภัยทางน้ำ

SCAN  
เพื่ออ่านเพิ่มเติม





# 3 ท่าออกกำลังกาย คลายปวดบ่า



แผนกายภาพบำบัด sw.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์

1



เปิดประตู

2



หนีบสะบัก

3



งอศอกทีละข้าง

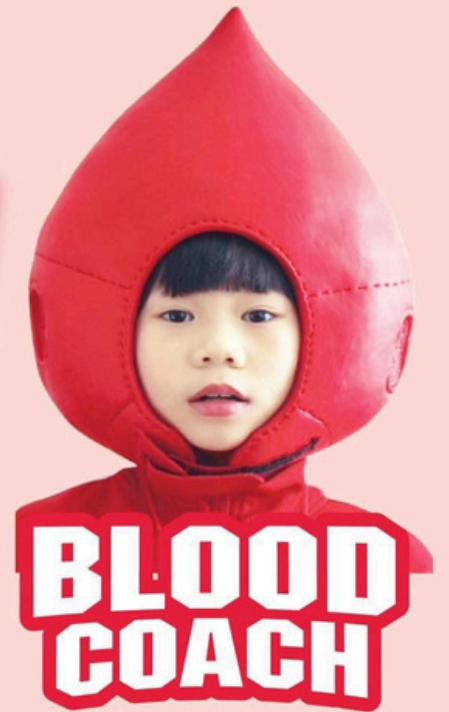
ออกแรงที่สะบัก ผ่อนคลายบ้างขณะทำ  
ทำท่าละ 10 - 15 ครั้ง, 3 เซต

SCAN ME



รู้หรือยัง

# เสริมความงาม สามารถบริจาคโลหิตได้



สัก ลบรอยสัก  
เจาะหูหรืออวัยวะอื่นๆ



- รับบริจาคโลหิตได้ เมื่อทำด้วยเทคนิคปลอดเชื้อที่โรงพยาบาล
- หากทำหัตถการ ณ สถานที่อื่นๆ ควรเว้นอย่างน้อย 4 เดือน (สำหรับตรวจ HCV ด้วยเทคนิค NAT) ถ้าไม่ได้ตรวจ HCV ด้วยเทคนิค NAT ให้เว้น 1 ปี

## เสริมความงาม

จากคลินิกที่ไม่ใช่โรงพยาบาล

- ฉีดวิตามิน
- ฉีดโบท็อกซ์
- ฉีดฟิลเลอร์
- ฉีดเมโสหน้าใส
- ฉีดกลูต้าไรโอน
- ปรับรูปหน้าเรียว วิเซฟ
- กดสิว ฉีดสิว
- ร้อยไหม



✗ งดบริจาค 4 เดือน

## การรักษาโรคเหล่านี้ ด้วยเลเซอร์

สิว กระ จุดด่างดำ ขี้แมลงวัน ริ้วรอย รอยตีนกา รอยย่น แผลเป็น เนื้องอกที่ไม่ใช่มะเร็ง ตึงเนื้อ หูด ปานดำ ไฟ รอยสักสีดำ และกำจัดขน



บริจาคโลหิตได้  
หากไม่มีการอักเสบ

หากอักเสบ รอให้แผลหายดีก่อน  
จึงจะบริจาคโลหิตได้



ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย  
ถ.อังรีดูนังต์ ปทุมวัน กรุงเทพฯ

สอบถามโทร. 0 2256 4300

## ผ่าตัดเล็ก (ใช้ยาชาเฉพาะที่)



เว้น 7 วัน และแผลต้องหายดี จึงจะบริจาคโลหิตได้  
งดบริจาค 4 เดือน หากกระทำจากคลินิก (ที่ไม่ใช่โรงพยาบาล)

## ผ่าตัดใหญ่ (ดมยาสลบ/บล็อกหลัง)



เว้น 6 เดือน  
\*\*กรณีรับเลือด เว้น 1 ปี\*\*





# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (Excellent Service Behavior)

โดย คณะกรรมการ HRF

## ที่มา

จากข้อมูลข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะปี 2563-2565 พบ**ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องทางด้านพฤติกรรมบริการ** สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่จะเป็นข้อเสนอแนะให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม แพทย์, พยาบาล, บุคลากรอื่นๆ ควรมีการพูดจาแบบกัลยาณมิตร การสื่อสารที่ดี ให้ความเอาใจใส่ การให้ข้อมูลสำคัญที่ชัดเจน-ถูกต้อง มีระบบงานที่ชัดเจนสื่อสารให้เข้าใจได้ มีการแสดงออกทางอวัจนภาษาที่ดี

คณะกรรมการ HRF เห็นความสำคัญจากข้อมูลที่ได้สำรวจ จึงได้นำบรรจุในแผนยุทธศาสตร์ sw.ค่านิยมหลักประสงค์ เพื่อนำมาพัฒนา และเป็นเข็มมุ่งในปี 2567 เชื่อว่า **หากผู้ให้บริการมีความเข้าใจ ผู้รับบริการทั้งภายนอกและภายใน และมีการปรับพฤติกรรมบริการให้ดียิ่งขึ้น** มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศได้ (ESB) ย่อมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการบริการ ได้ตามเป้าหมายที่ sw.กำหนดไว้

## กิจกรรม

- กิจกรรม หอคอยแห่งความห่วง
- กิจกรรม การฟังอย่างลึกซึ้ง
- กิจกรรม แสดงละครสั้นพฤติกรรมบริการที่ดี/ไม่ดี
- กิจกรรม สติ+สมาธิ
- ปกกิจกรรม แสดงละครสั้น
- กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้หากทางออกร่วมกัน เพื่อให้เกิดการบริการสู่ความเป็นเลิศ
- กิจกรรมถอดบทเรียนดูคลิป โรงพยาบาลนี้มีหมอหลายคน
- กิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (EXCELLENT SERVICE BEHAVIOR)

## เรียนรู้จากกิจกรรม

### ฝึกปฏิบัติกิจกรรมเรียนรู้ สมาริภาวนา

เรียนรู้ : การสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง



### สันทนากการ หลากรูปแบบ

เรียนรู้ถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ประกอบด้วย การวางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน แสดงความคิดเห็น หาวิธีการ มอบหมายหน้าที่ ทดลองทำ ทบทวนปรับเปลี่ยนวิธีการ แก้ไขปัญหา เพื่อไปสู่เป้าหมาย มีผู้นำ ( FA ) ทำงานเป็นทีม เรียนรู้การฟังเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน เมื่อเกิดความผิดพลาดไม่โทษใครให้กำลังใจ เสริมพลังให้มีแรงจูงใจ เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย



# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (EXCELLENT SERVICE BEHAVIOR)

## เรียนรู้จากกิจกรรม

### กิจกรรมการแสดงละครสั้น

#### พฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่

##### สภาพปัญหา

- เจ้าหน้าที่ชกสีหน้า มีน้ำเสียงที่ไม่พอใจ

##### ผลกระทบ

- สูญเสียภาพลักษณ์ที่ดี เกิดภาพลักษณ์ด้านลบ
- ความไม่พึงพอใจของเจ้าหน้าที่ด้วยกันและผู้ป่วย
- ความพึงพอใจลดลง
- ถูกเรียกพบไปตักเตือน



##### สาเหตุ

- ภาระงานมาก เจ้าหน้าที่คนเดียวทำหลายอย่างพร้อมกัน
- การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ไม่ทราบขั้นตอนของงานคนอื่น
- กดดันในตัวเอง กดดันจากภายนอกVIP ผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง
- สิ่งแวดล้อม เสียงโทรศัพท์ที่มาหลายสายพร้อมกัน ผู้ป่วยจำนวนมาก
- ผู้ป่วยเก่ามารับบริการไม่ตรงตามนัด
- การสื่อสารให้กับผู้รับบริการ

#### พฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วย

##### สภาพปัญหา

- ขั้นตอนมากเกินไป ให้คนไข้ออกไปกลับมา
- การสื่อสาร การอธิบายกับผู้รับบริการขั้นตอน ข้อมูลไม่ชัดเจนไม่ครบ
- เวลาให้บริการที่ยืดเยื้อ ทำให้คนไข้รอนาน
- ไม่ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติแนวทางของหน่วยงานซึ่งมีอยู่แล้ว
- ไม่ตั้งใจฟังผู้ป่วย เอาตามความคิดตัวเอง ไม่เอาคนไข้เป็นศูนย์กลาง
- ขาดการสังเกตหรือจับความรู้สึกหรือความไม่พอใจของผู้รับบริการ ทำให้ขาดการตอบสนองกันท่วงที



# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (EXCELLENT SERVICE BEHAVIOR)

## เรียนรู้จากกิจกรรม

### กิจกรรมการแสดงละครสั้น

#### พฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วย

##### ผลกระทบ

- เกิดข้อร้องเรียน
- ผู้ป่วยรับการรักษาไม่ทันต่อเวลาที่ สำคัญ อาจทำให้เกิดอาการทรุดหนัก
- องค์กรและเจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่น หรือความน่าเชื่อถือจากผู้รับบริการ



##### สาเหตุ

- ขาดการสื่อสารที่ดีการแนะนำขั้นตอนการให้บริการ / ความเคยชินของจนท. คิดว่าผู้ป่วยรู้แล้ว
- ตัวเจ้าหน้าที่ ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย ด้านจิตบริการ ขาดคุณธรรม จรรยาบรรณ
- เจ้าหน้าที่รับผิดชอบแต่หน้างานตน โดยให้ผู้ป่วยเดินกลับไปกลับมา อาจเกิดจากขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ประสานกันเองไม่ได้ ไม่ช่วยทำแทน(หากทำได้)
- ไม่ยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง
- ขาดความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กร
- สิ่งแวดล้อมในการทำงานจากการที่ผู้ป่วยสื่อสารแบบไม่พอใจ ทำให้กระตุ้นอารมณ์ที่เป็นลบกับเจ้าหน้าที่
- เจ้าหน้าที่ขาดสติ

#### พฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ และระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วย

##### สิ่งที่เห็นจากละครสั้น

- การบริการด้วยหัวใจ ดุจญาติมิตร
- ท่าทีเจ้าหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ
- การบริการเหนือความคาดหมาย สอบถามและเอาใจใส่ญาติด้วย ช่วยอำนวยความสะดวก
- การสื่อสารที่เหมาะสม และครบถ้วน ทั้งเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วย
- การบริการที่รวดเร็ว

# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (EXCELLENT SERVICE BEHAVIOR)

## เรียนรู้จากกิจกรรม

### กิจกรรมการแสดงละครสั้น

พฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่  
และระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วย

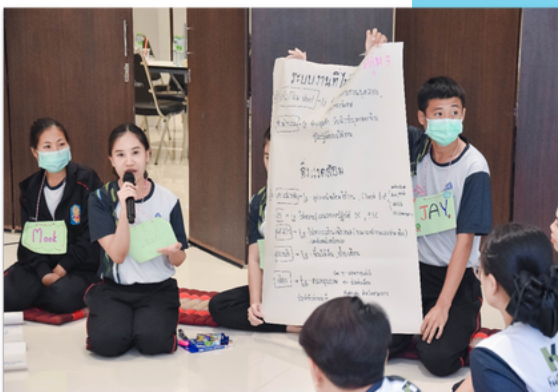
#### ผลลัพธ์

- ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่และต่อองค์กร
- ปัจจัยที่ทำให้เกิดบริการที่ดี
- มีนโยบายจากผู้บริหารชัดเจน
- ทุกคนทำตามนโยบาย
- มีความร่วมมือ
- มีความเห็นอกเห็นใจ
- มีการให้กำลังใจกัน
- เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี
- ความรักองค์กร
- ความรักวิชาชีพ
- การบริการด้วยหัวใจ
- ผลตอบแทน คำชื่นชม ของฝาก สินน้ำใจเป็นน้ำหล่อเลี้ยง  
มีพลังในการทำงาน
- เอาใจเขามาใส่ใจเรา อยากรู้ทำอะไร ทำผู้อื่นแบบนั้น



## สรุปสาเหตุพฤติกรรมบริการไม่พึงประสงค์

- การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน ไม่เหมาะสม
- ปัจจัยภายใน ตัวเจ้าหน้าที่
- ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน
- สิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม
- ระบบงานที่ไม่ชัดเจน หรือไม่ทำตามระบบ



# โครงการ “พัฒนาจิตตปัญญา มุ่งสู่พฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ” (EXCELLENT SERVICE BEHAVIOR)

## เรียนรู้จากกิจกรรม

### โรงพยาบาลนี้มีหมอหลายคน

- เรียนรู้ :**
- เรามีเป้าหมายเดียวกันในการดูแลผู้ป่วย การเริ่มที่ตัวเองด้วยความเมตตา
  - ทุก ๆ หน้า ที่ ทุก ๆ คนในองค์กรสำคัญหมด
  - ไม่จำเป็นต้องเป็นหมอ/พยาบาล เราก็สามารถใช้ใจรักษาผู้ป่วยได้
  - เอาใจมาทำงานแล้วเราจะมีความสุข

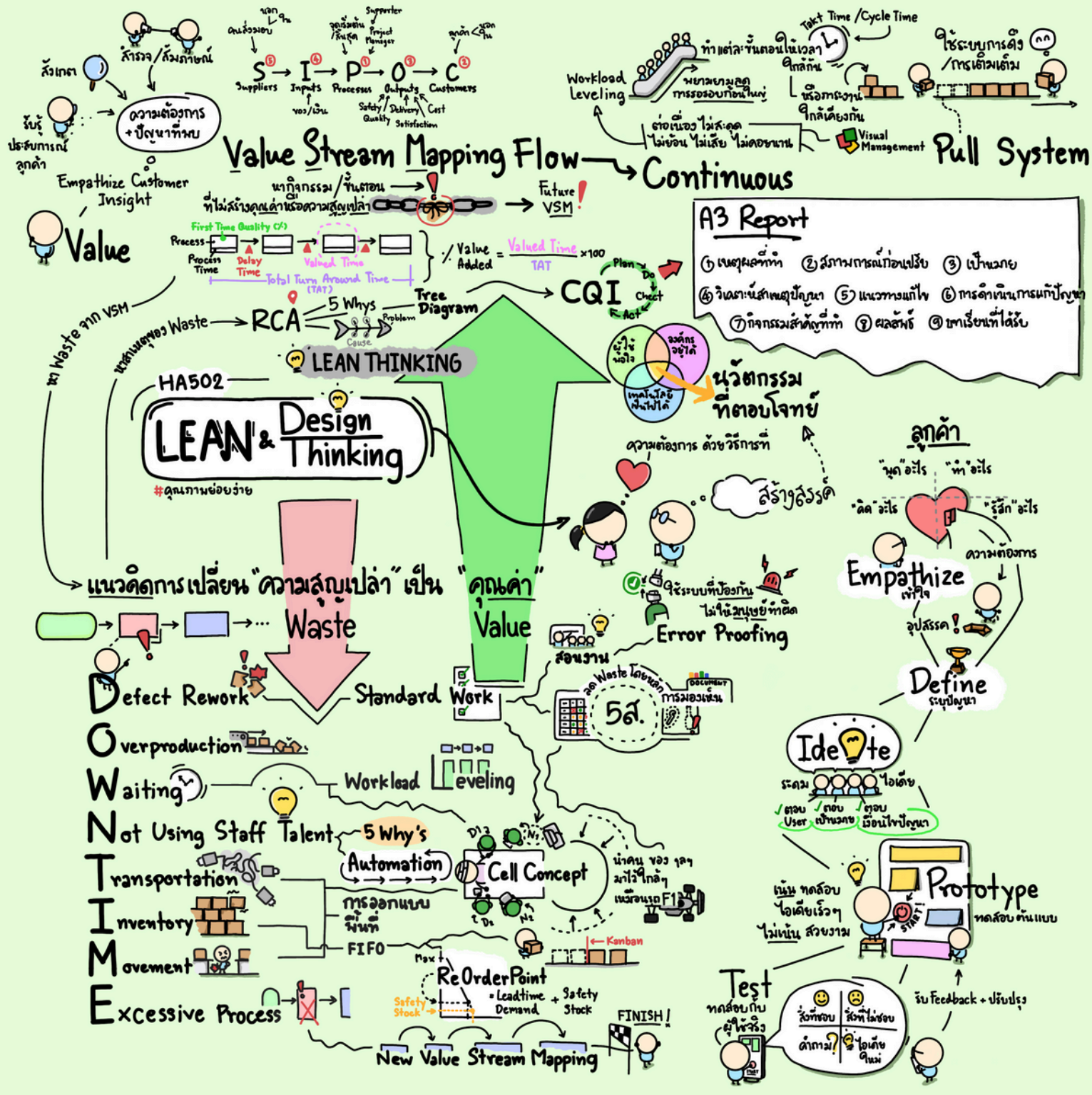


### ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการ

- บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการให้บริการที่เป็นเลิศ สร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ
- บุคลากร มีการเรียนรู้ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ทราบเทคนิคการทำงานเป็นทีม การสื่อสารเพื่อสร้างความสำเร็จ สร้างความสามัคคี
- บุคลากร มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการ เกิดพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ
- ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการลดลง







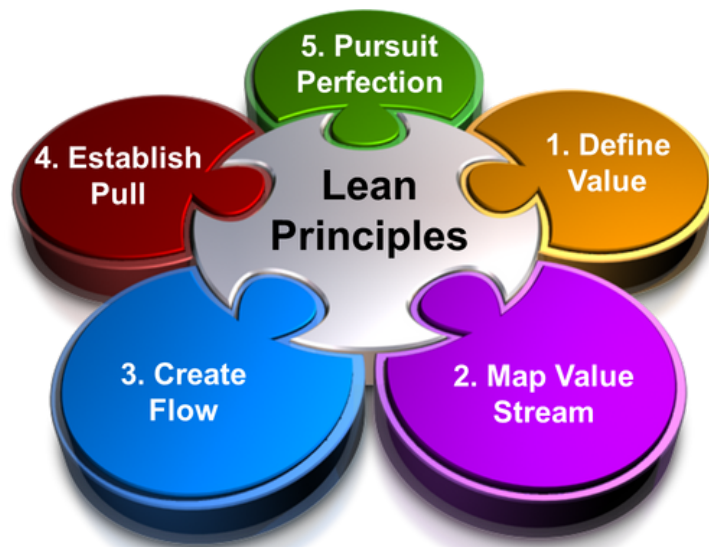
# แนวคิด LEAN

โดย  คุณภาพย่อยง่าย

# แนวคิด LEAN

LEAN เป็นแนวคิดที่องค์กรต่างๆ นำไปใช้อย่างแพร่หลายเพื่อพัฒนากระบวนการ/ระบบงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งผมมีโอกาสไปเรียนหลักสูตร “แนวคิด LEAN & DESIGN THINKING และการประยุกต์ใช้ในบริการสุขภาพอย่างสร้างสรรค์” จัดโดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

LEAN เป็นแนวคิดการเปลี่ยนความสูญเปล่า (Waste) ให้เป็นคุณค่า (Value) ในมุมมองของผู้รับบริการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Continuous Quality Improvement) ซึ่งคุณค่า/คุณภาพที่ผู้รับบริการต้องการมีหลายมิติ เช่น ถูกต้อง ครบคลุม ปลอดภัย ผ่าน 5 หลักการสำคัญ



**1** ค้นหาคุณค่าในมุมมองของผู้รับบริการ (Customer Value) จะพัฒนาเพื่อผู้รับบริการ ก็ต้องไปเข้าใจสิ่งที่ผู้รับบริการอยากได้ก่อน วิธีการรู้มีหลากหลาย เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ การรับรู้ประสบการณ์ของลูกค้า

**2** เขียนแผนที่สายธารคุณค่า (Value Stream Mapping: VSM) รู้จักผู้รับบริการแล้ว อีกสิ่งที่เราควรรู้อย่างละเอียดคือรู้จักตัวเองว่าทำอะไรบ้าง โดยใช้ VSM ช่วย เครื่องมือนี้จะช่วยให้เราเห็นขั้นตอน เวลาที่ใช้ เวลาที่ผู้รับบริการรอคอย

**3** ทำให้กระบวนการไหลอย่างต่อเนื่อง (Continuous Flow) นั่นคือการค้นหา “ความสูญเปล่า (Waste)” ที่อยู่ในกระบวนการ แนวคิด Lean เราระบุ Waste ไว้ภายใต้คีย์เวิร์ดสั้นๆ ว่า “DOWNTIME” ซึ่งประกอบด้วย

# แนวคิด LEAN

- D Defect Rework** คือ ข้อผิดพลาดที่เกิดในกระบวนการ ทำให้ต้องทำซ้ำ
- O Overproduction** คือ การทำงาน/ผลิตมากเกินไป
- W Waiting** คือ การรอคอยนานๆ หรือรอคอยที่ไม่จำเป็น
- N Not Using Staff Talent** คือ การใช้คนไม่ถูกต้องกับงาน
- T Transportation** คือ การเคลื่อนที่/ย้ายที่มากเกินไป
- I Inventory** คือ ของคงคลังมากเกินไป เช่น สำรองยามากจนยาหมดอายุทั้งที่ยังไม่ได้ใช้
- M Motion** คือ การเคลื่อนไหวที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้คนเกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายของเครื่องมือ
- E Excessive Processing** คือ มีขั้นตอนที่ไม่จำเป็น อาจทำให้เสียเวลาหรือเพิ่มโอกาสที่จะผิดพลาดได้

เมื่อค้นหา Waste ของกระบวนการได้ เราก็ต้องมาหาสาเหตุที่ทำให้เกิด Waste ซึ่งมีหลากหลายเครื่องมือ เช่น การทำ Root Cause Analysis (RCA), 5 Whys Analysis, Tree Diagram แล้วนำประเด็นที่ค้นพบไปทำปรับปรุง/พัฒนาตามแนวคิด CQI จะใช้ DALI (Design-Action-Learning-Improve), PDSA (Plan-Do-Study-Act) หรือแนวคิดอื่นๆ

การแก้ไข Waste จะมีเครื่องมือ/แนวคิดที่ใช้ เช่น การทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน, 5ส., Cell Concept, First In First Out, การกำหนดจุดสั่งซื้อ (Reorder Point), Error Proofing, Kanban System ฯลฯ

**4** ใช้ระบบการดึง (Pull System) การวางแผนการผลิต/การทำงานที่คิดถึงกระบวนการในขั้นตอนถัดไป ตัวอย่างหนึ่งที่มักจะถูกยกตัวอย่างก็คือระบบการเติมเต็มเมื่อจุด/จำนวนที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้การรอคอยระหว่างกระบวนการลดลง หรือถ้ามองในมุมมองของสินค้าก็จะมีของเสีย/หมดอายุเพราะคาอยู่ในคลังนานเกินไป

**5** ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Perfection) ด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นมาตรฐานการทำงานขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างครอบคลุม



# ผลงาน/รางวัล ของชาว KSP



พ.ต.หญิงแสงจันทร์ สุพันธ์ ได้เข้าร่วมประกวด การประกวดสื่อคอมพิวเตอร์ประเภทออนไลน์ และไม้ออนไลน์ เรื่อง Website First Aid To Save Life ในการประชุมวิชาการพระมงกุฎเกล้า ครั้งที่ 51 วันที่ 23 พ.ย. 66

พ.ต.หญิงแสงจันทร์ สุพันธ์ และ ร.อ.หญิงอภิทยา พันธุ์ทอง ได้รับรางวัลชมเชย การประกวดสื่อคอมพิวเตอร์ประเภทออนไลน์และไม้ออนไลน์ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย เรื่อง กู้ชีพ ปั่นหัวใจ ใครก็ทำได้ การพัฒนาโปรแกรมการสอน BLS สำหรับกำลังพลและประชาชน ในการประชุมวิชาการพระมงกุฎเกล้า ครั้งที่ 51 วันที่ 23 พ.ย. 66



ร.อ.หญิงอภิทยา พันธุ์ทอง ได้รับรางวัลชมเชยการประกวดสื่อคอมพิวเตอร์ประเภทออนไลน์และไม้ออนไลน์ด้านการเรียนการสอน เรื่อง Mobile application การอ่านคลื่นไฟฟ้าหัวใจเบื้องต้น ในการประชุมวิชาการพระมงกุฎเกล้า ครั้งที่ 51 วันที่ 23 พ.ย. 66



ร.อ.หญิงเบญจมาภรณ์ ทองวิเศษ ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ การประกวดสื่อคอมพิวเตอร์ประเภทออนไลน์และไม้ออนไลน์ ด้านสนับสนุนการบริหารและบริการผู้ป่วย เรื่อง Mom Club รับจบทุกปัญหา ในการประชุมวิชาการพระมงกุฎเกล้า ครั้งที่ 51 วันที่ 23 พ.ย. 66



# ผลงาน/รางวัล ของชาว KSP



พ.ต.หญิงศรัญญา ยั่งยืน และ พ.ต.หญิงพีระบุษ แก้วกัญญา ได้นำเสนอผลงานนวัตกรรม เรื่อง หมู อยู่ที่นี่ ในการประชุมวิชาการ ICN Forum ครั้งที่ 18 เรื่อง IC Update 2024 วันที่ 31 ม.ค. - 2 ก.พ.67 ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติ โรงแรมดิเอ็มเพรส จังหวัดเชียงใหม่

ร.ก.หญิงอมรรัตน์ ภูงอก และ พ.ต.หญิงพีระบุษ แก้วกัญญา ได้นำเสนอผลงานนวัตกรรม เรื่อง ป้ายยกสูง 15 CMS ปลอดภัยจาก CAUTI ในการประชุมวิชาการ ICN Forum ครั้งที่ 18 เรื่อง IC Update 2024 วันที่ 31 ม.ค. - 2 ก.พ.67 ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติ โรงแรมดิเอ็มเพรส จังหวัดเชียงใหม่



ร.อ.หญิงอภิทยา พันธุ์ภูทอง ได้รับรางวัลชมเชยการประกวดสื่อคอมพิวเตอร์ประเภทออนไลน์และไม่ออนไลน์ด้านการเรียนการสอน เรื่อง Mobile application การอ่านคลื่นไฟฟ้าหัวใจเบื้องต้น ในการประชุมวิชาการพระมงกุฎเกล้า ครั้งที่ 51 วันที่ 23 พ.ย. 66

โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ได้พัฒนาคุณภาพเป็น โรงพยาบาลต้นแบบ ระดับ Platinum มาตรฐานการบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ไว้ ณ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2567



# ผลงาน/รางวัล ของชาว KSP



ร.อ.หญิงสุภาวดี สายบัว และ ส.อ.หญิงนันทิกานต์ อ้วนทา  
 ชื่อผลงาน การพัฒนาแนวทางการใส่ C-Line ประสิทธิภาพ  
 งาน Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ  
 Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่  
 4-5 ก.ค.67

พ.ท.หญิงเกศแก้ว ภัทรอรุณ และ จ.ส.อ.หญิงเดือนเพ็ญ  
 วัณรัฐ ชื่อผลงาน NCD Mobile By Military & community  
 ประสิทธิภาพงาน Effective Care Service ในการประชุม  
 วิชาการ Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี  
 67 วันที่ 4-5 ก.ค.67



ร.อ.หญิงจวีพร มณีโชติ และ ร.อ.หญิงสุภาวดี สายบัว ชื่อผล  
 งาน Safety man ยุคใหม่ใส่ใจความเสี่ยง ประสิทธิภาพงาน  
 Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast  
 Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค.67

พ.ต.หญิงแสงจันทร์ สุนันตะ และ ร.อ.หญิงอภิทยา พันธุ์ทอง  
 ชื่อผลงาน กู้ชีพปั๊มหัวใจ ใครก็ทำได้ ประสิทธิภาพงาน Effective  
 Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast Regional HA  
 Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค.67





# ผลงาน/รางวัล ของชาว KSP



พ.อ.หญิงวาริศา สิงห์พัน และทีมพยาบาลแผนกฉุกเฉิน ชื่อผลงาน พัฒนาสมรรถนะพยาบาลทหราบกในการบรรเทาอุทกภัยจังหวัดอุบลราชธานี ประเภทผลงาน Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค.67

พ.ต.หญิงสายพิน ศรีพลขุม และสมาชิกหอผู้ป่วยพิเศษทุกท่าน ชื่อผลงาน VIP พร้อมใช้ด้วยใจรักภัย ประเภทผลงาน Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค. 67



พ.ต.หญิงยุพาพรรณ ชนะพา และทีม PCT สูตินรีเวชกรรม ชื่อผลงาน คลอดปลอดภัยไร้ตกเลือด ประเภทผลงาน Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค. 67

พ.ต.หญิงจวราภรณ์ พลพอก และส.อ.หญิงชยุตทา ตรีการไทย ชื่อผลงาน การพัฒนาแนวทางระบบเฝ้าระวังโรคมาลาเรียในกำลังพลที่กลับมาจากปฏิบัติการสนามภารกิจ UNMISS ประเภทผลงาน Effective Care Service ในการประชุมวิชาการ Northeast Regional HA Forum ครั้งที่ 19 ประจำปี 67 วันที่ 4-5 ก.ค.67



# ผลงาน/รางวัล ของชาว KSP



ร.อ.หญิงสิริญาพร ลอเหล่า ชื่อผลงาน Scenario-based training in basic life support course among Royal Thai Army Personnel in Sunpasitthiprasong Military camp ประเภทผลงาน Poster Present จากการประชุมวิชาการนานาชาติ TMMC 2024 วันที่ 24-25 ก.ค.67

ร.อ.หญิงเบญจมาภรณ์ทองวิเศษ ชื่อผลงาน Mom Club รับชมครบทุกปัญหา ประเภทผลงาน Oral present จากการประชุมวิชาการนานาชาติ TMMC 2024 วันที่ 24-25 ก.ค. 67



ร.อ.หญิงสุนันท์คชินธนานันท์ ชื่อผลงาน การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลทหารบกในการออกกักย จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสนับสนุนภารกิจกองทัพบก ประเภทผลงาน Oral present จากการประชุมวิชาการนานาชาติ TMMC 2024 วันที่ 24-25 ก.ค. 67

พ.อ.พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล และ ร.ต.พิทักษ์ บุญฉวย ชื่อผลงาน ระบบบริหารจัดการงานส่งกำลัง เครื่องมือแพทย์และทะเบียนทรัพย์สิน (Logsmis KSP) การประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) ระดับ ทบ. ประจำปีงบประมาณ 2567 วันที่ 17 ก.ค.67



# ศูนย์พัฒนาคุณภาพ แนวคิดงานมหกรรมคุณภาพ QUALITY CONTEST ครั้งที่ 17

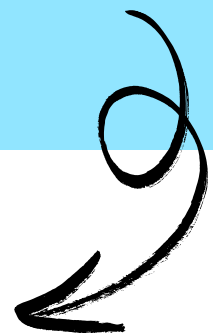


“ก้าวสู่ปีที่ 16 สสว.จะยกระดับความรู้เพื่อความปลอดภัยของทุกคน ดังนั้นในปี 2568 ที่จะถึงนี้ แนวคิดของงาน HA National Forum ครั้งที่ 25 จะพูดเรื่อง Building Quality and Safety Culture for the Future Sustainability เพราะเมื่อทุกคนมี Mindset ที่ดีแล้ว สิ่งต่อมาคือชวนให้ทุกคนมาสร้างพฤติกรรมร่วม หรือ Culture ซึ่งวัฒนธรรมที่ สสว. จะเชิญชวนให้มาร่วมกันสร้าง คือ Quality and Safety Culture เพราะเชื่อว่าถ้าทุกคนมีวัฒนธรรมหรือพฤติกรรมที่ดีร่วมกันจะนำไปสู่ความยั่งยืน”

“สรุปแล้ว สสว.กำลังจะชวนให้ทุกคน**สร้างวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยเพื่อระบบสุขภาพที่ยั่งยืนในอนาคต** ชวนโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ไม่เป็นไปเพียงเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ แต่ยังต้องสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจจากผู้ป่วยและชุมชนรอบข้าง ซึ่งจะมีพฤติกรรมร่วมที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและความปลอดภัยอยู่ 6 ข้อ คือ

- 1.การให้ความสำคัญสูงสุดต่อประชาชน
- 2.การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ชัดเจน
- 3.การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 4.การเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5.การตระหนักรับผิดชอบต่อสังคม
- 6.การมีส่วนร่วมเพื่อเป้าหมายองค์กรของทุกคน

กำหนดเป็นหมวดหมู่ในการพัฒนางานคุณภาพ  
CQI / R2R / นวัตกรรมด้าน IT และภาพเล่าเรื่อง







## ขอเชิญหน่วยงาน ส่งผลงาน CQI R2R นวัตกรรมด้าน IT และ ภาพเล่าเรื่อง เข้าร่วมประกวดในงานมหกรรมคุณภาพ QUALITY CONTEST ครั้งที่ 17

วันที่ 30 ต.ค. 67  
ณ ห้องประชุมศรีจันทร์ราชนครินทร์

ภายใต้แนวคิด

**Building Quality and Safety Culture  
for the Future Sustainability**

กำหนดส่งผลงานตั้งแต่  
วันนี้ - 22 ต.ค. 67

นำเสนอผลงาน 25 ต.ค. 67  
มอบรางวัล 30 ต.ค. 67

# การเขียนแบบประเมินตนเอง SAR 2022



เครื่องมือสำหรับประเมินตนเอง ประกอบมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 5

องค์ประกอบ	การใช้โดยสถานพยาบาล	การใช้โดย HA
Hospital Profile	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารใช้กำหนดจุดเน้นของการพัฒนา ใช้ <b>สื่อสาร</b>ในองค์กร ทบทวนความสอดคล้องของจุดเน้นกับสถานการณ์ขององค์กร</li> <li>ทีมงานใช้ทบทวนความเชื่อมโยงและคุณค่างาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เยี่ยมชมสำรวจใช้ทำความเข้าใจกับบริบทขององค์กร และประเมินความสอดคล้องของการปฏิบัติกับสถานการณ์ขององค์กร</li> </ul>
รายงานแบบประเมินตนเอง ตอนที่ I-III หัวข้อที่ 1-82	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทีมงานต่างๆ ทบทวนบทเรียนจากการพัฒนา และวางแผนการพัฒนาสำหรับอนาคต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เยี่ยมชมสำรวจวางแผนการเยี่ยมที่สอดคล้องกับความพยายามในการพัฒนาของสถานพยาบาล</li> </ul>
รายงานแบบประเมินตนเองคุณภาพการดูแลผู้ป่วย (CLT/PCT profile, Clinical Quality Summary)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทีมงานต่างๆ ทบทวนบทเรียนจากการพัฒนา และวางแผนการพัฒนาสำหรับอนาคต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เยี่ยมชมสำรวจวางแผนการเยี่ยมที่สอดคล้องกับความพยายามในการพัฒนาของสถานพยาบาล</li> </ul>
รายงาน SA ตอนที่ IV หัวข้อที่ 83-100 นำเสนอข้อมูลตัวชี้วัดสำคัญในตาราง อธิบายการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยต่างๆ ผูกผันการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูล</li> <li>ผู้บริหารใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะอนุกรรมการรับรองพิจารณาระดับการพัฒนาของสถานพยาบาล</li> <li>ผู้เยี่ยมชมสำรวจใช้ข้อมูลสร้างการเรียนรู้กับสถานพยาบาล</li> </ul>

โรงพยาบาล HA โรงพยาบาลคุณภาพ

## TIMELINE ติดตามการเขียนแบบประเมินตนเอง SAR 2022 ( RE-ACC. ครั้งที่ 7 )

เดือน / Part	I	II	III	IV	ESC	MRA
พ.ค.67	ชี้แจงมอบหมายงาน part CEO	ชี้แจงมอบหมายงาน part Meso-System	ชี้แจงมอบหมายงาน part PCT (20พ.ค.67)	เตรียมข้อมูลตัวชี้วัด	เตรียมข้อมูล (ตอบ II-3)	เตรียมข้อมูล (ตอบ II-5)
มิ.ย.-ก.ย.67	ผู้รับผิดชอบแต่ละหัวข้อเขียนตอบแบบประเมินตนเอง					
1-31 ต.ค.67	ส่ง Part I ให้ QIC	ส่ง Part II ให้ QIC	สรุปภาพรวม ส่ง QIC	สรุปผลลัพธ์ IV		
30 ต.ค.67 (08-16 น.)	กิจกรรม Quality Contest ครั้งที่ 17 “KSP : Building Quality and Safety Culture for The Future Sustainability ” (ประกวดผลงาน CQI / นวัตกรรม IT / ภาพเล่าเรื่อง ... บรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้เยี่ยมชมสำรวจ HACC อุบลฯ)					
1-20 พ.ย.67	ทบทวน - ตรวจสอบข้อมูล - ช่วยกันอ่าน - ปรับแก้ไข			สรุปรวมข้อมูล	สรุปรวมข้อมูล ส่ง QIC	สรุปรวมข้อมูล ส่ง QIC
21-22 พ.ย.67	แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเขียนแบบประเมินตนเองจากผู้เยี่ยมชมสำรวจภายนอก ( ทีม HACC อุบลฯ.)					
23-30 พ.ย.67	ปรับแก้ไข SAR ตามที่ผู้เยี่ยมชมแนะนำ / ทุก PCT ส่ง CLT Profile					
1-14 ธ.ค.67	สรุปฉบับสมบูรณ์ - ปรับรวมแบบฟอร์ม					
15-24 ธ.ค.67	ส่งในระบบ HA Web base ภายใน 24 ธ.ค.67					

# การเขียนแบบประเมินตนเอง SAR 2022

คำแนะนำการใช้รายงานการประเมินตนเอง

รายงานประเมินตนเองฉบับ 2022 มีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับที่ 5 ที่มีผลบังคับใช้เพื่อการประเมินรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 และเพื่อการรายงานประเมินตนเองที่กระชับและตรงประเด็นมากขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับโรงพยาบาลในการมองเห็นตนเองและโอกาสในการพัฒนาร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญและความเข้าใจในการใช้เครื่องมือคุณภาพที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารโรงพยาบาล

การปรับปรุงที่สำคัญโดยลดหัวข้อที่มีความซ้ำซ้อน ปรับลำดับการเขียนแบบประเมิน และการปรับคำถามในส่วนกระบวนการเพื่อตอบเป้าหมายของมาตรฐานได้ชัดเจนมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัย (ESSENTIAL CRITERIA FOR SAFETY) ของผู้ป่วย/บุคลากร ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้การรับรองคุณภาพสถานพยาบาลตามที่คณะกรรมการสถาบันประกาศ เพื่อให้ผู้ป่วยและบุคลากรมีความมั่นใจในระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความปลอดภัยในประเด็นที่สำคัญ และเกณฑ์หลักเพื่อความยั่งยืน (CORE CRITERIA FOR SUSTAINABILITY) ของระบบคุณภาพของสถานพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ (QUALITY CULTURE) และสร้างความมั่นใจในการธำรงระบบคุณภาพของโรงพยาบาล โดยสามารถสังเกตสัญลักษณ์

\* เป็นเกณฑ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัย (ESSENTIAL CRITERIA FOR SAFETY) และสัญลักษณ์

\*\* ในข้อที่ถูกระบุกำหนดเป็นเกณฑ์หลัก (CORE CRITERIA FOR SUSTAINABILITY)

รายงานการประเมินตนเองฉบับ 2022 ประกอบด้วยมาตรฐานตอนที่ I, II, III, และ IV สำหรับการรายงานประเมินตนเองแต่ละหมวดประกอบด้วย 4 ส่วน คือ I) บริบท II) ประเด็นการพัฒนา/แผนการพัฒนา ประกอบการให้คะแนนและวิเคราะห์ GAP III) ผลการพัฒนาที่โดดเด่นและภาคภูมิใจ IV) ผลลัพธ์ของบทนั้น

## I) บริบท

เป็นการระบุข้อมูลสำคัญขององค์กรที่มีผลต่อการออกแบบ การปฏิบัติ การดำเนินงานและการประเมินผลความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดโดยรวมของมาตรฐานในแต่ละบท ครอบคลุมสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหา ความเสี่ยง และโอกาสพัฒนาที่สำคัญขององค์กร



# การเขียนแบบประเมินตนเอง SAR 2022

II) ประเด็นการพัฒนา/แผนการพัฒนา ประกอบการให้คะแนนและวิเคราะห์ GAP สามารถยึดหลักการเขียนตามแนวคิด 3P (PURPOSE-PROCESS-PERFORMANCE) เพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาตามมาตรฐานหรือเพื่อบรรลุข้อกำหนดมาตรฐานในแง่มุมต่างๆ ซึ่งเป็นการประเมินตนเองเพื่อสรุปการดำเนินงานโดยการมองอย่างรอบด้านและใช้ข้อกำหนดของมาตรฐานเพื่อหาโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม คู่ขนานไปกับการประเมินตนเองและให้คะแนนในแต่ละข้อกำหนดของมาตรฐานตาม SCORING GUIDELINE ในแต่ละบทจะมีหัวข้อสำหรับการประเมินคะแนนตาม SCORING GUIDELINE ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อหาโอกาสพัฒนา

Score	Process	Result
1	ออกแบบและเริ่มต้นปฏิบัติ Design & early stage of implementation	มีการวัดผล Measure
2	มีการปฏิบัติได้บางส่วน แต่ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ <sup>1</sup> Partial implementation	ติดตามตัวชี้วัดที่ตรงเป้าหมายตามประเด็นที่สำคัญ Relevant and valid measure
3	มีการปฏิบัติที่ครอบคลุมและได้ผล Effective implementation	วิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากตัวชี้วัด Get use of measures
4	มีการปรับปรุงกระบวนการต่อเนื่อง Continuous improvement	มีผลลัพธ์ในเกณฑ์ดี (สูงกว่าค่าเฉลี่ย) Good results (better than average)
5	มีกระบวนการที่เป็นแบบอย่างที่ดี Role model, good practices, innovation	มีผลลัพธ์ที่ดีมาก (25% สูงสุด) Very good results (top quartile)

Score ให้ระบุคะแนนการประเมินตนเองตั้งแต่ 1-5 ซึ่งอาจจะมีคะแนนในระดับ 0.5 ด้วยก็ได้

# การเขียนแบบประเมินตนเอง

## SAR 2022

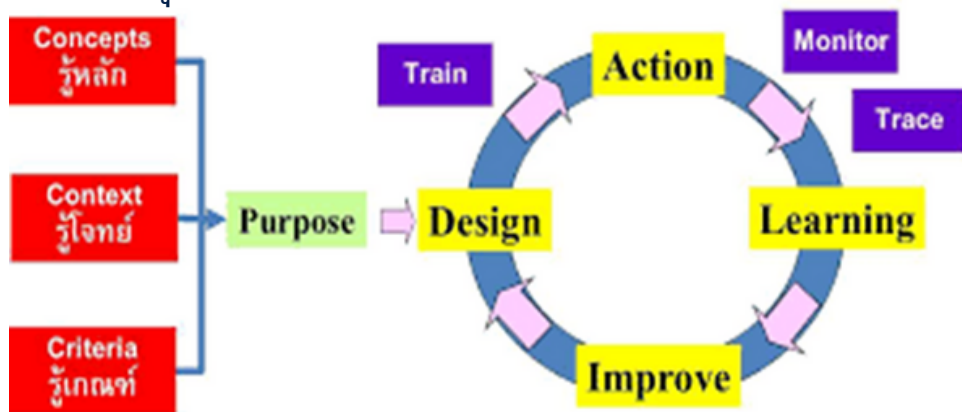
**DALI GAP** เป็นตัวช่วยสำหรับการวิเคราะห์การพัฒนาและหาโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม อีกมุมมองหนึ่งว่า รพ.มีจุดอ่อนในขั้นตอนใดในมาตรฐานเรื่องนั้น ถ้าเห็นว่ามี GAP ให้ระบุเฉพาะอักษรย่อที่เห็นว่าเป็น GAP ซึ่งอาจจะมีมากกว่าหนึ่งตัวก็ได้

D = GAP ในการออกแบบ (DESIGN GAP) อาจสอดคล้องกับคะแนน 1 ถ้ามี GAP การออกแบบในภาพรวม

A = GAP ในการนำไปปฏิบัติ (ACTION GAP) มักสอดคล้องกับคะแนน 2

L = GAP ในการประเมินและเรียนรู้ (LEARNING GAP) มักสอดคล้องกับคะแนน 3

I = GAP ในการปรับปรุง (IMPROVEMENT GAP) มักสอดคล้องกับคะแนน 3



ประเด็นการพัฒนาที่ได้ดำเนินการสอดคล้องกับการให้คะแนน เป็นการระบุประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคะแนนตาม SCORING GUIDELINE โดยการเขียนประเด็นการพัฒนาสอดคล้องกับข้อกำหนดตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถประมวลความคิดเพื่อตอบ SAR ตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

V: คุณค่าและผลลัพธ์ (VALUE) คือ คุณค่า/ประโยชน์ที่ผู้รับผลงานได้รับคืออะไร แสดงด้วยข้อมูลอะไร ผลเป็นอย่างไร

R: ความเสี่ยง (RISK) คือ ความเสี่ยงสำคัญคืออะไร มีการออกแบบหรือมาตรการในการป้องกันอย่างไร

G: การปฏิบัติที่ดี (GOOD PRACTICE) คือ แนวทางการปฏิบัติที่ดี การใช้วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานที่ได้ผล (นวัตกรรม) มีอะไรบ้าง

D: ความหลากหลาย (DIVERSITY) คือ ความหลากหลายของสถานการณ์มีอะไรบ้าง มีแนวทางตอบสนองอย่างไร มีแนวทางในการลดความหลากหลายของการปฏิบัติของบุคลากรแต่ละคนอย่างไร

I: บูรณาการ (INTEGRATION) คือ มีการเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการ ระบบงาน วิชาชีพ หน่วยงาน องค์กร ต่างๆ อย่างไร มีความพยายามที่จะทำให้เกิดการดูแลที่ไร้รอยต่ออย่างไร

S: จิตวิญญาณ (SPIRITUAL) คือ มีการใช้มิติจิตวิญญาณ/แนวคิดสุขภาวะทางปัญญา ในการทำงานอย่างไร

K: ความรู้ (KNOWLEDGE) คือ มีการสร้างความรู้จากการทำงานอะไรบ้าง

# การเขียนแบบประเมินตนเอง

## SAR 2022

ประเด็นที่จะเป็นแผนพัฒนา เป็นการระบุประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์และ ทบทวน (และตรวจสอบคล้อยกับ GAP) ต่อไปนี้

·การปฏิบัติตามมาตรฐาน

- GAP ที่พบจากการปฏิบัติตามมาตรฐานที่ไม่สมบูรณ์
- GAP ที่พบจากการวิเคราะห์ DALI
- การยกระดับ MATURITY ของการปฏิบัติตามมาตรฐานที่ประเมินโดยอาศัย SCORING GUIDELINE
- ผลการประเมินด้วยเครื่องมือและวิธีการอื่นๆ

### III) ผลการพัฒนาที่โดดเด่นและภาคภูมิใจ

ให้ระบุเฉพาะชื่อของการปฏิบัติ กระบวนการ ระบบงาน ผลการพัฒนา นวัตกรรม ที่โดดเด่นและภาคภูมิใจ โดยรายละเอียดต่างๆ ควรอยู่ในหัวข้อ II) ประเด็น การพัฒนา/แผนการพัฒนาอยู่แล้ว

### IV) ผลลัพธ์ของบทนั้น

ให้ระบุผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในหมวดนั้นๆ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาในการคัดเลือกตัวชี้วัดดังนี้

- 1) ตัวชี้วัดที่ตรงตามเป้าหมาย/ประเด็นสำคัญของของมาตรฐาน
- 2) ตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อผู้ป่วยสูง โดยวัดแล้วใช้ประโยชน์ได้ ทำให้เห็นโอกาสพัฒนา ที่จำเป็นของโรงพยาบาล
- 3) ตัวชี้วัดที่น่าเชื่อถือ
- 4) ตัวชี้วัดที่ก้าวข้ามตัวชี้วัดพื้นฐานที่ควรปฏิบัติได้เป็นส่วนใหญ่
- 5) ตัวชี้วัดที่มีการใช้หรือยอมรับในระดับสากล

และในกรณีที่มาตรฐานสำคัญจำเป็นอยู่ในหมวดใด จะมีตัวอย่างผลลัพธ์การ ดำเนินการให้พิจารณาเลือกตอบให้สอดคล้องกับบริบทโรงพยาบาล รวมทั้งสถาบันได้ จัดทำรายการตัวชี้วัดที่เป็น SUGGESTED INDICATORS เพื่อเป็นแนวทางและตัวอย่าง ให้สถานพยาบาลได้ใช้พิจารณาในการเลือกระบุในแบบประเมินตนเองและสร้างการ เรียนรู้ร่วมกับทีม ดังตารางท้ายเอกสารแบบประเมินตนเอง โดยมีได้บังคับว่าต้องใช้ตัว ชี้วัดดังกล่าว และมีเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อกำหนดหรือเลือกตัวชี้วัดดังนี้

- 1) ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการพิจารณาให้การรับรองคุณภาพสถานพยาบาล: เกณฑ์ที่จำเป็น ต่อความปลอดภัย (ESSENTIAL CRITERIA FOR SAFETY) ของผู้ป่วย/บุคลากร
- 2) ตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ/ผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพในภาพรวมของโรง พยาบาล (ORGANIZATION RELEVANCE)
- 3) ตัวชี้วัดที่เป็นการรวบรวมข้อมูลระดับประเทศ เพื่อสะท้อนภาพรวมการพัฒนา คุณภาพของสถานพยาบาลในประเทศไทย

ตัวชี้วัดต่างๆ ควรระบุหน่วยของตัวชี้วัดให้ชัดเจน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ควรอธิบายไว้ในส่วน II) ประเด็นการพัฒนา/แผนการพัฒนาด้วย กรณีเป็นตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานสำคัญจำเป็น ให้อธิบายแนวทางปฏิบัติ การดำเนิน ทบทวน และแผนการดำเนินการที่ชัดเจนในข้อมาตรฐานที่ระบุไว้ในส่วน II)