

โรงพยาบาลมวกเหล็ก จ. สระบุรี

ระเบียบปฏิบัติงาน	เรื่อง : คู่มือคุณภาพการจ้ดองค์กรและการบริหาร		
รหัสเอกสาร : P-NUR- 001	เริ่มใช้ : 6/09/05	พิมพ์ครั้งที่ : 1	แก้ไขครั้งที่ : หน้า : 46

ระเบียบปฏิบัติเรื่อง ระบบเอกสารงานพัฒนาคุณภาพ

ผู้รับผิดชอบ		ลงชื่อ	วัน เดือน ปี
จัดทำโดย	นางพิสมัย เสงตระกูล		
ทบทวนโดย	นางพิสมัย เสงตระกูล		
อนุมัติโดย	พญ. ศิรดา ภูริวัฒนพงศ์		

บันทึกการแก้ไข

ฉบับที่	วันที่มีผลบังคับใช้	สถานะเอกสาร

สำเนาฉบับที่ :

เอกสารฉบับ

ควบคุม

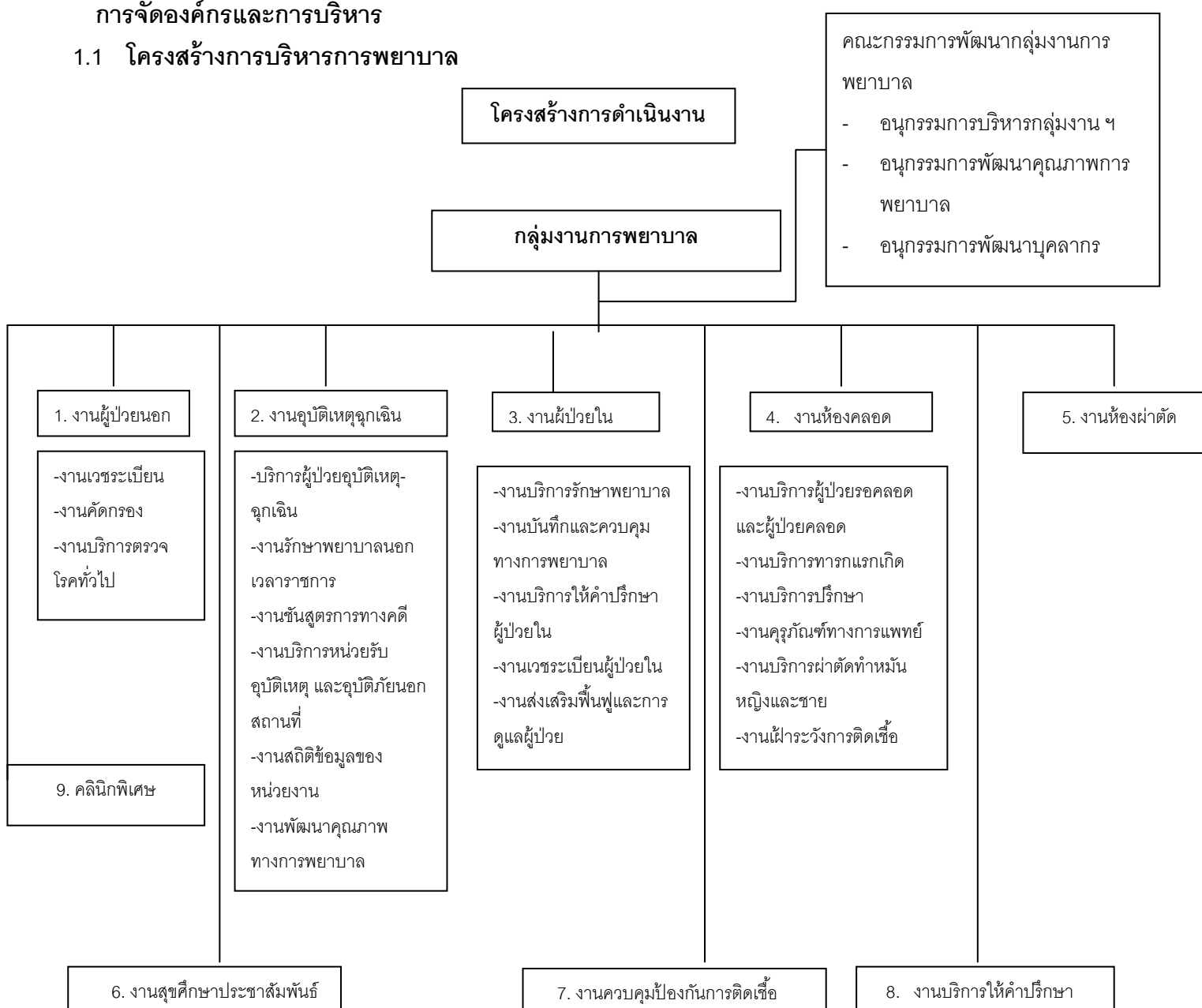
ไม่


ควบคุม

โรงพยาบาลมวกเหล็ก	หน้า : 1/ 46
ระเบียบปฏิบัติเลขที่ : P-NSO- 001	ฉบับที่ : 1
เรื่อง: คู่มือคุณภาพการจัดองค์กรและการบริหาร	วันที่ : 31 สิงหาคม 2548
แผนก : องค์กรพยาบาล	แผนกที่เกี่ยวข้อง : ทุก หน่วยงาน , ทีมคร่อมสายงาน
ผู้จัดทำ : นางพิสมัย เสงตระกุล	ผู้อนุมัติ : พญ. ศิรดา ภูริวัฒน์ นพวงศ์

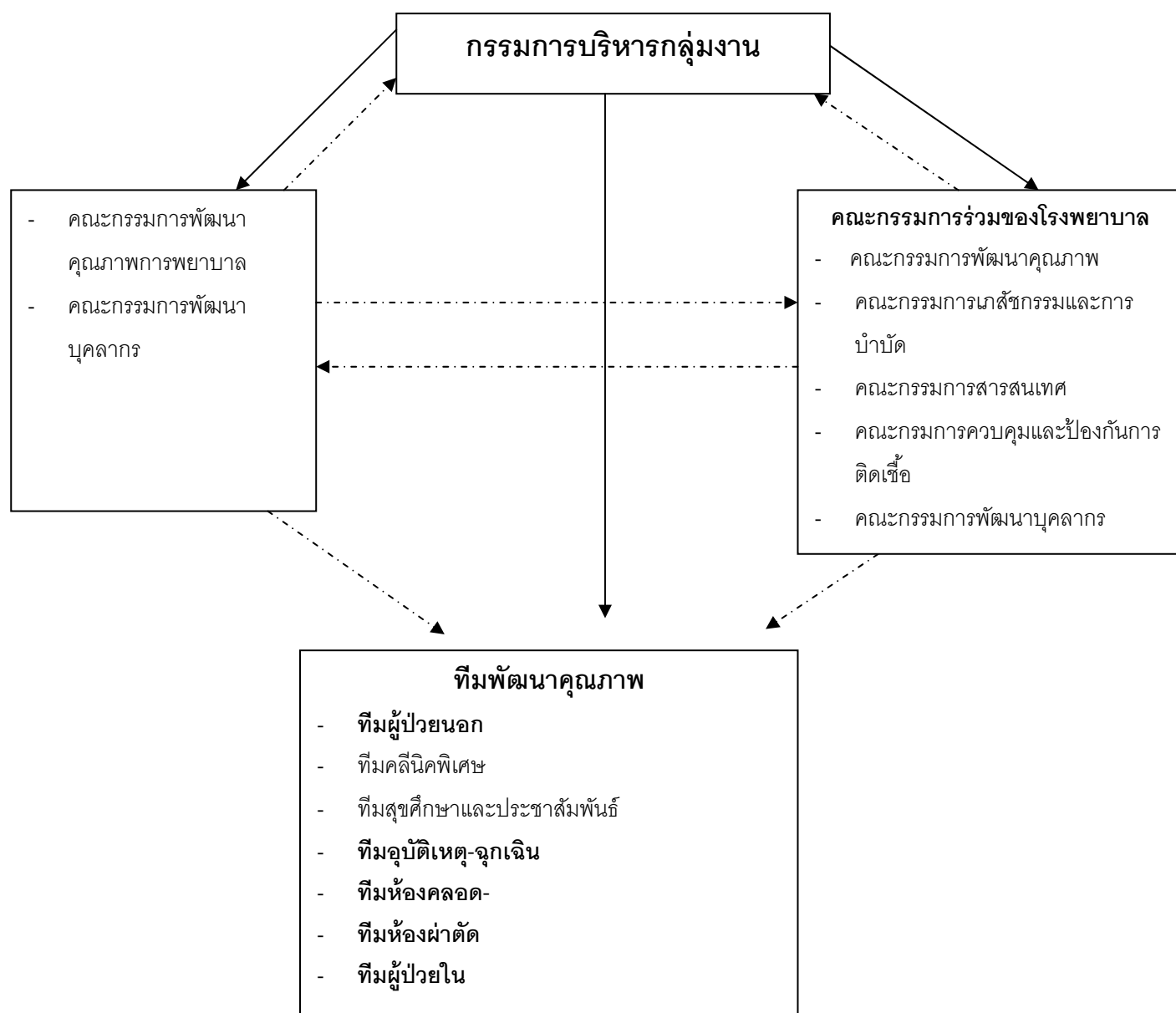
การจัดองค์กรและการบริหาร


1.1 โครงสร้างการบริหารการพยาบาล



 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 2
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

โครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม



 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 3
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

หน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลรับผิดชอบในการวางแผน ควบคุมกำกับ ตรวจสอบ วินิจฉัยตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนการจัดการบริการพยาบาล การพัฒนางาน การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนการจัดบริการ การพัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. **งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ** ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงผู้ป่วยได้นับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยมีภาวะการเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากวิกฤติ และความบริการคัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างหลังการตรวจรักษา
2. **งานผู้ป่วยใน** ให้บริการผู้ป่วยที่รับการรักษาในโรงพยาบาลต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน
3. **งานห้องผ่าตัด** ให้บริการผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคโดยการผ่าตัดครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจการให้บริการระงับความรู้สึก เฉพาะที่ และทั่วไปในระยะก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัดรวมทั้งการประสานงาน เพื่อการส่งต่อการพยาบาล
4. **งานห้องคลอด** ให้บริการคลอดหรือการดูแลการคลอด หลังคลอดระยะต้น และการดูแลทารกแรกเกิดให้ปลอดภัยในทุกๆระยะของการคลอด รวมทั้งส่งเสริมเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา
5. **งานบริการอาหาร** รับผิดชอบควบคุมดูแลการจัดเตรียมอาหารสำหรับคนไข้ตามหลักโภชนาบำบัด
6. **งานหน่วยจ่ายกลาง** รับผิดชอบจัดชุดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการพยาบาล ซึ่งผ่านระบบการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาดปลอดภัย เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาล ได้อย่างพอเพียงกับความต้องการใช้และได้มาตรฐาน
7. **งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์** รับผิดชอบสุขศึกษาประชาสัมพันธ์ทั้งในสถานบริการและนอกสถานบริการ เพื่อให้ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไปมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

8. งานศูนย์ประกันสุขภาพ รับผิดชอบการมีหลักประกันสุขภาพของประชาชน
9. งานศูนย์ส่งเสริมภูมิปัญญาไทย สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาไทยในการดูแลสุขภาพ

รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 4
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

10. ศูนย์สุขภาพชุมชน ให้บริการด้านรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพของประชาชนในสถานบริการและให้บริการในชุมชน

หน้าที่ รับผิดชอบของคณะกรรมการต่าง ๆ


1. คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล (องค์กรพยาบาล)

- กำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายร่วมขององค์กรพยาบาล เป็นเครื่องมือ ทิศทางการทำงาน
- เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลเพื่อให้สามารถดำเนินงานนำตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประสานกิจกรรมและนโยบายของงานบริการพยาบาล
- ประสานงานกับหน่วยงานที่มหรือคณะกรรมการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- ดูแล เสริมสร้างอำนวยความสะดวก และควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับ ให้มีหลักประกันว่ามีการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมายวิชาชีพ รวมทั้งความรู้ที่ถูกต้องทันสมัย
- กำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลแต่ละระดับเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและคัดเลือกที่มนำทางการพยาบาล
- จัดระบบการติดตามและประเมินคุณภาพการบริการพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน
- กำหนดหลักการ/วิธีการในการส่งเสริม สนับสนุนสมรรถนะในการพึ่งตนเองและการดูแลตนเองด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้บริการทั้งขณะอยู่ในโรงพยาบาลและเมื่อกลับไปดำรงชีวิตอยู่ที่บ้าน

2. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล

- จัดทำคู่มือ/แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดูแลผู้ป่วย
- วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยและหาแนวทางตอบสนอง

3. จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ทุกระดับ ทุกสาขาวิชาชีพ ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 5
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดการองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

4. ศึกษาข้อมูลและสถิติ ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้ต่อเนื่อง
5. ทบทวนกระบวนการดูแลรักษาและการให้บริการ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ตัดสินใจบนระบบพื้นฐานข้อมูลที่แท้จริง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาทางเลือกใหม่
6. ติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการรักษาระดับคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. คณะทำงานพัฒนาบุคลากร


1. จัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ และบุคลากรระหว่างประจำการให้ความรู้และทักษะในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำรวจประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมด้านคุณภาพและจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
4. ประสานกิจกรรมและนโยบายการพัฒนาบุคลากรกับคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับโรงพยาบาล เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. ประเมินผลและกำกับกำกับการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน และนำเสนอผลต่อกรรมการบริหารกลุ่มงาน
6. ประเมินบรรยากาศการทำงานของบุคลากรในกลุ่มงานเพื่อวิเคราะห์การทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ


1. หัวหน้าพยาบาล

- เป็นประธานกำหนดนโยบาย ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลและกระทรวงสาธารณสุข
- จัดองค์กรและการบริหารการพยาบาลให้เชื่อมต่อกับพันธกิจที่กำหนดไว้ และกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบทางการบริหารของผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับเป็นลายลักษณ์อักษร

- จัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บริการพยาบาลได้ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ มีการจัดอัตรากำลังคน ทางด้านการพยาบาลตามความเหมาะสม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 6
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดการองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่บริการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ
- จัดทำแผนพัฒนาการบริการ แผนปฏิบัติงานและงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล
- จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาล โดยประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาบุคลากร
- กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติของหน่วยงานที่มีความจำเป็นแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ป่วยและครอบครัวในด้านต่อไปนี้
 - ด้านการบริหารจัดการ
 - ด้านกิจกรรมทางคลินิกและการบริการ
 - ด้านประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม
 - ด้านการบันทึกและจัดทำเอกสาร
 - ด้านความปลอดภัย
 - ด้านการพัฒนาบุคลากร
- วางระบบงานและกระบวนการบริการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย
- ติดตามและประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของบริการพยาบาล/หน่วยบริการในความรับผิดชอบ โดยการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- จัดระบบข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล แผนงาน/งบประมาณ เพื่อวางแผนและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 7
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

2. หัวหน้างาน


- บริหารหน่วยงาน
- จัดระบบงานและบริการ
- จัดทำแผนงาน
- พัฒนาความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพ
- วางระบบการบริการและพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล
- นิเทศติดตามสนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล แบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ

3.หัวหน้าเวร

- ร่วมบริหารหน่วยงาน
- ร่วมจัดระบบงาน
- ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงาน
- เป็นพยาบาลเวรตรวจการ ดูแลความเรียบร้อยทั่วไปทั้งโรงพยาบาล กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลระดับรอง
- เป็นหัวหน้าทีมในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ

4. พยาบาลเวรตรวจการ

- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ขึ้นปฏิบัติงาน

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 8
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่


- นิเทศ ติดตาม สนับสนุนและเป็นพี่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ
- ดูแลความเรียบร้อยทั่วไปทั้งโรงพยาบาล เช่น น้ำ ไฟ ความปลอดภัยอื่นๆ ฯลฯ

คุณวุฒิและคุณสมบัติของผู้นำทางการพยาบาล

- ผู้นำทีมการพยาบาลทุกระดับมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ ดังนี้

ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	ประสบการณ์
1. หัวหน้าพยาบาล	- ปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือเทียบเท่า และประกาศนียบัตรการอบรมทางด้านการบริหารพยาบาล - เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป - อายุ 35 ปี ขึ้นไป	- การบริหารหรือปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. หัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย	- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6 ขึ้นไป	- ปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. หัวหน้าเวร	- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	- ปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 6 เดือน
4. พยาบาลเวรตรวจการ	- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	- ปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี

- ผู้นำทีมการพยาบาลทุกระดับมีความสามารถในการถ่ายทอดพันธกิจ ปรัชญา นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของโรงพยาบาลและของวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน
- ผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ มีภาวะผู้นำ สามารถจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจแก้ปัญหา การให้ข้อชี้แนะเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล


 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 9
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 1.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : การจัดองค์กรและการบริหาร		เริ่มใช้วันที่

กลไกการติดต่อสื่อสารและการแก้ปัญหา ทุกหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาลมีช่องทางหรือกลไกการสื่อสารและการแก้ปัญหภายในฝ่าย และกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้คือ

- ระบบรายงาน เมื่อบุคลากรทางการพยาบาลมีปัญหาหรือพบปัญหาในการปฏิบัติงานให้รายงานหัวหน้าเวร หัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าพยาบาลตามลำดับ กรณีเป็นเหตุการณ์ที่รุนแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายสามารถรายงานหัวหน้าพยาบาลได้ทันที
- การประชุมเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับ
- การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่างๆ
- การวางแผนและออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร บริการพยาบาล
- การมีตัวแทนเข้าร่วมในคณะกรรมการต่างๆของโรงพยาบาล
- การประชุมระหว่างแผนก
- จดหมายข่าว
- การประชุมกรรมการบริหารกลุ่มงาน
- ผู้นำเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพระหว่างหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจและกำหนดนโยบายระดับโรงพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆของโรงพยาบาล เพื่อให้มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายของโรงพยาบาลในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลในระดับโรงพยาบาล เช่น

- กรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด
- กรรมการสารสนเทศ
- กรรมการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- กรรมการพัฒนาบุคลากร
- กรรมการพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 10
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 2.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์		เริ่มใช้วันที่

พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

1 พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย นโยบาย กลุ่มงานการพยาบาลได้กำหนด พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับของโรงพยาบาล โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด ดังนี้

พันธกิจ :

“ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพ”

วิสัยทัศน์ :

“ พัทัษลิตธิปวงประชา พัฒนาการพยาบาล มุ่งมั่นสู่มาตรฐานบริการแบบองค์รวม ”

ปรัชญา :


“กลุ่มงานการพยาบาลหนองบัวระเหว มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เน้นการพัฒนาคนเพื่อพัฒนางาน นำสู่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

เป้าหมาย :

1. บุคลากรทางการพยาบาล มีคุณภาพปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. มีระบบการบริการทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ประสานการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหวิชาชีพ เพื่อการดูแลผู้ป่วยและยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
3. มีระบบการบริหารจัดการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ สามารถรับรองการปฏิรูประบบราชการได้ในอนาคต
4. มีการศึกษาวิจัย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

นโยบาย :

1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถประกอบวิชาชีพการพยาบาล ให้ได้มาตรฐานอ้างอิงซึ่งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการจัดบริการทางการพยาบาล
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริการ ประสานงานกับสหวิชาชีพโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
5. มีการพัฒนาการบริหารการพยาบาล ที่เอื้อต่อการปฏิรูประบบข้าราชการในอนาคต
6. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ


 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 11
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 2.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง : พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์		เริ่มใช้วันที่

2 การจัดทำแผนพัฒนาบริการพยาบาล และแผนปฏิบัติงาน

กลุ่มงานการพยาบาล และหน่วยงานต่างๆในกลุ่มงานการพยาบาล มีการจัดทำแผนปฏิบัติการของฝ่ายและหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและวิธีการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน

3. เครื่องชี้วัดคุณภาพกลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาลมีการเฝ้าระวังและติดตามการพัฒนาคุณภาพของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ สถิติตัวชี้วัดที่กลุ่มงานการพยาบาลติดตามคือ

1. ร้อยละของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาล
2. ร้อยละของความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานการพยาบาล
3. จำนวนครั้งที่เกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือภาวะแทรกซ้อนจากการที่บุคลากรทางการพยาบาลให้การพยาบาลไม่เหมาะสม
4. จำนวนครั้งที่บุคลากรทางการพยาบาลไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ป่วย
5. จำนวนครั้งของการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานในความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล
6. อัตราการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาลที่ไม่ตรงตามตำแหน่ง
7. ร้อยละของบุคลากรทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกิน 42 ชม./คน/สัปดาห์
8. อัตราเครื่องชี้วัดคุณภาพของหน่วยงานในความรับผิดชอบของกลุ่มงานฯที่บรรลุตามเป้าหมาย

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 12
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 3.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

การจัดการทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานการพยาบาลมีการวางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บริการพยาบาลได้ตามพันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ


1 การจัดทำล้งคน

1. ทีมให้การพยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และมีคุณสมบัติคุณสมบัติดังนี้

ตำแหน่ง	คุณสมบัติหรือคุณวุฒิ
1. พยาบาลวิชาชีพ	- ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1
2. พยาบาลเทคนิค	- ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 2 โดยปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลวิชาชีพ ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2530
3. ผู้ช่วยเหลือคนไข้	- ผ่านการอบรมการพยาบาลพื้นฐาน โดยปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค

2. การจัดอัตรากำลัง กลุ่มงานการพยาบาลได้มีการจัดสรรและกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การจำแนกผู้ป่วยตามความรุนแรงหรือความต้องการพยาบาลของแต่ละหน่วยบริการ
- 2.2 ประเมินจากภาระงาน กับอัตราความต้องการเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล
- 2.3 การจัดและการกระจายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยบริการ คำนึงถึงจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะความรุนแรงของผู้ป่วยและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
- 2.4 การจัดอัตรากำลังขึ้นปฏิบัติงานแต่ละรอบเวร/ผลัด เหมาะสมกับภาระงาน และความต้องการเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล
- 2.5 ทีมบริการพยาบาล/พยาบาลประจำการแต่ละหน่วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคในสัดส่วนที่เหมาะสม

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 13
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 3.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

การคำนวณจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยึดมาตรฐานของกองการพยาบาล ดังนี้

หน่วยงาน	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลเทคนิค	จำนวนผู้ป่วย
ผู้ป่วยนอก	1	1.5	100
ผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	3	1	10
ผู้ป่วยในสามัญ	1	1.5-2	24
ผู้ป่วยพิเศษ	1	1.5-2	10
ห้องคลอด	2	1	4
ห้องผ่าตัด	3	1	2

ตัวอย่างการจัดอัตรากำลังแต่ละหน่วยงาน

1. งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน


- ปริมาณผู้ป่วยเฉลี่ย 30 คน/วัน เหวเช้า 15 คน เหวบ่าย 10 คน เหวดึก 5 คน
- ประเภทผู้ป่วย เป็นผู้ป่วยระดับฉุกเฉินและไม่ฉุกเฉิน
- อัตราส่วนที่ยอมรับได้ พยาบาล:ผู้ป่วย 1 : 3 เนื่องจากกรณีวิกฤติหรืออุบัติเหตุหมู่

พิจารณาเรียกอัตรากำลังสำรอง

การปฏิบัติงาน	เช้า	บ่าย	ดึก	รวม(คน)	วันทำการ/เดือน	จำนวนเวรทั้งหมด
ในเวลาราชการ	2	2	1	5	22	110
นอกเวลาราชการ	2	2	1	5	8	40
รวมเวรที่ต้องให้บริการทั้งสิ้น						150

การคำนวณ

$$\text{ความต้องการพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนเวรทั้งหมด}}{\text{จำนวนวันทำการทั้งเดือน}} = \frac{150}{22} = 7 \text{ คน}$$

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 14
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 3.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

ปัจจุบันมีพยาบาลปฏิบัติงาน 6 คน ดังนั้นมีความต้องการพยาบาลเพิ่ม 1 คน ปัจจุบันทดแทนอัตรากำลังโดยจัดเวรล่วงเวลา

2. งานผู้ป่วยนอก

- ปริมาณผู้ป่วยเฉลี่ยต่อวัน 133 คน
- ประเภทผู้ป่วยไม่ฉุกเฉิน
- อัตราส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยที่ยอมรับได้ คือ พยาบาล 1 คน ต่อผู้ป่วย 40 คน

การปฏิบัติงาน	เช้า	บ่าย	ดึก	รวม(คน)	วันทำการ/เดือน	จำนวนเวรทั้งหมด
ในเวลาราชการ	3	-	-	3	22	66
นอกเวลาราชการ	-	-	-	-	-	-
รวมเวรที่ต้องให้บริการทั้งสิ้น						66

การคำนวณ


$$\text{ความต้องการพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนเวรทั้งหมด}}{\text{จำนวนวันทำการทั้งเดือน}} = \frac{66}{22} = 3 \text{ คน}$$

พยาบาลมีอยู่จริง 3 คน มีความเพียงพอให้กับปริมาณงานปัจจุบัน

3. งานคลินิกพิเศษ

- ปริมาณผู้ป่วยเฉลี่ย/วัน 40 คน/วัน
- ประเภทผู้ป่วยไม่ฉุกเฉิน แต่พยาบาลต้องให้การตรวจรักษากรณีแพทย์ไม่อยู่ และรับผิดชอบงาน HHC และงานเวชปฏิบัติครอบครัว หน่วยบริการปฐมภูมิ
- อัตราที่ยอมรับได้ พยาบาล 1 คน ต่อผู้ป่วย 20 คน

การปฏิบัติงาน	เช้า	บ่าย	ดึก	รวม(คน)	วันทำการ/เดือน	จำนวนเวรทั้งหมด
ในเวลาราชการ	2	-	-	2	22	44
นอกเวลาราชการ	-	-	-	-	-	-
รวมเวรที่ต้องให้บริการทั้งสิ้น						44

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 15
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 3.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

การคำนวณ

$$\text{ความต้องการพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนเวรทั้งหมด}}{\text{จำนวนวันทำการทั้งเดือน}} = \frac{44}{22} = 2$$

พยาบาลมีอยู่จริง 2 คน มีความเพียงพอให้กับปริมาณงานปัจจุบัน

4. งานห้องคลอด-ห้องผ่าตัด

- ปริมาณผู้ป่วยเฉลี่ย 1 คน/ วัน
- ประเภทผู้ป่วย ประเภท 2
- อัตราส่วนที่ยอมรับได้ พยาบาล 1 คน ต่อผู้ป่วย 4 คน

การปฏิบัติงาน	เช้า	บ่าย	ดึก	รวม(คน)	วันทำการ/เดือน	จำนวนเวรทั้งหมด
ในเวลาราชการ	2	1	1	4	22	88
นอกเวลาราชการ	1	1	1	3	8	24
รวมเวรที่ต้องให้บริการทั้งสิ้น						112

การคำนวณ


$$\text{ความต้องการพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนเวรทั้งหมด}}{\text{จำนวนวันทำการทั้งเดือน}} = \frac{112}{22} = 5 \text{ คน}$$

พยาบาลมีอยู่จริง 2 คน ต้องการเพิ่ม 3 คน แต่ปัจจุบันใช้อัตรากำลังทดแทนจาก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน

5. งานผู้ป่วยใน

- ปริมาณผู้ป่วยเฉลี่ย 22 คน/ วัน
- ประเภทผู้ป่วย ประเภท 2 และ 3
- อัตราส่วนที่ยอมรับได้ พยาบาล 1 คน ต่อผู้ป่วย 6 คน

การปฏิบัติงาน	เช้า	บ่าย	ดึก	รวม(คน)	วันทำการ/เดือน	จำนวนเวรทั้งหมด
ในเวลาราชการ	4	2	2	8	22	176
นอกเวลาราชการ	2	2	2	6	8	48
รวมเวรที่ต้องให้บริการทั้งสิ้น						224

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 16
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 3.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

การคำนวณ

$$\text{ความต้องการพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนเวรทั้งหมด}}{\text{จำนวนวันทำการทั้งเดือน}} = \frac{224}{22} = 10 \text{ คน}$$

พยาบาลมีอยู่จริง 9 คน ต้องการเพิ่ม 1 คน แต่ปัจจุบันได้ใช้การทดแทนโดยจัดเวรล่วงเวลา


การจัดอัตรากำลังสำรองหรือทดแทนกรณีขาดแคลน

1. กรณีทราบล่วงหน้า เช่น การลาไปราชการ ออกหน่วยฯลฯ ให้หัวหน้าหน่วยงานขออัตรากำลังทดแทน หัวหน้าพยาบาลอนุมัติ และมอบให้หัวหน้างานพิจารณาจัดหาคนแทน หรือการยืมจุดอื่นมาช่วย
2. กรณีฉุกเฉิน เช่นอุบัติเหตุเหตุหมู่ การส่งต่อผู้ป่วย ลา ขาด ไปราชการ ออกหน่วย ฯลฯ ให้หัวหน้าเวร/หัวหน้างาน พิจารณาจัดหาคนทดแทน การยืมจุดอื่นมาช่วยหรือตามพยาบาล On call

3. การมอบหมายหน้าที่

- บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับจะได้รับมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถเป็นลายลักษณ์อักษร โดยดูจาก Job Assignment ของแต่ละหน่วยงานในการขึ้นปฏิบัติงาน ในกรณีผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ เช่นผู้ช่วยเหลือคนไข้ หรือนักศึกษาฝึกงานควรปฏิบัติดังนี้

- มอบหมายงานที่ไม่เป็นอันตรายและก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผู้รับบริการ และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่มอบหมายงานนั้น และปฏิบัติงานตามคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 17
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 4.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานการพยาบาลมีการเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่บริการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1 มีการประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจความต้องการฝึกอบรม จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จากปัญหาการปฏิบัติงาน ผลแทรกซ้อนที่เกิดกับผู้ป่วย

2 การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาลได้รวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดย กำหนดเนื้อหาและหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรดังนี้


1. หลักสูตร/ทฤษฎี/เทคนิคในงานบริการพยาบาล
2. คุณธรรมและจริยธรรมผู้ประกอบการวิชาชีพ
3. การสร้างคุณภาพงานบริการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. ความต้องการด้านสังคมจิตวิทยาของผู้ป่วยและญาติ
5. การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ
6. เทคโนโลยีใหม่ๆที่เกี่ยวข้อง
7. กฎหมายกับการประกอบวิชาชีพ
8. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

3 การปฐมนิเทศและการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่

3.1. กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ก่อนปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในช่วงทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรใหม่ทุกคนจะต้องได้รับการปฐมนิเทศ ทั้งในระดับกลุ่มงานและในระดับหน่วยงานเกี่ยวกับ

หัวข้อปฐมนิเทศระดับกลุ่มงานการพยาบาล

- พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย ของกลุ่มงานการพยาบาล
- โครงสร้างองค์กร ขอบเขตของกลุ่มงานการพยาบาล
- ระเบียบปฏิบัติต่างๆ เช่นการลา การแต่งกาย การปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเวร สวัสดิการ ค่าตอบแทน
- พฤติกรรมบริการและวัฒนธรรมองค์กร

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 18
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 4.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

- กิจกรรมพัฒนาคุณภาพของกลุ่มงานการพยาบาล
- ความคาดหวังของกลุ่มงานการพยาบาลต่อบุคลากรใหม่

หัวข้อปฐมนิเทศระดับหน่วยงาน

1. แนะนำสถานที่และบุคลากรในทีมสุขภาพ
2. ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบและงานที่มอบหมายให้
3. ระบบบริหารความเสี่ยง
4. การขอคำปรึกษาและช่วยเหลือ
5. พันธกิจ/วิสัยทัศน์/นโยบาย/เป้าหมาย/ขอบเขตบริการของหน่วยงาน
6. โครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน
7. ระเบียบปฏิบัติ/วิธีปฏิบัติงาน
8. ความคาดหวังของหน่วยงานต่อบุคลากรใหม่


3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มงานการพยาบาลมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ และการแก้ปัญหา

1. บุคลากรทางการพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ จะได้รับการปฐมนิเทศและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง/เดือน หรือทุกหน่วยงานที่เข้าฝึกปฏิบัติงาน โดยพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมาย

2. บุคลากรทางการพยาบาลระหว่างประจำการ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้เครื่องมือดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ก.พ. ปีละ 2 ครั้ง (มีนาคม และกันยายน)
2. แบบประเมินบุคคลและผลงานของโรงพยาบาลปีละ 2 ครั้ง (มีนาคมและกันยายน)
3. แบบประเมินคุณลักษณะของบุคลากรทางการพยาบาล 2 ครั้ง/ปี (SP.NUR.005.001)
4. แบบประเมินตนเอง ตาม Potfolio ปีละ 1 ครั้ง (กันยายน)

3. บุคลากรพยาบาลที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามกำหนด หรือนักศึกษาฝึกงานจะต้องปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของพี่เลี้ยง/หัวหน้าหน่วยงาน ที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษา ตรวจสอบ ควบคุมกำกับ ประเมินผลและรายงานผล (ตาม SP.NUR.009)

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 19
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 4.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		เริ่มใช้วันที่

4. การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ระหว่างประจำการ


ประชุมวิชาการของกลุ่มงาน 3 เดือน/ครั้ง (ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงาน)

1. ทำ Case conference 4 ครั้ง/ปี
2. ทบทวนการดูแลผู้ป่วย Nursing round 1 ครั้ง/เดือน

5. การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร 1 ครั้ง/ปี

1. ประเมินตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2 ครั้ง/ปี
2. ประเมินความรู้และทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง/ปี โดยออกแบบทดสอบให้ครอบคลุมทั้ง 3

ด้าน

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 20
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

นโยบายและวิธีปฏิบัติ

1. การจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติ

- กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีวิธีการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และผ่านการรับรองโดยกรรมการบริหารกลุ่มงาน เผยแพร่และทดลองปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ มีหน้าที่ติดตามและกำกับการปฏิบัติตามนโยบาย และทบทวนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น


2. นโยบายและวิธีปฏิบัติของกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของกลุ่มงานการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวมีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการ

1. คู่มือคุณภาพกลุ่มงานการพยาบาล
2. คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่จำเป็น

2.2 ด้านกิจกรรมทางคลินิกและการบริการ

1. การรับคำสั่งตามข้อวินิจฉัยและแผนการรักษา
 - กรณีรับคำสั่งทางโทรศัพท์หรือปากเปล่า พยาบาลผู้รับคำสั่งต้องลงบันทึกลายละเอียดการรักษา และ วัน เวลา ว่าเป็นลายลักษณ์อักษร ใน OPD card หรือ Doctor order และมีพยานร่วมรับทราบ และแจ้งให้แพทย์ทบทวนลงนามกำกับภายใน 24 ชั่วโมง
2. การประสานงาน มีระบบการประสานงานในที่มการพยาบาล ตามสายการบังคับบัญชาและสหวิชาชีพตามระบบบริการที่เกี่ยวข้อง
 - กรณีนอกเวลาราชการถ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล หรือขาดแคลนกำลังคน ให้หัวหน้าเวรอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินพิจารณาตามความเหมาะสม ถ้าไม่สามารถตัดสินใจได้ให้รายงานหัวหน้าพยาบาลหรือทีมนำทางการพยาบาล
 - กรณีนอกเวลาราชการถ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย และสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ เช่นอัคคีภัย อุบัติเหตุหมู่ ให้พยาบาลหัวหน้าเวรอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน เป็นผู้พิจารณา ตามความเหมาะสม ถ้าไม่สามารถตัดสินใจได้ให้รายงานแพทย์เวรหรือผู้อำนวยการตามลำดับ

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 21
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

3. การส่งต่อทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

การส่งต่อภายในหน่วยงาน

- กรณีฉุกเฉิน โทรศัพท์แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการดูแลผู้ป่วย และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยไปยังแผนกที่เกี่ยวข้องต้องมีพยาบาลให้การดูแลขณะส่งต่ออย่างใกล้ชิด
- กรณีไม่ฉุกเฉิน โทรศัพท์ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการดูแลผู้ป่วย โดยมีพนักงานแปลเคลื่อนย้ายผู้ป่วย

การส่งต่อภายนอกหน่วยงาน

- กรณีฉุกเฉินให้โทรศัพท์แจ้งหน่วยงานที่จะส่งต่อเพื่อเตรียมความพร้อมในการดูแลผู้ป่วย ให้ข้อมูลผู้ป่วยหรือญาติถึงเหตุผลในการส่งต่อ และมีพยาบาลติดตามดูแลผู้ป่วยขณะอยู่บนรถอย่างใกล้ชิด พร้อมหนังสือส่งตัว
- กรณีไม่ฉุกเฉิน ให้ข้อมูลผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการดูแลรักษาและการส่งต่อ พร้อมหนังสือส่งตัว

4. บทบาทของพยาบาลในการวางแผนและจำหน่ายผู้ป่วย ทีมพยาบาลที่เกี่ยวข้องต้องประเมินผู้ป่วยแรกรับ และวางแผนในการพยาบาลโดยใช้ความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ ระหว่างที่ผู้ป่วยนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตลอดจนวางแผนการจำหน่ายร่วมกันระหว่างวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการอย่างมีคุณภาพ

5. บทบาทพยาบาลในการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ทีมพยาบาลที่เกี่ยวข้องต้องประเมินความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมสุขภาพ พร้อมทั้งให้ข้อมูลตามสภาพปัญหาเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ทักษะในการดูแลตนเองของผู้ป่วยและครอบครัว


6. เกณฑ์การจำแนกประเภทผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาลได้จำแนกประเภทผู้ป่วยเป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกและจำแนกความรุนแรงของผู้ป่วยดังนี้ (รายละเอียดตาม SP. การจำแนกประเภทผู้ป่วย)

- ผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ

ประเภท 1 ฉุกเฉินมาก (Emergent)

ประเภท 2 ฉุกเฉิน (Urgent)

ประเภท 3 ไม่ฉุกเฉิน (Non-urgent)

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 22
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

- ผู้ป่วยใน

ประเภทที่ 1 ประเภทอันตราย (Critical ill)

ประเภทที่ 2 ประเภทกึ่งอันตราย (Semi-critical ill)

ประเภทที่ 3 เจ็บป่วยแต่ไม่รุนแรง (Modurate ill)

ประเภทที่ 4 พักฟื้น (convalescence)

7. หลักการและวิธีการจัดบริการพยาบาลให้เหมาะสมกับประเภทและระดับความรุนแรงของการเจ็บป่วย กลุ่มงานการพยาบาลมีวิธีการจัดบริการพยาบาลตามความรุนแรงและใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย

8. มาตรฐานการพยาบาล หรือแนวทางปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาลมีแนวทางในการจัดทำมาตรฐานการพยาบาล โดยวิเคราะห์จากปัญหาการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล

2.3 ด้านประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคม

บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนต้องยึดกฎหมาย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบของสังคม ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตลอดจนให้การเคารพและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยโดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา


2.4 ด้านบันทึกและการจัดทำเอกสาร

บุคลากรทางการพยาบาลต้องบันทึกทางการพยาบาลอย่างมีคุณภาพโดยสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กระบวนการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วย ภาวะสุขภาพ ปัญหาความต้องการ ความสามารถ ข้อจำกัดของผู้ป่วย การปฏิบัติการพยาบาลและผลลัพธ์จากการปฏิบัติ ความเข้าใจและพฤติกรรมของผู้ป่วย/ครอบครัว/ต่อคำแนะนำที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย การสื่อสารระหว่างวิชาชีพ และใช้เป็นหลักฐานทางกฎหมาย และทุกหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาลต้องสรุปวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติต่างๆรวบรวมส่งกลุ่มงานการพยาบาลตามระยะเวลาที่กำหนด

2.5 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

-- โครงสร้างกายภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ทุกหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาล มีการจัดโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม โดยใช้แนวทางกิจกรรม 5 ส. , มีระบบการสนับสนุน ฉุกเฉินที่จำ

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 23
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

เป็น เช่น เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ระบบไฟฉุกเฉิน , ก๊าซทางการแพทย์ ฯลฯ และมีระบบสื่อสารขนส่งที่สามารถใช้การ ได้ตลอดเวลา ตลอดจนจัดระบบการดูแลบำรุงรักษาโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมสม่ำเสมอ

-- การกำจัดของเสียและการป้องกันอัคคีภัย

ทุกหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาลมีการกำจัดของเสียด้วยวิธีการที่ไม่ทำให้เกิดอันตราย ต่อผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ และสิ่งแวดล้อม และจัดให้มีระบบป้องกันอัคคีภัยที่เหมาะสมโดยจัดเตรียมเครื่องมือให้พร้อมและมีการฝึกซ้อมวิธีปฏิบัติเมื่อเกิดอัคคีภัยสม่ำเสมอ

-- เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก


ทุกหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีหลักเกณฑ์และกลไกในการคัดเลือก / ประเมินเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการให้บริการ , มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน , มีระบบสำรองเครื่องมือและวัสดุการแพทย์ที่จำเป็นพร้อมใช้ในการให้บริการได้ตลอดเวลา , บุคลากรผู้ใช้เครื่องมือ พิเศษได้รับการอบรมและมีความรู้ในการใช้งานอย่างดี ตลอดจนมีระบบบำรุงรักษาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

-- การบริหารความเสี่ยง

ทุกหน่วยงานมีระบบบริหารความเสี่ยง ประสานงานและเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงกับศูนย์กำกับ คุณภาพ ได้แก่

1. การสำรวจความเสี่ยง ทุกหน่วยงานมีการสำรวจความเสี่ยงในหน่วยงานและเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่าง สม่ำเสมอ
2. การประเมินความเสี่ยง ทุกหน่วยงานมีการประเมินลำดับความรุนแรงของความเสี่ยงและดำเนินการ มาตรการการป้องกันและแก้ไข
3. การจัดการกับความเสี่ยง ทุกหน่วยงานมีระบบการป้องกันและมาตรการป้องกันแก้ไขอย่างเหมาะสม และเมื่อพบเห็นอุบัติการณ์ให้เขียนรายงานและแจ้งศูนย์กำกับฯเพื่อประสานผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไข

4. การประเมินผล ทุกหน่วยงานสำรวจความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง หามาตรการป้องกันและแก้ไข ส่งผลการแก้ไขที่ศูนย์กำกับคุณภาพ เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอกรรมการบริหารต่อไป

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 24
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

2.6 ด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล

1 นโยบาย เป้าหมายและวิธีปฏิบัติ

ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มงานการพยาบาล เช่น งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ งานห้องคลอด ห้องผ่าตัด งานหน่วยจ่ายกลาง หอผู้ป่วยใน มีการกำหนด นโยบาย กลวิธี มาตรการป้องกันการติดเชื้อเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบาย / กลวิธีของโรงพยาบาล , มีการสื่อสารนโยบาย / กลวิธี / มาตรการไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ , มีกิจกรรมติดตามประเมินและพัฒนาคุณภาพในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ โดยการทำงานเป็นทีมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ


ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกลุ่มงานการพยาบาล เช่น งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ งานห้องคลอด ห้องผ่าตัด งานหน่วยจ่ายกลาง หอผู้ป่วย มีการเตรียมความพร้อม / การเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้ออย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งมีการประเมินบุคลากรในรูปของการเปลี่ยนพฤติกรรมและผลกระทบต่อการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล

3. กระบวนการดำเนินงาน

ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินงานในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ดังนี้

1. มีการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย
2. มีการดูแลสุขภาพของบุคลากร
3. มีการเฝ้าระวัง / ป้องกันการปนเปื้อนของเชื้อโรคในสิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ สารน้ำ และน้ำยาฆ่าเชื้อ
4. มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามหลัก Universal Precaution และ Isolation Precaution
5. การทำความสะอาด การทำลายเชื้อ และการทำให้ปราศจากเชื้อมีประสิทธิภาพ
6. มีการสอบสวนโรค เมื่อพบแนวโน้มของการระบาด หรือ เมื่อมีการระบาดของเชื้อในโรงพยาบาล

ทุกหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาล ต้องกำหนดมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากร สิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ปลอดภัย และเป็นหลักประกันว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลรักษาอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและสะดวกสบาย

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 25
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 5.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: นโยบายและวิธีปฏิบัติ		เริ่มใช้วันที่

2.7 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล


บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ต้องเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในทักษะเฉพาะด้าน และทักษะทั่วไป เช่นการดูแลผู้ป่วยผู้ป่วยฉุกเฉิน การดูแลผู้ป่วยคลอด การช่วยฟื้นคืนชีพ ฯลฯ 10 ชั่วโมง/คน/ปี

การรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติ

ผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ เป็นผู้นำมาตรฐานและนโยบายต่างๆลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน ติดตามกำกับ ประเมินผล และรายงานคณะกรรมการบริหารกลุ่มงานเพื่อนำสู่การปรับปรุงและแก้ไข และบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินนโยบายและวิธีปฏิบัติ

ผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ ประเมินและทบทวนผลการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมและเสนอผลการทบทวน เสนอต่อกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อนำสู่การแก้ไขปรับปรุง

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 26
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 6.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: ระบบงานและกระบวนการพยาบาล		เริ่มใช้วันที่

ระบบงานและกระบวนการพยาบาล

ทุกหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดระบบงาน และกระบวนการบริการที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและรับบริการ โดย

1. มีการทำงานเป็นทีมทั้งในวิชาชีพพยาบาลและกับสาขาวิชาชีพอื่น
 - การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยขณะรับ-ส่งเวร
 - การทำ Pre-post conference
 - การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับวิชาชีพอื่น เช่น การทำ Grand round
2. ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนการดูแลรักษาและ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง

ผู้ป่วยกับทีมผู้ให้บริการ

- การจัดลำดับความรุนแรงของการเจ็บป่วยเพื่อให้ดูแลผู้ป่วยที่เร่งด่วนได้อย่างทันเหตุการณ์
- การให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ป่วย เช่น ขั้นตอนการให้บริการ สถานที่ เวลาเยี่ยม สิทธิ ระเบียบและ

ข้อกำหนดต่างๆของโรงพยาบาล

- การรับข้อมูลจากผู้ป่วยและครอบครัว
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการวินิจฉัย การรักษา การพยากรณ์โรค การดูแลตนเองของผู้ป่วย


- การลงนามยินยอมรับการรักษา พยาบาลผู้รับผิดชอบต้องอธิบายเหตุผลของการลงนามยินยอม

- การระบุตัวผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาลมีการระบุตัวผู้ป่วยโดย การจัดให้ผู้ป่วยที่นอนโรงพยาบาลใส่

เสื้อผ้าของโรงพยาบาล เขียนป้ายชื่อติดหน้าเตียงผู้ป่วย มีการตรวจสอบชื่อผู้ป่วยทุกครั้งเมื่อทำหัตถการหรือ ผ่าตัด

3. การประเมินและวางแผนการดูแลผู้ป่วยด้านการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการด้านปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย

- พิจารณาปัจจัยด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ ตามที่เหมาะสม
- สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาล
- ปรับเปลี่ยนตามปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย
- ครอบคลุมการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย ครอบครัว และบุคคลสำคัญใกล้ชิด

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 27
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 6.00	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: ระบบงาน/กระบวนการบริการพยาบาล		เริ่มใช้วันที่

- ครอบคลุมการวางแผนเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและเพื่อฟื้นฟูสภาพ

4. กระบวนการให้บริการและการดูแลรักษาผู้ป่วย บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับต้องมีความรู้และความสามารถในการให้บริการอย่างมีคุณภาพโดย

- ใช้มาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล
- ใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล
- ทำงานเป็นทีมทั้งในวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพ
- พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ


วิชาชีพ ให้การเคารพและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย

- พัฒนาทักษะและความชำนาญขั้นสูงในการดูแลผู้ป่วย

5. ระบบการนิเทศ สอนงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มงานการพยาบาลมีระบบการนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานโดย กรรมการบริหารกลุ่มงาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าเวร (รายละเอียดตามระเบียบปฏิบัติเรื่องแนวทางปฏิบัติงาน)

5. การตรวจสอบคุณภาพและการเฝ้าระวังการปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

- การสร้างสัมพันธภาพ การให้ข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้บริการ
- การป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ
- การพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ
- การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- การส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้ป่วย ผู้ให้บริการและครอบครัว
- มีการติดตามศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบแนวโน้มของปัญหาระดับคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไป
- การใช้ประโยชน์จากตัวชี้วัด

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า 28
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ ; QM 7.0	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง: กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ		เริ่มใช้วันที่

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

กลุ่มงานการพยาบาลมีกิจกรรมติดตามประเมินพัฒนาคุณภาพของบริการพยาบาลโดยการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดย

1. ทุกหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาลมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโดยการทำงานเป็นทีม ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ดังนี้
 - การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยและผู้รับผลงานและการตอบสนองความต้องการ
 - การติดตามข้อมูลสถิติและเครื่องชี้วัดอย่างสม่ำเสมอและนำผลการวิเคราะห์มาใช้
 - การทบทวนกิจกรรมการดูแลผู้ป่วย
 - การแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
 - การประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ และเผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดทราบ การติดตามและกำกับเพื่อรักษาคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว
2. ทุกหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาลมีการนำมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และความรู้ที่มีหลักฐานทาง วิทยาศาสตร์เข้ามาร่วมเป็นพื้นฐานสำหรับกิจกรรมคุณภาพ
 - นำความรู้ที่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการดูแลผู้ป่วย เช่นการ เขียนสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้วเป็นนโยบายทางคลินิก (Clinical policy)
 - มีกิจกรรมทบทวนการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอเพื่อค้นหาจุดอ่อนสำหรับนำไปปรับปรุง เช่นทบทวนการ ปฏิบัติตามแนวทางการดูแลผู้ป่วย การทบทวนการเสียชีวิตของผู้ป่วย ทบทวนการเกิดภาวะแทรกซ้อน ทบทวน การให้ยา ทบทวนการติดเชื้อ ฯลฯ

ภาคผนวก

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

เกณฑ์การสรรหาหัวหน้าพยาบาล

1. ให้มีการเตรียมหรือคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งแทนหัวหน้าพยาบาลที่จะพ้นตำแหน่ง อย่างน้อย 6 – 12 เดือน
2. หัวหน้าพยาบาลรับผิดชอบดำเนินการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม
3. การดำเนินการสรรหาโดยคณะกรรมการบริหารภายในกลุ่มงานการพยาบาล
4. ให้พยาบาลระดับหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหาตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. หัวหน้าพยาบาลสรุปผลการสรรหา นำเสนอผู้อำนวยการเพื่อดำเนินการต่อไป
6. ให้หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สรรหา

คุณสมบัติของหัวหน้าพยาบาล

1. คุณสมบัติตามที่ ก.พ. ที่กำหนด
2. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
 - เป็นพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป อายุราชการ 35 ปี ขึ้นไป
 - วุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือ ว.ช. ด้านการพยาบาลหรือเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการพยาบาลมาแล้ว
3. มีประสบการณ์การด้านการบริหารทางการพยาบาล ดังต่อไปนี้
 - 3.1 เป็น ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
 - 3.2 เป็น หัวหน้างานหอผู้ป่วย หรือหัวหน้างานพิเศษ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ข้อควรพิจารณา

1. มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
2. มีลักษณะในการบริหารจัดการ
3. มีความเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
4. ความเป็นผู้อาวุโส อาจพิจารณาเป็นลำดับ ๆ ไป ดังนี้
 - เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมที่สุด
 1. ระดับเท่ากันให้ดูอัตราเงินเดือน
 2. ระดับเงินเดือนเท่ากันให้ดูอายุราชการ
 3. อายุราชการเท่ากันให้ดู จำนวนครั้งของการได้ 2 ชั้น
 4. ถ้าจำนวนครั้งของการได้ 2 ชั้น เท่ากันให้ดูเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้ส่ง
 5. ถ้าดูเครื่องราชอิสริยาภรณ์เท่ากัน ให้ดูปีที่สำเร็จการศึกษา

6. ถ้าการศึกษาเท่ากันให้ดูความอาวุโส
ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ประชุมชี้แจงให้พยาบาลทุกคนทราบ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก โดยได้รับความชอบจากผู้อำนวยการ
3. ดำเนินการคัดเลือกตามเกณฑ์
4. เสนอผลการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาดำเนินการและประกาศให้ทราบทั่วกัน
5. เสนอจังหวัดเพื่อแต่งตั้ง

วิธีการคัดเลือก

1. นำผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี มาพิจารณา
2. วิธีการลงคะแนนปกปิดโดยให้พยาบาลทุกระดับให้คะแนน
3. แบ่งน้ำหนักให้คะแนน เป็น 5 ส่วน ดังนี้

3.1	คะแนนผู้อำนวยการโรงพยาบาล	40	คะแนน
3.2	คะแนนพยาบาลระดับหัวหน้างาน	20	คะแนน
3.3	คะแนน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	10	คะแนน
3.4	คะแนนกรรมการบริหารงาน	20	คะแนน
3.5	คะแนนจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี	10	คะแนน

แบบประเมินคุณสมบัติหัวหน้าพยาบาล / หัวหน้างาน

ลำดับ	เกณฑ์	ผลการประเมิน				
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)	ไม่มี (0)
1.	ความรู้ด้านการพยาบาล					
2	ทักษะในการวางแผนงาน					
3	พิจารณาเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน					
4	ความประหยัดในการใช้ทรัพยากร					
5	ทักษะในการควบคุมงาน					
6	ทักษะด้านการให้คำปรึกษา					
7	ทักษะในการแก้ปัญหา					
8	ทักษะในการประเมินผล					
9	ความรับผิดชอบในการทำงาน					
10	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
11	มนุษยสัมพันธ์ / การประสานงานกับผู้อื่น					
12	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
13	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง					
14	ความซื่อสัตย์สุจริต					
15	ความยุติธรรม					
16	ทักษะการถ่ายทอดความรู้					
17	บุคลิกเหมาะสมกับผู้นำ					
18	ความกระตือรือร้น สนใจ ในการทำงาน					
19	ความคล่องแคล่วว่องไว					
20	ความประพฤติส่วนตัวดี					
21	ความขยันหมั่นเพียร / อดทนและพัฒนาตนเอง					
22.	ให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
23	การรักษาระเบียบวินัย					
24	ความยืดหยุ่นในการทำงาน					
	การชมเชยกยกย่อง สนับสนุนผู้ทำงานดี					

เกณฑ์ในการสรรหาผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล / หัวหน้างาน

1. หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการเตรียมบุคคล
2. ให้มีการเตรียมหรือคัดเลือกผู้ที่ดำรงตำแหน่งแทนหัวหน้าผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลที่จะพ้นตำแหน่งอย่างน้อย 2 เดือน
3. หัวหน้าพยาบาลรับผิดชอบดำเนินการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม
4. ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารในกลุ่มงานการพยาบาล
5. ให้พยาบาลทุกระดับมีส่วนในการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด
6. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสรุปผลการสรรหาเสนอผู้อำนวยการ เพื่อดำเนินการต่อไป

คุณสมบัติในการสรรหาผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล / หัวหน้างาน

1. คุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด
2. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
 - 2.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป อายุราชการ 5 ปี ขึ้นไป
 - 2.2 วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือ เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารพยาบาล
 - 2.3 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาล
 - 2.4 เป็นหัวหน้างานหรือพยาบาลวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.5 เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย / สมาชิกชมรมโรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย

ข้อควรพิจารณา เช่นเดียวกับหัวหน้าพยาบาล

ขั้นตอนในการดำเนินงาน

1. กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา
2. ประชุมชี้แจงให้พยาบาลระดับบริหารทุกคนรับทราบ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ
4. ดำเนินการคัดเลือก
5. เสนอผลการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการและประกาศให้ทราบทั่วกัน

วิธีการคัดเลือก

1. วิชิตคะแนนปกปิดโดยให้บุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล ระดับ 3 ขึ้นไปให้คะแนน
2. นำผลการปฏิบัติงานหลัง 3 ปี มาพิจารณา
3. แบ่งน้ำหนักการให้คะแนน ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

3.1 คะแนนจากเจ้าหน้าที่พยาบาลกลุ่มงานการพยาบาล	20	คะแนน
3.2 ผลการย้อนหลัง 3 ปี	10	คะแนน
3.3 คะแนนของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล	30	คะแนน
3.4 คะแนนผู้อำนวยการโรงพยาบาล	20	คะแนน

3.5 คะแนนหัวหน้าพยาบาล

20 คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาเป็นพยาบาลเวรตรวจการ

1. เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 6 ขึ้นไป
2. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการใน โรงพยาบาลหนองบัวระเหวไม่ต่ำกว่า 3 ปี
3. มีความรู้และทักษะในการควบคุมงานให้คำปรึกษาแนะนำ ตัดสินใจแก้ปัญหาและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี
4. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง
5. รักษาระเบียบวินัย ขยัน หมั่นเพียร และอดทน
6. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
7. มีมนุษยสัมพันธ์ ความประพฤตินิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
8. มีความรับผิดชอบในการทำงาน
9. มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
10. เป็นผู้ปฏิบัติงานเวรเช้า
11. ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารการพยาบาล
12. มีมนุษยสัมพันธ์ ความประพฤตินิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
13. มีความรับผิดชอบในการทำงาน
14. มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
15. เป็นผู้ปฏิบัติงานเวรเช้า
16. ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารการพยาบาล

เกณฑ์การสรรหาพยาบาลระดับปฏิบัติการ

หน้าที่รับผิดชอบ ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานโดยตรงแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การพยาบาลเชิงวิชาชีพในการแก้ปัญหาผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการที่ไม่ซับซ้อนครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ภายใต้แนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ โดยมีแนวทางที่กำหนดไว้เป็นนโยบายและมีมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานเป็นกรอบการดำเนินงาน และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการให้การพยาบาล ให้คำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1. เป็นสมาชิกสภาการพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีบัตรประจำตัวที่ไม่หมดอายุ
2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรม เมตตา กรุณา มีน้ำใจเอื้อเฟื้อและมีการแสดงออกที่เป็นแบบอย่างที่ดี
3. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
4. เป็นผู้ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
5. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมต่อเหตุการณ์
6. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

คุณสมบัติทั่วไป / และการปฏิบัติงาน

1. อายุระหว่าง 20 - 25 ปี
2. มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยถูกพิจารณาลงโทษทางวินัย
3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าถึงประชาชน / ผู้รับบริการ และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

ได้ทุกระดับ

4. มีความรู้และประสบการณ์ จากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ / เอกชนไม่น้อยกว่า 1 ปี
5. ในกรณีที่ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกปฏิบัติงาน และประเมินผลด้านความรู้ และทักษะเฉพาะด้านหน่วยงาน และได้รับรองผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอย่างน้อย 80 %
6. ในกรณีปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น
7. ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานกำหนด จะได้รับการขึ้นทะเบียนและรับรองการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลหนองบัวระเหว

เกณฑ์การพิจารณา

คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาลร่วมกันพิจารณา และเสนอรายชื่อผู้ได้รับการพิจารณาต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยดูจากคุณสมบัติที่กำหนดและหลักฐานสำคัญดังนี้

1. แบบฟอร์มใบสมัคร
2. สำเนาทะเบียนบ้าน
3. สำเนาบัตรประจำตัวสมาชิกสภาการพยาบาล
4. สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
5. หลักฐานการเปลี่ยนชื่อสกุล (ถ้ามี)

เกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาล

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| 1. หัวหน้าพยาบาล | เป็นประธาน |
| 2. หัวหน้างาน/เลขานุการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล | เป็นรองประธาน |
| 3. หัวหน้างานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนามูลนิธิ | เป็นรองประธาน |
| 4. หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานทุกงาน | เป็นกรรมการ |
| 5. ตัวแทนพยาบาลวิชาชีพ | เป็นกรรมการ 1 คน |
| 6. ตัวแทนพยาบาลเทคนิค | เป็นกรรมการ 1 คน |
| 7. ตัวแทนลูกจ้าง | เป็นกรรมการ 1 คน |

รวมไม่เกิน 15 คน

❖ คณะกรรมการพัฒนามูลนิธิ/คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ประกอบด้วย

1. หัวหน้าพยาบาลเป็นประธาน
2. รองประธาน 1 คน
3. กรรมการ 4-5 คน
4. กรรมการ/เลขานุการ/ผู้ช่วย 1-2 คน

รวมไม่เกิน 10 คน

❖ มีการพิจารณาเลือกสรร โดยคณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล

เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ.

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในเกณฑ์ดังนี้

1. ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามความสามารถและความอุสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน
2. ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือพักราชการเกินกว่าเกิน 2 เดือน
3. ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือวันรวมกันทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน 15 ครั้งและไม่เกิน 15 วัน เว้นแต่
 1. ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธี ณ เมือง เมกกะประเทศซาอุดีอาระเบียโดยรับเงินเดือนตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน
 2. ลาคลอดไม่เกิน 90 วัน
 4. ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมไม่เกิน 120 วัน หรือ ลาป่วยเนื่องจากประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่
5. ในรอบ 6 เดือน ที่ผ่านมามีต้องไม่ลาป่วยบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ราชการกำหนด
6. ในรอบ 6 เดือน ที่ผ่านมามีต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย
7. ในรอบ 6 เดือน ที่ผ่านมามีได้รับบรรจุเข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน
8. ในรอบ 6 เดือน ที่ผ่านมามีเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

หลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาทั่วไป

1. ความรับผิดชอบในหน้าที่ ทักษะและความรอบรู้ตลอดจนการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ 60 คะแนน
2. คุณลักษณะส่วนตัว เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความตั้งใจ ความคิดริเริ่มการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และความประพฤติอันเป็นตัวอย่างที่ดี 20 คะแนน
3. คุณลักษณะส่วนรวม เช่น การเสียสละ เพื่อส่วนรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง 20 คะแนน
8. ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่นับเวลาทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน

หลักเกณฑ์ผู้ที่ไม่สมควรได้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

1. ในรอบปีที่แล้วมา มีวันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยเกินกว่า 45 วัน
2. ในรอบปีที่แล้วมา เคยถูกลงโทษทางวินัย เว้น แต่โทษภาคทัณฑ์
3. ในรอบปีที่แล้วมา เคยถูกพักราชการเกินกว่า 2 เดือน
4. ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนตามความสามารถและด้วยความอุสาหะ ซึ่งไม่เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการและผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สมควรจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างได้

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์พยาบาลทุกระดับ

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน (ตามเกณฑ์ของฝ่ายกำหนด)
2. ข้อมูลจากการประเมินตนเองของเจ้าหน้าที่ตามแบบของโรงพยาบาล
3. ข้อมูลวันลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี การแลกเปลี่ยนเวร การขอหยุดอื่น ๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่จัดให้
4. ข้อมูลการพิจารณาตามความรับผิดชอบย้อนหลัง 3 ปี นำไปเปรียบเทียบ
5. ข้อมูลการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลและกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ
6. ข้อมูลจากแฟ้มผลงาน การพัฒนาตนเอง **PORTFOLIO**

ขั้นตอนการพิจารณา

1. หัวหน้างานนำผลการพิจารณาตามความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เสนอต่อหัวหน้าพยาบาลและคณะกรรมการบริหารกลุ่มงานฯ
2. หน. พยาบาล ผู้ช่วย หัวหน้างานและคณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาลช่วยกันพิจารณาความดีความชอบ ของ จนท. ทางกรพยาบาลทุกระดับของแต่ละหน่วยงานและสรุปผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาล เพื่อดำเนินการต่อไป

ระเบียบว่าด้วยการขึ้นปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล

มีดังนี้

1. จนท. ทุกคนที่ขึ้นปฏิบัติงานเวรเช้า เรบ่ายและเวรดึก ให้ขึ้นปฏิบัติงานก่อนเวลาปฏิบัติงานจริง ๆ อย่างน้อย 15 – 20 นาที
 - เวลาเวรเช้า 08.30 น. – 16.30 น.
 - เวลาเวรบ่าย 16.30 น. - 24.30 น.
 - เวลาเวรดึก 24.30 น. – 08.30 น.
2. ตรวจสอบและดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่
3. ดำเนินการรับและส่งเวรเพื่อมอบหมายในแต่ละอย่างเป็นระบบและถูกต้อง
4. รายงานเหตุการณ์ทั่วไป และสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นในแต่ละเวรต่อหัวหน้าเวร หรือหัวหน้างาน เพื่อดำเนินการแก้ไขตามความเหมาะสมต่อไป
5. กำหนดระยะเวลาการทำงานติดต่อกัน ไม่เกิน 8 ชั่วโมง / วัน หรือไม่เกิน 48 ชม./รอบ/คน
6. ให้แจ้งความต้องการวันหยุดพักผ่อน 4 ครั้ง / ปี โดยแบ่งเป็นช่วง 6 เดือนแรกในรอบปีงบประมาณ และช่วง 6 เดือนหลัง
7. จนท. ที่ขึ้นปฏิบัติในวันหยุดราชการ หรือ เรบ่าย เรดึก ถ้ามีความจำเป็นที่ต้องการลาจิสส่วนตัว จะต้องรับผิดชอบจัดหาคนขึ้นปฏิบัติงานแทนและรายงานตัวต่อหัวหน้างาน/หัวหน้าพยาบาล ทันทีที่กลับมาทำงาน
8. ในกรณีอุบัติเหตุฉุกเฉิน หรือปริมาณงานเกินความสามารถในเวรปกติ หัวหน้าเวรมีอำนาจในการเรียกพยาบาลเวร on call ได้ตลอด 24 ชั่วโมง
9. ในการปฏิบัติงานแต่ละเวร จะต้องมียาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 – 2 คน
10. เจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องขึ้นปฏิบัติในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ยกเว้นในกรณีจำเป็นขออนุญาตจากหัวหน้างานและหัวหน้าพยาบาลเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสม

ระเบียบว่าด้วยการลาของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล

เนื่องจากบุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาลต้องปฏิบัติงานบริการ เป็น 2 รูปแบบคือ กลุ่มปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติ และกลุ่มปฏิบัติเป็นรอบ เวรเช้า บ่าย ดึก และวันหยุดราชการ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความ เป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดผลเสียหายแก่ผู้รับบริการ การลาทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ถือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการลาของข้าราชการและระเบียบการลา

ระเบียบการลาสำหรับข้าราชการ

1. การลาป่วย ปฏิบัติดังนี้

- 1.1 ถ้า จนท. ลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา
- 1.2 การลาป่วยในขณะที่อยู่เวรป่วย – ดึกและวันหยุดราชการต้องแจ้งหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าพยาบาล หรือผู้รับผิดชอบจัดเวรทราบโดยด่วน โดยเวรป่วยต้องแจ้งก่อนเวลา 12.00 น. และเวรดึกต้องแจ้งก่อนเวลา 16.00 น. ยกเว้นกรณีที่มีเหตุสุดวิสัย เช่น การเกิดอุบัติเหตุ เพื่อจัดหาเวรแทนได้ทัน

2. การลากิจ ปฏิบัติดังนี้

- 2.1 ถ้าขอลากิจทุกครั้ง จนท.ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือ หน.หน่วยงานทราบล่วงหน้า โดยยื่นใบลาอย่างน้อย 1 วัน และต้องขอการพิจารณาอนุมัติก่อนจึงจะหยุดราชการได้
- 2.2 การขอลากิจขณะอยู่เวรป่วย / ดึกและเวรวันหยุดราชการ อนุญาตให้ลาได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็นจริง ๆ เท่านั้นแต่ จนท. ต้องรับผิดชอบจัดหาคนแทนเวรด้วยตนเอง

3. การลาพักผ่อน ประจำปีปฏิบัติดังนี้

- 3.1 ข้าราชการบรรจุได้รับการเข้ารับราชการ ไม่เกิน 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี
- 3.2 การลาให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้ หรือภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน
- 3.3 ข้าราชการมีสิทธิพักผ่อนได้ 10 วัน ทำการ / ปี และสะสมวันลาพักผ่อนกับปีต่อไปได้ไม่เกิน 20 วัน สำหรับข้าราชการที่รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี มีสิทธิสะสมวันพักผ่อน ได้ไม่เกิน 30 วัน ทำการ

4. การลาคลดบุตร

- ข้าราชการมีสิทธิลาคลดบุตรได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีรับรองแพทย์ (ลาววันที่คลอดบุตรหรือก่อนคลอดหรือหลังคลอดก็ได้)

ระเบียบว่าด้วยการลาของลูกจ้างประจำ

1. ลากิจในปีงบประมาณหนึ่ง ลูกจ้างประจำปีสิทธิลากิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 45 วันทำการ ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรก งบประมาณ มีสิทธิลากิจส่วนตัว ได้ไม่เกิน 15 วันทำการ เว้นแต่เข้าปฏิบัติงานหลังเดือน มีนาคม ไม่มีสิทธิลา

2. ลาพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ 10 วันให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีงบประมาณปัจจุบันไม่เกิน 20 วัน ลูกจ้างปฏิบัติงานในปีแรกไม่ถึง 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

3. ลาป่วย ในปีงบประมาณหนึ่ง มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วันทำการ หรือหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นสมควรลาต่อได้อีกไม่เกิน 60 วัน

ระเบียบการลาของลูกจ้างชั่วคราว

1. ลาป่วย ในปีหนึ่งลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ 15 วัน ในปีแรกได้ไม่เกิน 8 วัน ถ้าเริ่มปฏิบัติงานเดือนมีนาคมไม่มีสิทธิลา
2. การลากิจ ลาได้ปีละไม่เกิน 10 วัน ในปีแรกมีสิทธิ 5 วัน ถ้าบรรจุหลังเดือนมีนาคม ไม่มีสิทธิลา
3. ลาพักผ่อนประจำปี ลาได้ปีละ 10 วัน บรรจุเดือนมีนาคมไม่มีสิทธิลา สะสมวันลาพักผ่อนไม่เกิน 20 วัน

ระเบียบการย้าย

1. ผู้ที่มีความประสงค์จะขอย้ายที่ปฏิบัติงาน ขอแบบฟอร์มได้ที่ฝ่ายบริหารทั่วงานทั่วไป
2. เขียนขอย้ายได้ 2 ช่วง ได้แก่ เดือน พ.ย, มี.ค ของทุกปี
3. เสมอหัวหน้าระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ (หัวหน้างาน)
4. เสมอหัวหน้าพยาบาล
5. เสมอผู้อำนวยการโรงพยาบาล

เกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ไปอบรมและศึกษาดูงาน

เกณฑ์การพิจารณา

1. พิจารณาตามหลักสูตรการศึกษา ความต้องการของหน่วยงาน
2. การศึกษาต่อจะไม่กระทบกระเทือนต่ออัตรากำลังที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น
3. การเรียนแบบภาคพิเศษไม่เกิน 2 คน / ปี
4. การอนุมัติการเรียนระยะสั้นในช่วงเวลาเดียวกัน ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของสถานการณ์และอัตรากำลัง
5. จำนวนผู้ลาศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังนี้
 - 5.1 อายุราชการ
 - 5.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ รพ. หนองบัวระเหว
 - 5.3 มีความประพฤติเรียบร้อย
 - 5.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 - 5.5 มีมนุษยพันธ์ดี
 - 5.6 มีความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคัดเลือก

1. กลุ่มงานการพยาบาลพิจารณาหลักสูตรการอบรม / ศึกษาต่อเนื่อง แจ้งให้ผู้ที่มิได้ลักษณะตามหลักสูตร พิจารณาคัดเลือก เจ้าหน้าที่ที่จะไปศึกษาต่อตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. กลุ่มงานการพยาบาล นำรายชื่อเจ้าหน้าที่ ถูกคัดเลือกเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารกลุ่มงาน ฯ เพื่อพิจารณาด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม
3. แจ้งรายชื่อผู้ที่ถูกคัดเลือกไปศึกษางาน / ศึกษาต่อเนื่อง ไปยังฝ่ายวิชาการของโรงพยาบาล เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ระเบียบการพิจารณาโทษ


1. ความผิดเล็กน้อย เช่น บกพร่องในหน้าที่การงานหรือกระทำผิดกฎระเบียบของโรงพยาบาลหรือของกลุ่มการพยาบาล ดำเนินดังนี้
 - 1.1 หัวหน้าเวร / หน.งานกล่าวตักเตือน และบันทึกการกระทำลงในใบบันทึกความผิด และผู้กระทำผิดลงชื่อทราบ
 - 1.2 ถ้ากระทำ ซ้ำ ๆ ติดต่อกันให้รายงานหัวหน้าพยาบาล เพื่อพิจารณาต่อไป
2. ความผิดรุนแรง เช่น ความผิดทางวินัยของทางราชการ หรือการกระทำมีผลต่อเสียดต่อผู้ใช้บริการ
 - 2.1 หัวหน้างาน บันทึกการพฤติกรรมและเสนอความคิดเห็น ตามลำดับขั้นตอน ถึงหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล
 - 2.2 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่อไป

เกณฑ์พิจารณาความผิด ตามลักษณะดังนี้


1. ลักษณะและขนาดของความผิด ได้แก่
 - 1.1 ความผิดที่เกิดจากการจงใจกระทำ
 - 1.2 ความผิดที่เกิดจากความประมาท หรือ รู้เท่าไม่ถึงการณ์
 - 1.3 ขนาดของความผิด
2. ความรุนแรงของความคิด
 - 2.1 ผลการที่กระทำความคิดก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิต เช่น การละทิ้งผู้ป่วย
 - 2.2 การกระทำความคิดนั้น ๆ ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต แต่ทำให้เสียหายหรือมีผลกระทบต่อผู้ป่วย เช่น เปิดเผยความลับของผู้ป่วย

ขั้นตอนการดำเนินงานการพิจารณาความผิด

1. ความผิดเล็กน้อย เช่น ความบกพร่องในหน้าที่งานหรือกระทำผิดกฎระเบียบของโรงพยาบาลและกลุ่มงาน ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 หัวหน้างานตักเตือนและบันทึกการกระทำผิด ลงในบันทึกพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่และให้ผู้กระทำผิดลงชื่อรับทราบ
 - 1.2 ถ้ากระทำความผิดซ้ำ ๆ ติดต่อกัน ให้หน่วยงานบันทึกรายงานเสนอ หน. กลุ่มงาน เพื่อตั้งกรรมการ พิจารณาความผิดเพื่อพิจารณาสอบสวนลงโทษสมควรแก่กรณี
2. ถ้าความผิดรุนแรง เช่น ความผิดทางวินัยของราชการ หรือเสียหายแก่ชีวิตแก่ผู้ป่วย การพิจารณาดังนี้
 - 2.1 หัวหน้างานบันทึกและรายงานความผิดตามลำดับขั้นตอนต่อหัวหน้าพยาบาล
 - 2.2 หัวหน้าพยาบาลนำเรื่องเข้าประชุมในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล เพื่อตั้งกรรมการสอบสวน และดำเนินการลงโทษตามสมควรแก่กรณี

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : ก	แก้ไขครั้งที่ 01
เรื่อง สารบัญ		

สารบัญ	หน้า
(ก) สารบัญ	
(ข) บันทึกการแก้ไข	
(ค) ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาล	
QM1.0 การบริหารและการจัดองค์กร	1
QM 2.0 พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	10
QM 3.0 การจัดการทรัพยากรบุคคล	12
QM 4.0 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
QM 5.0 นโยบายและวิธีปฏิบัติ	20
QM 6.0 ระบบงานและกระบวนการพยาบาล	26
ภาคผนวก	
- การสรรหาคัดเลือกบุคคล	29
- เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ก.พ.	37
- เกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ	38
- ระเบียบการขึ้นปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล	39
- ระเบียบการลาของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล	40
- ระเบียบการย้าย	42
- เกณฑ์การพิจารณาเจ้าหน้าที่ไปอบรม ศึกษาดูงาน	42
- ระเบียบการพิจารณาโทษ	43

 รพ.หนองบัวระเหว		หน้า
คู่มือคุณภาพ : (Quality Manual)	ตอนที่ : ง	แก้ไขครั้งที่ 02
เรื่อง ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาล		เริ่มใช้วันที่

(ง) ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว เป็นโรงพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นด้วยแรงศรัทธาของชุมชน โดยได้รับการบริจาคที่ดินจำนวน 33 ไร่เศษ จากนางสมพงษ์ โภคา ประชาชนชาวอำเภอหนองบัวระเหว เพื่อเป็นพื้นที่ก่อสร้างโรงพยาบาลของชุมชน ในปี พ.ศ.2531 ซึ่งมีฐานะเป็นโรงพยาบาลสาขาของโรงพยาบาลจตุรัส และในปี พ.ศ. 2534 ได้ยกระดับเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 เตียง และขยายเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง เมื่อปี พ.ศ. 2538

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว ได้ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในเขตอำเภอหนองบัวระเหวและอำเภอใกล้เคียง คือ อำเภอจตุรัส อำเภอเทพสถิต อำเภอบ้านเขว้า อำเภอภักดีชุมพล และกิ่งอำเภอซับใหญ่

นับตั้งแต่เปิดบริการประชาชนจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลหนองบัวระเหวมีผู้อำนวยการ 1 ท่าน คือ

1. นายแพทย์เชิดพันธุ์ ภัทรพงศ์สินธุ์ พ.ศ. 2532 -ปัจจุบัน

Hospital Quality Manual

คู่มือคุณภาพ (Quality manual)



กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวระเหว
จังหวัดชัยภูมิ
แก้ไขครั้งที่ 02