

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาระบบงานอาชีพอนามัยโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ
สู่มาตรฐานอาชีพอนามัย

จัดทำโดย นางสาวศุภนิชญา แวอูมา
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชุติโนโร อุทิศ
สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาระบบงานอาชีพอนามัยโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ
สู่มาตรฐานอาชีพอนามัย

จัดทำโดย นางสาวศุภนิษฐ์ แวอุมา
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ชุติโนโร อุทิศ
สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

การพัฒนาระบบงานอาชีวอนามัยโรงพยาบาลหลวงพ่อดำสู่มาตรฐานงานอาชีวอนามัย

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าประเภทหรือขนาดใดๆ ได้กำหนดให้มีการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาใช้ใน การบริหารจัดการองค์กรเพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน และช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพขององค์กรอันก่อให้เกิดความได้เปรียบต่อองค์กรคู่แข่ง โดยที่การดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ ความตระหนัก ความร่วมมือ ความเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎกติกาเพื่อให้บรรลุถึง “ความปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี” จึงเป็นเรื่องของทุกคนในหน่วยงาน นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบมาใช้และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีความเข้าใจให้ความสำคัญมีส่วนร่วม และให้ความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อให้เรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตราย อยู่ในจิตสำนึก และยังลึกไปถึงพฤติกรรมจนเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยของหน่วยงาน

โรงพยาบาลเป็นสถานประกอบการแห่งหนึ่งซึ่งมีกระบวนการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนเปรียบเสมือนโรงงานหลายๆประเภทรวมอยู่ในที่เดียวกันได้แก่ หอผู้ป่วย งานชันสูตรโรค งานบริหาร งานซักฟอก งานซ่อมบำรุง การกำจัดขยะและของเสียต่างๆ เป็นต้น จึงเป็นงานที่มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานหลายอย่าง ก่อให้เกิดสิ่งคุกคาม ทั้งด้านกายภาพ ชีวภาพ เคมี ท่าทางการทำงาน และด้านจิตสังคมที่เป็นความเสี่ยง มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนางานของโรงพยาบาล โดยที่ผ่านมาบุคลากรของโรงพยาบาลเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

การเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
อุบัติเหตุและการบาดเจ็บ	เข็มตำ ๔ ราย	เข็มตำ ๘ ราย	เข็มตำ ๔ ราย
ในขณะปฏิบัติงาน	ของมีคมบาด ๕ ราย	ของมีคมบาด ๓ ราย	ของมีคมบาด ๓ ราย
โรคที่ติดจากการทำงาน	-	ไข้เลือดออก จำนวน ๖ ราย	วัณโรค จำนวน ๑ ราย

จากเหตุผลดังกล่าว กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จึงเห็นควรดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและเป็นการยกระดับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบและได้มาตรฐาน ด้วยการขอรับการตรวจประเมินมาตรฐานบริการอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับโรงพยาบาล

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนขององค์กร”

วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Goal) ในการดำเนินงาน

๑. ได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอก เรื่อง มาตรฐานงานอาชีวอนามัย(ตามเกณฑ์การประเมิน การดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล) จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ภายในระยะเวลา ๒ ปี

๒. ผู้ที่ผ่านการอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทุกคนมีผลคะแนนหลังการอบรม มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานของบุคลากรไม่เกิน ๓%

แนวทางการดำเนินงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน

-การทบทวนสถานะเริ่มต้น: วางแผนการใช้ทรัพยากร เสนอแนวทาง

-ขออนุมัติโครงการ

-การนำไปใช้และการปฏิบัติ โดยประกาศนโยบาย/กำหนดผู้รับผิดชอบ/ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจและประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความสำคัญและร่วมมือกันนำไปใช้ปฏิบัติ

-การตรวจสอบและแก้ไข /การทบทวนการจัดการ /ตรวจติดตามประเมินผล

ระยะเวลาในการดำเนินงาน ประมาณ ๒ ปีเริ่มในปีงบประมาณ ๒๕๕๙- ๒๕๖๐

ประโยชน์/ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ

๑.เสริมสร้างสุขภาพแบบองค์รวม เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

๒.สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่นในความปลอดภัยต่อชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอุบัติเหตุ/ภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

๔.ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยองค์กรที่มีมาตรฐาน ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับในสังคม

ข้อเสนอแนะ

การนำมาตรฐานระบบบริการการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบมาใช้และให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

๒. ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจ ให้ความสำคัญ มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

๓. ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

๔. มีการติดตามและปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖ ประจำปี ๒๕๕๘ เป็นแนวคิดการพัฒนางานตามหน้าที่หลักผู้จัดทำรายงาน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ ดร.รัฐ ธนาธิเรก ที่ให้การอบรมความรู้ด้านการคิด การวางแผน การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ศาสตราจารย์(พิเศษ) มานิต ศรีปราโมทย์ ซึ่งได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาส่วนบุคคลครั้งนี้ โดยได้กรุณาอุทิศเวลา ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ความครอบคลุมรอบด้าน และสนับสนุนให้กำลังใจตลอดระยะเวลา จนทำให้รายงานฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้คำแนะนำในการพิมพ์รายงาน ที่เป็นประโยชน์สามารถนำหลักการและรูปแบบกลับไปใช้ได้และยังมีส่วนร่วมได้เผยแพร่แนวคิด ในการปรับปรุงแผนงานผ่านเวทีการฝึกอบรมครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสำนักการแพทย์ และคณะผู้บริหารโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโร อุทิศ ที่ให้โอกาสได้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖ ซึ่งได้รับการพัฒนาความรู้แนวความคิดให้กว้างไกล ทักษะทางการบริหาร และที่สำคัญคือได้สร้างเครือข่ายในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ผู้ร่วมงานในกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนานักบริหาร ส่วนพัฒนา การบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกตลอดการศึกษา ตลอดจนครอบครัวและเพื่อน ๆ ของผู้ศึกษา ที่ไม่สามารถกล่าวนามออกมาได้ทั้งหมด ที่เป็นกำลังใจตลอดมา จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ. โอกาสนี้

นางสาวศุภนิชญา แวอุมา

ผู้จัดทำรายงาน

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
หลักการและเหตุผล	ด
- สถานการณ์และสภาพปัญหา	
- การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์	
- แนวทาง/ข้อเสนอในการแก้ปัญหา	
วัตถุประสงค์	ด๓
- เป้าหมาย	
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ด๔
นิยามศัพท์	ด๕
แนวทางการดำเนินงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ด๕
งบประมาณและระยะเวลาดำเนินการ	ด๖
แผนปฏิบัติการ	ด๗
แนวทางในการบริหารความเสี่ยง	ด๘
การประเมินผล	๒๒
ข้อเสนอแนะ	๒๓
บรรณานุกรม	๒๔
ภาคผนวก	
๑.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจงานอาชีพอนามัยพื้นฐาน	๒๖
๒.คู่มือการตรวจประเมิน	๒๗
๓.ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	๓๒

ชื่อโครงการ การพัฒนาระบบงานอาชีวอนามัยโรงพยาบาลหลวงพ่อดำสู่มาตรฐานงานอาชีวอนามัย

หลักการและเหตุผล

สถานการณ์และสภาพปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติไว้ในเรื่องสิทธิการได้รับบริการสาธารณสุข และสวัสดิการจากรัฐ โดยมาตรา ๕๑ กำหนดว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และมาตรา ๘๐ (๒) ได้กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายการสาธารณสุข ที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตามนโยบายสุขภาพแห่งชาติ (National health authority) ของกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดบทบาทใน ๔ ระบบหลักได้แก่ ระบบบริการสุขภาพ ระบบส่งเสริมสุขภาพ ระบบควบคุมป้องกันโรค และระบบคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ โดยมีประเด็น การกำหนดและรับรองมาตรฐานบริการต่างๆ การจัดบริการอาชีวอนามัย จัดว่าเป็นการบริการทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยมีประชากรกลุ่มวัยแรงงานเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักซึ่งปัจจุบันนี้มีจำนวนกว่า ๓๒ ล้านคน โดยการจัดบริการจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก มีการทำงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายมากขึ้น ความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากรในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจตลอดเวลาเพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองแล้ว ยังส่งผลกระทบไปถึง บุตร ภรรยา พ่อแม่พี่น้องอีกด้วย ซึ่งเป็นความสูญเสียที่เกินกว่าที่คาดคิดหรือเรียกกลับคืนมาได้ บางครั้งอุบัติเหตุยังทิ้งร่องรอยของความขมขื่นเอาไว้ตลอดชีวิต เช่น ความพิการ ความเจ็บปวดทรมาน อุบัติเหตุบางอย่างที่เกิดขึ้นอาจหมายถึงความสิ้นเนื้อประดาตัวไม่เพียงแต่ขององค์กร เช่น ไฟไหม้ ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรอบอีกด้วย

ปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าประเภทหรือขนาดใดๆ ได้กำหนดให้มีการนำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาใช้ใน การบริหารจัดการองค์กรเพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน และช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุภายในองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยขององค์กรที่มีต่อบุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพขององค์กรอันก่อให้เกิดความได้เปรียบต่อองค์กรคู่แข่ง โดยที่การดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นเรื่องของคน ความร่วมมือ ความเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎกติกาเพื่อให้บรรลุถึง “ความปลอดภัยสุขภาพอนามัย” จึงเป็นเรื่องของทุกคนในหน่วยงาน นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบมาใช้ และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีความเข้าใจให้ความสำคัญมีส่วนร่วม และให้

ความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อให้เรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตราย อยู่ในจิตสำนึก และหลีกเลี่ยงไปถึงพฤติกรรมจนเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยของหน่วยงาน

โรงพยาบาลเป็นสถานประกอบการแห่งหนึ่งซึ่งมีกระบวนการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนเปรียบเสมือนโรงงานหลายๆประเภทรวมอยู่ในที่เดียวกันได้แก่ หอผู้ป่วย งานชันสูตรโรค งานบริหาร งานซักฟอก งานซ่อมบำรุง การกำจัดขยะและของเสียต่างๆ เป็นต้น จึงเป็นงานที่มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานหลายอย่าง ก่อให้เกิดสิ่งคุกคาม ทั้งด้านกายภาพ ชีวภาพ เคมี ท่าทางการทำงาน และด้านจิตสังคมที่เป็นความเสี่ยง มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนางานของโรงพยาบาล โดยที่ผ่านมามูลค่าการของโรงพยาบาลเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุ มีสถิติ ดังนี้

การเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗
อันดับที่ ๑	ติดเชื้ทางเดินหายใจ ส่วนบน เช่น ไข้หวัด จำนวน ๗๒ ราย	ติดเชื้ทางเดินหายใจ ส่วนบน เช่น ไข้หวัด จำนวน ๙๙ ราย	ติดเชื้ทางเดินหายใจ ส่วนบน เช่น ไข้หวัด จำนวน ๙๘ ราย
อันดับที่ ๒	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดหลัง จำนวน ๒๐ ราย	ระบบไหลเวียน:ปวดศีรษะ จำนวน ๓๗ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดหลัง จำนวน ๒๑ ราย
อันดับที่ ๓	ระบบไหลเวียน:ปวดศีรษะ จำนวน ๑๗ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดขา ปวดเข่า จำนวน ๒๙ ราย	ระบบไหลเวียน:ปวด ศีรษะ จำนวน ๑๙ ราย ระบบทางเดินอาหาร: ท้องเสีย จำนวน ๑๙ ราย
อันดับที่ ๔	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดเข่า จำนวน ๗ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดหลัง จำนวน ๒๗ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดไหล่ จำนวน ๑๓ ราย
อันดับที่ ๕	ระบบทางเดินอาหาร: ท้องเสีย จำนวน ๖ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดคอ จำนวน ๒๓ ราย	ระบบกล้ามเนื้อ:ปวดคอ จำนวน ๙ ราย
อื่นๆ (ติดจากการทำงาน)	-	ไข้เลือดออก จำนวน ๖ ราย	วัณโรค จำนวน ๑ ราย
อุบัติเหตุในงาน	เข็มตำ ๔ ราย ของมีคมบาด ๕ ราย	เข็มตำ ๘ ราย ของมีคมบาด ๓ ราย	เข็มตำ ๔ ราย ของมีคมบาด ๓ ราย
จำนวนบุคลากรที่เจ็บป่วย	จำนวน ๔๓ ราย	จำนวน ๔๑ ราย	จำนวน ๔๕ ราย
จำนวนวันที่ลาป่วย	จำนวน ๑๑๒ วัน	จำนวน ๑๐๗ วัน	จำนวน ๑๑๖ วัน

การพัฒนาความปลอดภัยและการจัดการกับสิ่งคุกคามต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพของบุคลากรถือเป็นเรื่องสำคัญ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่างๆนำไปปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานใดๆ ก็ตามจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ มีสุขภาพดีทั้งกายใจ จิตสังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลหลวงพ่อดำดี ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาคุณภาพการจัดการบริการอาชีวอนามัยของโรงพยาบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากโรคและภัยจากการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริการตามมาตรฐานต่างๆ ที่โรงพยาบาลดำเนินการ เช่น มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ ทั้งนี้ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงการแก้ไขปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ยังคงครอบคลุมถึงแนวทางในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงานและสังคมโดยรอบทั้งในองค์กรเองและภายนอกองค์กรหรือชุมชนใกล้เคียงอีกด้วย

การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์

มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากจะกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในองค์กร ยังใช้เป็นข้อกำหนดในการตรวจประเมิน เพื่อขอการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้ กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการดำเนินงานการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยขององค์กรในด้านต่างๆคือ

๑. ลดความเสี่ยงต่ออันตรายและอุบัติเหตุต่างๆของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง
๒. ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดความปลอดภัย
๓. ช่วยสร้างภาพพจน์ความรับผิดชอบขององค์กรต่อบุคลากร ต่อองค์กรเอง และต่อสังคม

ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตหรือผู้ให้บริการสามารถนำมามาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ได้ทั้งสิ้น ในแต่ละองค์กรควรจะมีการพิจารณาว่ากิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่มีอันตรายอย่างไรบ้าง และอันตรายดังกล่าวมีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใดแล้วนำมาจัดลำดับตามขนาดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยการประมาณค่าจากโอกาสที่จะเกิดอันตรายและความรุนแรงของความเสียหาย แล้วจึงวางแผนปฏิบัติการควบคุม โดยอาจเปรียบเทียบกับข้อกำหนดตามกฎหมาย รวมทั้งวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับกิจกรรมนั้นๆ แล้วกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการในเชิงปริมาณเพื่อความสะดวกในการวัดผลการดำเนินการ

องค์กรใดที่มีการควบคุมความเสี่ยงของอันตรายอย่างได้ผล ย่อมมีผลให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพพลานามัยดี ซึ่งจะมีผลให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพดี นอกจากนั้นยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ

เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเนื่องจากต้องหยุดการทำงานเนื่องจากอุบัติเหตุ แล้วยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

แนวทาง/ข้อเสนอในการแก้ปัญหา

นำมาตรฐานการงานอาชีวอนามัยในโรงพยาบาล โดยใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนางาน

เกณฑ์ประเมินดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบของการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงฯ คือ

องค์ประกอบที่ ๑ : การบริหารจัดการจะครอบคลุม ๕ ประเด็นหลัก คือ

๑) เรื่องนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

๒) คณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านนี้

๓) การมีแผนงาน/โครงการการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงในโรงพยาบาล

๔) การจัดทำข้อเสนอแนะ และมาตรการการปรับปรุงแก้ไขความเสี่ยงที่ตรวจพบนำเสนอผู้บริหาร

องค์ประกอบที่ ๒ : การประเมินความเสี่ยงและควบคุมแก้ไขความเสี่ยงจะประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๕ เรื่อง คือ

๑) การดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๒) การตรวจสุขภาพบุคลากร

๓) การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ

๔) มีการจัดการระบบข้อมูลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๕) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานแนวทาง/ขั้นตอนการทำงานเพื่อความปลอดภัยตามลักษณะงาน

องค์ประกอบที่ ๓ : การติดตามประเมินผลจะครอบคลุมกิจกรรม

๑) การติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการตามแผนประเมินความเสี่ยง/แผนการแก้ไขควบคุมความเสี่ยงแล้วแต่แผนงานกิจกรรมที่โรงพยาบาลดำเนินการอยู่

๒) การสรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าว กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จึงเห็นควรดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐานและเป็นการยกระดับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบ และได้มาตรฐาน ด้วยการขอรับการตรวจประเมินมาตรฐานบริการอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับโรงพยาบาล

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนขององค์กร”

การวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
Structure	๑.โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่มากเกินไปและมีหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาใหม่ตามกรอบโรงพยาบาลทุติยภูมิที่จะรองรับภารกิจด้านงานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะคือ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒.นอกจากระบบการบริหารงานตามโครงสร้างขององค์กรยังมีการแบ่งงานให้มีความครอบคลุมไปถึงระดับการปฏิบัติงานโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ๒ ชุดใหญ่คือ ๑)ด้านการบริหารงานตามกรอบภาระหน้าที่ได้แก่คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลและมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการย่อยๆเช่นคณะกรรมการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒)ด้านการพัฒนาคุณภาพและมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการย่อยๆเช่นคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยฯ	๑.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นกลุ่มงานใหม่ มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายหลายภารกิจแต่มีบุคลากรข้าราชการประจำกลุ่มงานเพียง ๓ ท่าน ๒.กรรมการหลายท่านมีบทบาทภาระหน้าที่ของกรรมการซ้ำซ้อนกันหลายคณะทำให้ไม่สามารถเข้าประชุมได้ครบ
Systems	๑.มีระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีการรายงานความเสี่ยงทั้งในเชิงรุกและเชิงรับทำให้ทราบสถานการณ์ความเสี่ยงของโรงพยาบาลนำไปสู่การแก้ไขและการวางแผนเชิงป้องกัน	๑.ระบบการรายงานความเสี่ยงยังเป็นไปในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ๒.ระบบการรายงานสถิติข้อมูลและการสอบสวนโรคยังมีความล่าช้า ๓.มีอุบัติการณ์ความเสี่ยงด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นบ่อยครั้งเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
	๒.ในแต่ละหน่วยงานจะมีอาสาสมัคร อาชีวอนามัยปฏิบัติหน้าที่ดูแลสำรวจความเสี่ยงในหน่วยงานจัดทำแผนเชิงป้องกันและรายงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน ๓.มีระบบการรายงานสถิติข้อมูลด้านงาน อาชีวอนามัยมายังทีมเลขานุการ คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และอาชีวอนามัยเป็นประจำทุกเดือนแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับคณะกรรมการ ควบคุมการติดเชื้อและกลุ่มงานพัฒนา คุณภาพเป็นประจำทุกเดือนเพื่อนำเข้าสู่ที่ ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ๔.สถานที่ตั้งของโรงพยาบาลตั้งอยู่นอกเมือง มีสถานที่ร่มรื่น ตาม concept “โรงพยาบาลในสวนสวย” ทำให้มีอากาศ ปลอดโปร่ง มีผลดีต่อสุขภาพของบุคลากร	๔.ที่ตั้งโรงพยาบาลลึกห่างไกล ตั้งอยู่หลังวัด และโรงเรียน มีผลต่อการเดินทางเข้าถึงของผู้รับบริการ ถนนแคบ มีรถประจำทางผ่านสายเดียว ภาพลักษณ์ไม่โดดเด่น ไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง
Strategy	๑.มีการประกาศนโยบายด้านอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมร่วมกับนโยบายโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพมาตั้งแต่ปี๒๕๕๓ ๒.มีการสำรวจวิศวกรรมความปลอดภัยและ สิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลไปครั้งล่าสุดเมื่อ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๗ ทำให้ทราบถึงข้อมูล ความเสี่ยงด้านวิศวกรรมความปลอดภัยของ โรงพยาบาลทำให้ง่ายต่อการนำไปวางแผนการพัฒนางาน ๓.มีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยควบคู่ กับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพ	๑.นโยบายด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ยังรวมอยู่กับนโยบายของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพทำให้ยังไม่มี ความชัดเจนและ ครอบคลุมงานด้าน อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในบางประเด็น ๒.การพัฒนางานด้านงานอาชีวอนามัยยังไม่ มีการวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินงานที่ ชัดเจน ๓.เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติให้ได้ มาตรฐานด้านการพัฒนางานอาชีวอนามัย

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
	และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่าง ต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ ๔.มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร ทุกตำแหน่งงานเป็นประจำทุกปี ๕.มีการตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรกลุ่ม เสี่ยงด้านอาชีพอนามัยตามอาชีพให้กับ บุคลากรได้แก่ แพทย์ พยาบาล ตามลักษณะ งานที่เสี่ยง ได้แก่ ห้องผ่าตัด,วิสัญญี,หน่วย จ่ายกลาง, ทันตกรรม,หออภิบาลผู้ป่วยหนัก, โภชนาการ, งานรังสีวิทยา, งานชันสูตรโรค กลาง,หมวดยานยนต์,งานซ่อมบำรุง,ซักฟอก, แพทย์บางส่วนที่มีความเสี่ยง เช่น รังสีแพทย์,แพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการผ่าตัด, แพทย์เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ ๖.มีนโยบายการสร้างแรงจูงใจถ้าบุคลากร มาตรวจสุขภาพครบตามเป้าหมายจะมีการ จับฉลากแจกของรางวัล	ยัง ไม่เอื้อและไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ๔.บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญและ ไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสุขภาพ ประจำปี
Staff	๑.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมมีบุคลากรประจำกลุ่มงาน ๕ ท่าน คือแพทย์ พยาบาล นักวิชาการสุขาภิบาล และพนักงานธุรการมี ๒ ท่าน ๒.ปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและ อาชีวอนามัยฯ ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพจำนวน ๑๖ ท่าน ๓.นอกจากนี้ยังมีทีมอาสาสมัครอาชีวอนามัย ตามหน่วยงานต่างๆรวมจำนวน ๒๙ ท่าน	๑.บุคลากรบางส่วนมีการปรับเปลี่ยนบ่อย เช่น ลูกจ้างรายวัน และบุคลากรบางส่วน โอนย้าย หรือบรรจุหลังการจัดกิจกรรมการ อบรมให้ความรู้ของรอบปีนั้นๆทำให้ บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับข้อมูลความรู้ด้าน งานอาชีวอนามัย ๒.บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ยังไม่ได้รับการ ส่งเสริมในด้านขวัญและกำลังใจทำให้ขาด แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมีภาระงานม หลายด้าน

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
Style	๑.การบริหารงานด้านงานอาชีวอนามัยมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ได้แก่ คณะกรรมการที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ -คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย -คณะทำงานอาสาสมัครอาชีวอนามัย คณะกรรมการที่รับผิดชอบร่วม ได้แก่ -คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย -คณะกรรมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในโรงพยาบาล -คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง -คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีระบบการรายงานสถิติข้อมูลด้านงานอาชีวอนามัยมายังทีมเลขานุการคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยเป็นประจำทุกเดือน	๑.คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยและอาสาสมัครยังมีองค์ประกอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ครอบคลุมเนื่องจากบุคลากรบางส่วนโอนย้ายหน่วยงาน ลาออก ๒.ระบบสารสนเทศของโรงพยาบาลยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะรองรับการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.ระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านงานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ
Skills	๑.จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานข้าราชการประจำกลุ่มงานคือแพทย์และพยาบาลได้ผ่านการอบรมหลักสูตรงานด้านงานอาชีวอนามัยจำนวน ๖๐ ชั่วโมงส่วนนักวิชาการสุขภาพผ่านการอบรมหลักสูตรงานด้านงานอาชีวอนามัยพื้นฐานจำนวน ๗๒ ชั่วโมง ๒.คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยผ่านการอบรมหลักสูตรงานด้านอาชีวอนามัยเบื้องต้นครบ ๑๐๐% ๓.เลขานุการคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยฯ	๑.ทีมอาสาสมัครอาชีวอนามัยที่อยู่ตามหน่วยงานต่างๆบางส่วนยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรงานด้านอาชีวอนามัยเบื้องต้น ๒.การปฐมนิเทศ on the job training สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ส่วนใหญ่เน้นตามลักษณะงานก่อนการปฏิบัติงานใหม่แต่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ๓.บุคลากรส่วนใหญ่ที่เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรใหม่

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
	จบหลักสูตรอาชีวอนามัยต่อเนื่อง ๒ ปี ๔.ทีมอาสาสมัครอาชีวอนามัยของหน่วยงานต่างๆผ่านการอบรมหลักสูตรงานด้านอาชีวอนามัยเบื้องต้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ ๕.โรงพยาบาลให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของบุคลากรโดยมีการจัดอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปี ๖.มีการจัดอบรมเรื่องงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับบุคลากร ๗๒ ชั่วโมงครั้งสุดท้ายเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ๗.มีการปฐมนิเทศภาพรวมของโรงพยาบาลและ on the job training สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ตามลักษณะงานก่อนการปฏิบัติงานใหม่ของบุคลากรใหม่ทุกคน	
Shared value	โรงพยาบาล มีค่านิยมขององค์กรที่ยึดถือร่วมกันคือ “LPT” Love = รักองค์กร, รักชีวิตโลก Professional = การทำงานอย่างมืออาชีพ Transparency = โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการพัฒนาคุณภาพส่งผลให้โรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพที่ผ่านมาในหลายเรื่อง เช่น -มาตรฐานโรงพยาบาลคุณภาพ -มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ -มาตรฐาน ECO-Hospital -มาตรฐาน GREEN-Hospital	๑.ที่ตั้งโรงพยาบาลลึกห่างไกล ตั้งอยู่หลังวัดและโรงเรียน มีผลต่อการเดินทางเข้าถึงของผู้รับบริการ ถนนแคบ มีรถประจำทางผ่านสายเดียว ภาพลักษณ์ไม่โดดเด่น ไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง จึงมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมใหม่ตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความสับสนทำให้การปฏิบัติที่จะสะท้อนค่านิยมในช่วงเปลี่ยนผ่านยังมีความไม่ชัดเจน

(ตามหลัก ๗ S)	เชิงบวก	เชิงลบ
	-มาตรฐาน ISO ๙๐๐๒ -มาตรฐานวิชาชีพต่างๆ เช่น มาตรฐานการพยาบาล, มาตรฐานเภสัชกรรม, มาตรฐานงานชันสูตรโรค -มาตรฐานการดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรค เช่น การดูแลผู้ป่วยวัณโรค, การดูแลผู้ป่วยวัณโรค, ศูนย์เด็กเล็กน่ายู่คุณแม่	

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

(step model)	เชิงบวก	เชิงลบ
social	๑.สังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนไปเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมทำให้คนสนใจในเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ๒.มีเครือข่ายหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย/อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ๓.ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น ร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลเสมอมา	อาชีพประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ชาวสวนค้าขาย หรือรับจ้าง ไม่ร่ำรวย และการที่ค่าบริการในโรงพยาบาลเอกชนสูงขึ้น ทำให้มีผู้มาใช้บริการในโรงพยาบาลรัฐมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องทำงานหนักมากขึ้น มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเจ็บป่วยในการทำงานมากขึ้น
Technology	๑.เทคโนโลยีการสื่อสารในโลกไร้พรมแดนช่วยในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่จะมาช่วยพัฒนางานได้ง่ายขึ้น ๒.ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้สามารถพัฒนาการประชาสัมพันธ์และช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น	๑.ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย เกิดความคาดหวังสูงขึ้นทั้งในแง่องค์ความรู้และเครื่องมือทำให้ บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงาน เกิดความเครียด ส่งผลต่อสุขภาพทำให้เกิดโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น

(step model)	เชิงบวก	เชิงลบ
Economic	๑.ประชาชนในชุมชนมีความใกล้ชิดและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมผ่านทางมูลนิธิโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ๒.มีทุนสนับสนุนเรื่องอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น จากสำนักงานประกันสังคม,กระทรวงสาธารณสุข,กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพลังงาน เช่น ทุนในการพัฒนางาน ,ทุนสำหรับการศึกษาอบรม	ภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้การจัดเก็บรายได้ของ กทม. ลดลงส่งผลให้งบประมาณสนับสนุนลดลง โรงพยาบาลต้องปรับตัวและลงทุนกับเครื่องมือที่ทันสมัยมีราคาสูง ทำให้งบประมาณที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานด้านงานอนามัยให้กับบุคลากรลดลง
Policy	๑. นโยบายทางการเมืองเช่น กฎหมายพระราชบัญญัติ ด้านอาชีพอนามัย/ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการจัดบริการด้านอาชีพอนามัยให้ทุกสถานประกอบการต้องดำเนินงาน ๒. นโยบายให้โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ผ่านการรับรองมาตรฐานต่างๆ และการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก ทำให้โรงพยาบาลมีโอกาสในการพัฒนา ๓.นโยบายจ้างเอกชนมาดำเนินการ (Outsource) ในภารกิจบางอย่างได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น ๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	๑.นโยบายที่ให้โรงพยาบาลต้องได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในด้านต่างๆ ตลอดเวลาส่งผลให้บุคลากรต้องพัฒนางานหลายด้านทำให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อสุขภาพเกิดโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น ๒.นโยบายการจำกัดการขยายอัตราค่าจ้างภาครัฐและกระบวนการในการพิจารณาและจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ๓.การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเสรี อาจมีผลต่อการเคลื่อนย้ายประชากรและเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ ซึ่งอาจมีการแพร่กระจายในโรงพยาบาลส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งผู้ป่วย/ญาติและบุคลากร

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders)

stakeholders	ความต้องการ/ความคาดหวัง	แนวทางดำเนินการ
ผู้บริหาร	๑.โรงพยาบาลได้รับการรับรองมาตรฐานงานบริการ อาชีวอนามัย(ได้รับการรับรองมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล) ตามเป้าหมาย	๑.กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการและสื่อสารนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติ ๒.มอบหมายผู้รับผิดชอบให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระแต่อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบและข้อกำหนด ๓.สนับสนุน ส่งเสริม กระบวนการจัดการและทรัพยากรเพื่อการจัดการระบบอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
คณะกรรมการที่ดำเนินงาน	๑.สามารถดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ๒.ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ	๑.ดูแลระบบจัดประชุมร่วมกันในผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด แผนการดำเนินงานร่วมกัน ๒.แบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓.ประชุมสื่อสารแผนงานโครงการและมีการสร้างกระแสความตื่นตัวผ่านการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายช่องทาง ๔.มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่องหากมีปัญหาในการดำเนินให้นำปัญหามาประชุมร่วมกันเพื่อปรับปรุงแผน
บุคลากร	๑.มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ปลอดภัย ๒.มีคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานที่ดี ๓.มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน	๑.ช่วยกันสื่อสารนโยบาย ๒.ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของโรงพยาบาล ๓.ช่วยกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกเพื่อการพัฒนา

stakeholders	ความต้องการ/ความคาดหวัง	แนวทางดำเนินการ
ผู้ใช้บริการ(ผู้ป่วยและญาติ)	โรงพยาบาลที่มีสถานที่สะอาด สะดวกสบาย และมีความปลอดภัย	สื่อสารนโยบายและประชาสัมพันธ์แผนงานโครงการที่มีประโยชน์ให้ผู้ใช้บริการรับทราบและสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล
ชุมชนโดยรอบโรงพยาบาล	โรงพยาบาลไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	ประชาสัมพันธ์/จัดกิจกรรมรณรงค์ต่างๆ โดยให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมผ่านชมรมเครือข่ายต่างๆที่มีอยู่ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ
หน่วยงานคู่สัญญา -สำนักงานประกันสังคม -สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ -กรมบัญชีกลาง	โรงพยาบาลที่เป็นคู่สัญญาที่มีมาตรฐาน	ส่งแผนงานโครงการเพื่อขอการสนับสนุนการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้นในการเป็นโรงพยาบาล ที่มีสถานที่ใน การทำงาน และการใช้บริการที่มีความปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใช้บริการ
๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
๓. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประสบอุบัติเหตุ บาดเจ็บ และเจ็บป่วย จากการทำงานลดลง

เป้าหมาย (Goal) ในการดำเนินงานดังนี้

๑. ได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรภายนอก เรื่อง มาตรฐานงานอาชีวอนามัย(ตามเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล) จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ภายในระยะเวลา ๒ ปี
๒. ผู้ที่ผ่านการอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทุกคนมีผลคะแนนหลังการอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐
๓. อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานของบุคลากรไม่เกิน ๓%

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor)

๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการดำเนินโครงการ
๒. คณะกรรมการที่ดำเนินงานและผู้เกี่ยวข้องจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดแนวทางร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและความเป็นไปได้ ประชุมพัฒนางานสม่ำเสมอติดตามประเมินผล ตัวชี้วัด ผลลัพธ์และร่วมวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนา
๓. การเพิ่มศักยภาพบุคลากรเฉพาะทาง ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ให้บุคลากรมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และให้ความร่วมมือ
๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
๕. การเพิ่มศักยภาพด้านเครื่องมือด้านอาชีวสุขศาสตร์และเครื่องมือด้านอาชีวเวชศาสตร์ และเพิ่มศักยภาพด้านสถานที่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านการจัดบริการอาชีวอนามัยเพิ่มขึ้นในอนาคต

นิยามศัพท์

มาตรฐานงานอาชีวอนามัย ที่จะขอการรับรองคือตามเกณฑ์การประเมินเรื่องการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

อาชีวอนามัย (Occupational Health) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพ อันรวมถึงการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพและการจัดการ เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพสามารถที่จะประกอบอาชีพได้อย่างปลอดภัยโรคปลอดภัย มีสภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอันตรายไม่อยู่ในสภาวะที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคโดยจะไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆเหล่านี้ ได้แก่ การบาดเจ็บ พิการหรือตาย การเจ็บป่วยหรือโรค ทรัพย์สินเสียหาย เสียเวลา ขบวนการทำงานหยุดชะงัก เสียขวัญและกำลังใจ รวมถึงชื่อเสียง เป็นต้น ดังนั้นความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อสภาพที่เป็นอันตรายหมดไปโดยเรากำจัดสาเหตุมูลฐานของอุบัติเหตุได้แก่

- การกระทำที่ไม่ปลอดภัย
- สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย

อุบัติเหตุและบาดเจ็บจากการทำงาน หมายถึง อุบัติเหตุและบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสาเหตุหลักมาจากการสัมผัสสิ่งคุกคาม ปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน และสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเกิดโรคได้แก่ สภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมลักษณะท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง สภาพงานที่ต้องปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับงานอาจจะเป็นสาเหตุเริ่มต้น อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน หรือหลังจากการทำงานเป็นเวลานาน ทำให้มีอาการรุนแรงมากขึ้น เช่น การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. การทบทวนสถานะเริ่มต้น: วางแผนการใช้ทรัพยากร เสนอแนวทาง

โดยเริ่มต้นจากการที่พิจารณาทบทวนระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีอยู่ ร่วมกับ คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทราบสถานภาพปัจจุบันขององค์กร การชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งชี้บ่งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานควบคุม ความเสี่ยงการวัดผลและการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมพร้อมทั้ง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องทั้งด้านงบประมาณและ บุคลากรรวมทั้งการแปลงแผนงานสู่การปฏิบัติ

๒. ขออนุมัติโครงการ

โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดขอบเขตของการนำเอาระบบการจัดการไปใช้และเพื่อใช้ในการวัดผล ความก้าวหน้าและขอปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและอาสาสมัครอาชีวอนามัยใหม่ให้มีความครอบคลุมตาม องค์ประกอบของมาตรฐานเพื่อให้ง่ายต่อการติดตามความก้าวหน้า

๓. การนำไปใช้และการปฏิบัติ

๓.๑ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรกำหนดนโยบายและจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนามเพื่อแสดง เจตจำนงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ประกาศนโยบายและมอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบาย การฝึกอบรมที่เหมาะสม กำหนดขอบเขตของการนำเอาระบบการจัดการไปใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าใจ นโยบายได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓.๒ กำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อควบคุมติดตามการ การปฏิบัติให้มั่นใจว่ากิจกรรมดำเนินไปด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้รวมถึงมีการเตรียมความ พร้อมสำหรับกรณีที่เกิดภาวะฉุกเฉินขึ้น

๓.๓ รวมทั้งส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในระบบการจัดการผ่านกระบวนการ จัดทำแผนงานกิจกรรมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน จัดทำและควบคุมเอกสารให้มีความ ทันสมัย

๓.๔ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ ความสำคัญและร่วมมือกันนำไปใช้ปฏิบัติ

๔. การตรวจสอบและแก้ไข

กำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆโดยการตรวจประเมิน เพื่อวัดผลการปฏิบัติ และหาข้อบกพร่องของระบบ แล้วนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและทำการแก้ไข แล้วบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๕. การทบทวนการจัดการ

กำหนดให้มีการทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากผลการดำเนินงาน ผลการตรวจประเมินรวมทั้งปัจจัยต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป นำมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และกำหนดแผนงานในเชิงป้องกัน

๖. การตรวจติดตามประเมินผล

เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรก่อนการยื่นใบสมัครขอรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยจากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

๗. ส่งใบสมัครและเอกสารประกอบ

๗.๑ส่งใบสมัครและเอกสารประกอบการขอรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยการประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ให้สำนักโรคจากการประกอบอาชีพ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

๗.๒รอการตอบรับและรับการประเมิน จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

๗.๓ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการหลังการตรวจเยี่ยมจาก สำนักโรคจากการประกอบอาชีพ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

งบประมาณและระยะเวลาดำเนินการ

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานจากเงินนอกงบประมาณประเภท เงินบำรุงโรงพยาบาลโดยประมาณการ ในการฝึกอบรมบุคลากรและการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่างๆประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ประมาณ ๒ ปีเริ่มในปีงบประมาณ ๒๕๕๙- ๒๕๖๐

คาดว่าจะได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการภายในปีงบประมาณ ๒๕๖

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	สาเหตุ	ผลกระทบ	แนวทางป้องกัน/แก้ไข
นโยบายงาน อาชีวอนามัยยังไม่ ชัดเจนและครอบคลุม	๑.นโยบายด้านงาน อาชีวอนามัยที่จัดทำ ไว้เดิมยังไม่มี ชัดเจนและ ครอบคลุม	๑.บุคลากรไม่เข้าใจและไม่ เห็นความสำคัญ ๒.ไม่สามารถดำเนินงานได้ สำเร็จ	๑.ทบทวนนโยบายด้านงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ใหม่ให้มีความครอบคลุมและชัดเจน แล้วนำเสนอผู้บริหารพิจารณาและ ลงนามประกาศ ๒.แยกนโยบายด้านงาน อาชีวอนามัยออกจากนโยบาย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้มี ความชัดเจนและครอบคลุมงานด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
คณะกรรมการที่ ดำเนินงาน(คณะทำงาน อาชีวอนามัยฯ)ยังไม่ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน	๑.เนื่องจาก อาสาสมัคร อาชีวอนามัยเดิมมี การลาออกและย้าย หน่วยงาน	๑.การดำเนินงานไม่มีความ ต่อเนื่อง ๒.ข้อมูลต่างๆในงาน อาชีวอนามัยไม่มีความ สมบูรณ์	๑.ทบทวนคณะทำงานอาสาสมัคร อาชีวอนามัยใหม่และนำเสนอ ผู้บริหารพิจารณาและลงนามแต่งตั้ง
คณะกรรมการที่ ดำเนินงานและ ผู้เกี่ยวข้องยังไม่มี ความเข้าใจในมาตรฐานงาน อาชีวอนามัยใน โรงพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการประเมิน ความเสี่ยงจากการ ทำงานของบุคลากร	๑.เนื่องจากยังไม่เคย มีการจัดอบรมให้ ความรู้แนวทางการ ประเมินตาม มาตรฐานดังกล่าวมา ก่อน	๑.การทำงานเกิดความ ล่าช้าและไม่เป็นไปตาม มาตรฐานที่ถูกต้องเพราะ ความไม่เข้าใจ ๒.การดำเนินงานตาม มาตรฐานงานอาชีวอนามัย ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย	๑.จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานงานอาชีวอนามัยใน โรงพยาบาลตามเกณฑ์การประเมิน ความเสี่ยงจากการทำงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลตาม องค์ประกอบการประเมินให้กับ คณะทำงานและหัวหน้าหน่วยงาน ต่างๆรวมถึงคณะทำงานอาสาสมัคร อาชีวอนามัย
ขาดความต่อเนื่องใน การสร้างความรู้ความ เข้าใจเรื่องงาน อาชีวอนามัยพื้นฐาน ทำให้บุคลากรใหม่ บางส่วนยังไม่ได้รับการ อบรมความรู้	ไม่ได้มีการจัดทำ แผนการอบรม เรื่องงาน อาชีวอนามัยพื้นฐาน เป็นแผนประจำปี	การขาดความตระหนักใน เรื่องการบริหารความเสี่ยง จากการทำงานที่อาจจะ มีผลกระทบต่อสุขภาพและ อาชีวอนามัย	๑.จัดทำแผนการอบรมเรื่องงานอาชีว อนามัยพื้นฐานเป็นแผนประจำปี และจัดให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ข้อมูล ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเด็นความเสี่ยง	สาเหตุ	ผลกระทบ	แนวทางป้องกัน/แก้ไข
			๒.สำรวจประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องงานอาชีวอนามัยเพื่อการประเมินข้อมูลเบื้องต้นก่อนการจัดอบรมความรู้เรื่องงานอาชีวอนามัย ๓.จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานอาชีวอนามัยพื้นฐานให้บุคลากรหลังการประเมินความรู้ ๔.สำรวจประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องงานอาชีวอนามัย หลังการให้ความรู้
การดำเนินงานอาชีวอนามัยยังไม่มี ความต่อเนื่องและยังไม่ เป็นงานที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญ	๑.ขาดการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ แผนงานโครงการไม่มีความชัดเจน	๑.การดำเนินงานตามมาตรฐานงานอาชีวอนามัยไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย	ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจนและครอบคลุมงานทั้งหมดดังนี้ ๑.เฝ้าระวังและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน(แสง, เสียง, ความร้อน, สารเคมี) ● ประเมินปัจจัยเสี่ยง และลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ● ตรวจสอบและประเมินระดับค่าของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ● สร้างกระบวนการและแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน ● การจัดการและดำเนินการสุขาภิบาลน้ำดื่ม ● สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ

ประเด็นความเสี่ยง	สาเหตุ	ผลกระทบ	แนวทางป้องกัน/แก้ไข
			● ระบบบำบัดน้ำเสีย ๒.เฝ้าระวังสุขภาพบุคลากร ● ตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ● ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ● ตรวจสอบสุขภาพตามความเสี่ยงของลักษณะงาน ● พัฒนาระบบสอบสวน/รายงานการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุโรคจากการทำงาน ๓.สร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค ให้ภูมิคุ้มกันโรคตัวอีกเสบปีในกลุ่มเสี่ยงก่อนเข้าทำงาน ● สร้างเสริมสุขภาพบุคลากร ● สร้างพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ● ควบคุม และป้องกันโรคจากการทำงานของบุคลากร ● สร้างเครือข่ายสหสาขาวิชาชีพในการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ๔.กิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การประชุมแกนนำอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การประชุมคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● กิจกรรม SAFETY WEEK

ประเด็นความเสี่ยง	สาเหตุ	ผลกระทบ	แนวทางป้องกัน/แก้ไข
			● โครงการเชิงรุกให้ความรู้เรื่องด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● โครงการปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน ● โครงการเฝ้าระวังการยุทธศาสตร์จากการทำงานหนังสือ/เอกสาร/สื่อ ความรู้ด้านอาชีวอนามัย ๔.เพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย เช่น การประชุม, โปสเตอร์, ใบปลิว, เสียงตามสาย, line group, Face book ,เว็บไซต์ intranet เป็นต้น

การประเมินผล : ตัวชี้วัดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
๑.ได้รับการรับรองมาตรฐานงานอาชีวอนามัย(ตามเกณฑ์การดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล) จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ภายในระยะเวลา ๒ ปี : ๒๕๖๐	แบบประเมินตนเองตามมาตรฐานงานอาชีวอนามัย(ตามเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล) จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	๑.จัดแบบประเมินตนเองตามมาตรฐานงานอาชีวอนามัยจัดทำโดยคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯและกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ ๒.ส่งแบบประเมินตนเองตามมาตรฐานงานอาชีวอนามัยของโรงพยาบาลให้สำนักโรคจากการประกอบอาชีพฯ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ๓.ข้อมูลทั้งหมดจัดเก็บสำเนาไว้ที่กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ	ตรวจสอบจากเอกสารการรับรองใบประกาศนียบัตร จาก สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
๒. ผู้ที่ผ่านการอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทุกคนมีผลคะแนนหลังการอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐	แบบทดสอบความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	๑.แจกแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมโดย ๒.ข้อมูลทั้งหมดจัดเก็บไว้ที่กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ	๑.คณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยตรวจสอบคะแนนของผู้รับการการอบรมทุกคนกับแบบเฉลย ตามสูตร ตัวตั้ง: ผลรวมคะแนนผลทดสอบรายบุคคล×๑๐๐ ตัวหาร: ผลรวมคะแนนเต็มของแบบผลทดสอบ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
๓.อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานของบุคลากรไม่เกิน ๓%	๑.ใบสรุปสถิติการรายงานอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ๒.ใบรายงานความเสี่ยง	๑.อาสาสมัครอาสาชื่อนามัยส่งข้อมูลให้ทีมเลขานุการคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯเป็นผู้เก็บรวบรวมและสรุปข้อมูลเป็นรายเดือนให้กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ ๒.ใบรายงานความเสี่ยงจะถูกส่งเข้ามาที่กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯเมื่อเกิดเหตุและจะประสานข้อมูลให้ทีมเลขานุการคณะกรรมการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯรับทราบตามลำดับความเร่งด่วน	กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพตรวจสอบข้อมูลทั้ง ๒ ส่วนจากใบรายงานความเสี่ยงและสถิติการรายงานอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงานของคณะกรรมการว่ามีข้อมูลถูกต้องครบถ้วนตรงกันเมื่อสิ้นสุดปี นำมาคำนวณผลลัพธ์ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ตามสูตร ตัวตั้ง: จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานในรอบปี×๑๐๐ ตัวหาร: จำนวนบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในรอบปี

๑๑. ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค

การนำมาตรฐานระบบบริการการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการนำระบบมาใช้และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๒. ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจ ให้ความสำคัญ มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

๓. ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

๔. มีการติดตามและปรับปรุงระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนา

๑. เปิดให้บริการคลินิกโรคจากการทำงาน

๒. ให้บริการงานวิชาการแก่สถานประกอบการที่มีผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนกับโรงพยาบาลหลวงพ่อดำที่ดี เช่น การสนับสนุนให้สถานประกอบการ การดำเนินงานบริหารจัดการความเสี่ยงจากการทำงาน

๓. การขอการรับรองมาตรฐานการจัดบริการอาชีวอนามัยสำหรับโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป จากสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.มาตรฐานงานสุขศึกษาโรงพยาบาลศูนย์/
โรงพยาบาลทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๒.พิมพ์ครั้งที่ ๓.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์กองสุขศึกษา;๒๕๕๓

สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.คู่มือการตรวจประเมินการ
ดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ ๑.กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด;๒๕๕๔

สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางปฏิบัติการ
ให้บริการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมสำหรับสถานบริการสุขภาพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป/
โรงพยาบาลชุมชน/ศูนย์สุขภาพชุมชน และสถานเอนามัย.พิมพ์ครั้งที่ ๑.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย;๒๕๔๙

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ
ฉลองศิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี(ภาษาไทย).พิมพ์ครั้งที่๑.นนทบุรี:บริษัทหนังสือดีวันจำกัด;๒๕๕๑
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.Scoring guideline๒๐๑๑.เอกสารอัดสำเนา;๒๕๕๔
สืบค้น จาก www.ha.or.th

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง;๒๕๕๖

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ๓๖๓ ชุมชนโร อุตสาหกรรม

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจงานอาชีวอนามัยพื้นฐาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูก และ เครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ผิด

- _____ ๑. โรคจากการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) คือโรค หรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับ
คนทำงาน โดยมีสาเหตุมาจากการสัมผัสสิ่งคุกคามหรือสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ไม่
เหมาะสม
- _____ ๒. สิ่งคุกคามสุขภาพ คือ สิ่งของหรือสภาวะใด ๆ ที่อยู่ในการทำงานและอาจทำให้คนทำงานเกิดการ
บาดเจ็บหรือเป็นโรคจากการทำงานได้
- _____ ๓. สารเคมีสามารถเข้าสู่ร่างกายโดยการสัมผัสและการดื่มน้ำ
- _____ ๔. อุบัติเหตุจากการทำงานในโรงพยาบาลที่พบ ได้แก่ การระเบิดการรั่วไหลของสารเคมี
- _____ ๕. ผลเรื้อรังต่อสุขภาพเมื่อสัมผัสกับรังสีที่แตกตัว คือ วิงเวียน, ไข้ และหมดสติอ่อนเพลีย
- _____ ๖. การออกแรงยกของที่มีน้ำหนักเกินกำลังและการทำงานอยู่กับที่สามารถทำให้เกิดโรคปวดหลังได้
- _____ ๗. ระดับของความเสียงขึ้นอยู่กับ โอกาสที่สิ่งคุกคามจะทำให้เกิดอันตรายและความรุนแรงของ
อันตรายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น
- _____ ๘. ฉลากสารเคมีตามระบบสากลใหม่ (GHS) กำหนดไว้ ๙ สัญลักษณ์
- _____ ๙. ชนิดของวัสดุอันตราย (จำแนกตาม UN) แบ่งเป็น ๙ ชนิด
- _____ ๑๐. อันตรายของสารเคมีที่มีผลต่อสุขภาพคือ ก่อให้เกิดความรำคาญ, ก่อให้เกิดพิษแบบเฉียบพลัน,
ก่อให้เกิดพิษเรื้อรัง ก่อให้เกิดการระคายเคืองและอวัยวะ

ชื่อ.....นามสกุล.....

หน่วยงาน.....

รวมคะแนน.....

ภาคผนวก ๒

คู่มือการตรวจประเมินการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยง
จากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
ภายใต้โครงการพัฒนางานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมใน
โรงพยาบาล

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

แบบตรวจประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล

คำชี้แจง

๑. วัตถุประสงค์ของการใช้แบบตรวจประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงฯ นี้ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานด้วยการประเมินความเสี่ยงของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ต้องทำเป็นกระบวนการเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาลเพื่อค้นหาปัจจัยเสี่ยงหรือสิ่งคุกคามด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการวางแผนและดำเนินงานควบคุมแก้ไขปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

๒. ผู้ที่ใช้แบบประเมินฯ คือ

๒.๑. คณะกรรมการที่รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของโรงพยาบาล หรือคณะกรรมการที่โรงพยาบาลแต่งตั้งเพื่อรับผิดชอบงานนี้เพื่อประเมินตนเองและพัฒนาโรงพยาบาลให้ผ่านเกณฑ์รับรองผลการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานในโรงพยาบาล

๒.๒ คณะกรรมการประเมินความเสี่ยงฯ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคหรือคณะกรรมการระดับจังหวัดซึ่งรับผิดชอบพื้นที่ที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ซึ่งจะใช้แบบประเมินนี้ในฐานะผู้ประเมินภายนอกเพื่อบอกระดับการประเมินตามกิจกรรมที่โรงพยาบาลดำเนินการ

๓. การใช้แบบประเมินฯ

๑) ให้ผู้ประเมินศึกษาเกณฑ์การตรวจประเมินการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล (แบบ RAH.๐๓) จากคำอธิบายเกณฑ์ในแต่ละข้อ และแนวทางการตรวจประเมินรวมทั้งหลักฐานที่ต้องการตรวจ ซึ่งเกณฑ์ประเมินดำเนินงานฯ จะแบ่งเป็น ๕ ระดับ ตามกิจกรรมที่มีการดำเนินการ

๒) ใช้แบบฟอร์ม RAH.๐๓ ในการตรวจประเมินการดำเนินการตัดสินใจให้ระดับการประเมินว่าอยู่ในระดับใดให้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งจัดทำขึ้นโดยสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๔.การพิจารณาการผ่านเกณฑ์การประเมิน โรงพยาบาลใดมีการดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในระดับใด มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

ระดับที่ ๑ พอใช้ (มีนโยบายการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีคณะกรรมการฯ รับผิดชอบ มีแผนการประเมินความเสี่ยง มีการสื่อสารให้ทราบ และเตรียมความพร้อมระบบบันทึกประวัติสุขภาพบุคคล)

ระดับที่ ๒ เริ่มมีการแก้ไขปรับปรุง (มีการดำเนินการสำรวจความเสี่ยงด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และวางระบบการบันทึกผลที่ครอบคลุมทั้งสิ่งแวดล้อมการทำงานและสุขภาพบุคลากร)

ระดับที่ ๓ มีแนวโน้มที่ดีใน กิจกรรมที่สำคัญ (มีการทำงานที่เป็นระบบ ใช้หลักให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อความเข้าใจและจัดลำดับความเสี่ยงโดยใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์ จัดการควบคุมปัญหาและมีระบบการวิเคราะห์ที่เป็นเหตุผลเชื่อถือได้ และมีการดำเนินการป้องกันโรคและการบาดเจ็บจากการทำงาน รวมทั้งกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาล)

ระดับที่ ๔ มีผลลัพธ์ที่ดีในทุกกิจกรรมที่สำคัญ (มีแผนและระบบควบคุมและแก้ไขความเสี่ยงที่ดี)

ระดับที่ ๕ มีการดำเนินงานผลลัพธ์ดีมาก (มีแผนและควบคุมความเสี่ยงครบทุกหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสำคัญตามที่กำหนด ตลอดจนมีการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย ๓ ปี)

แบบ SRAH.๑

แบบรายงานการประเมินตนเอง (Self risk assessment in Hospital)

๑. โรงพยาบาลจังหวัด.....

๒. วันที่ตรวจประเมิน.....

๓. ระบุชื่อทีมงานผู้ตรวจประเมิน

๓.๑

๓.๒

๓.๓

๓.๔

๓.๕

๔. สรุปผลการตรวจประเมินการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงพยาบาล

๔.๑ สรุปผลการตรวจประเมินการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงของโรงพยาบาลผ่านเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในระดับ.....

๔.๒ ผลการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงของโรงพยาบาลในภาพรวม

๔.๒.๑ จุดเด่น/ปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินงาน

๑.

๒.

๓.

๔.๒.๒ มีข้อจำกัด/ปัญหาที่พบในการดำเนินงาน

๑.

๒.

๓.

๕. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อผู้บริหารโรงพยาบาล

.....

แบบ RAH.๐๕

ใบสมัครเข้าร่วมการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
ภายใต้โครงการพัฒนางานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล

๑. โรงพยาบาล.....
๒. สถานที่ตั้ง.....เลขที่.....ถนน.....
อำเภอ.....จังหวัด.....
๓. ชื่อผู้ประสานงานโครงการฯตำแหน่ง.....โทร.
๔. จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงาน รวมคน

มีความประสงค์เข้าร่วมการดำเนินงานประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงพยาบาลให้ผ่านเกณฑ์การรับรองงานอาชีวอนามัยเรื่องการดำเนินการ
ประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้รับสมัคร

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ๓

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ สกุล	นางสาวศุภนิชญ์ แวอุมา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์ ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์
ประสบการณ์การรับราชการ	พยาบาลวิชาชีพ ๓ โรงพยาบาลสุไหงโกทิงก์ จังหวัดนราธิวาส พยาบาลวิชาชีพ ๕ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พยาบาลวิชาชีพ ๖ วช. ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อ ทวีศักดิ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พยาบาลวิชาชีพ ๗ วช. ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
รางวัลหรือทุนการศึกษา	อบรม ศึกษาดูงานด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ ที่ประเทศออสเตรเลีย ทุนงบประมาณจาก กรุงเทพมหานคร อบรมหลักสูตร บริหารการพยาบาล รุ่นที่ ๒ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โครงการตรวจเยี่ยมแรงงานในต่างแดนในกลุ่มประเทศ GCC ทุนงบประมาณจาก กระทรวงการต่างประเทศ อบรมหลักสูตร นักบริหารมหานคร ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖ สำนักงานพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพฯ ลำดับที่ ๑

และรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผนงาน ลำดับที่ ๒

โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ สำนักรักษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร

สถานที่ทำงาน

โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ สำนักรักษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร

เลขที่ ๖ ซอยวัดศรีนวล - หนองแขม ๑ แขวง หนองแขม

เขต หนองแขม กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๖๐