



• คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง นำทีมโดย พ.อ.หญิง นิชาภา จงอุตสาห์ ประธานฯ ประชุมหารือกัน พบประเด็นสำคัญ การไม่ได้มาซึ่งข้อมูลความเสี่ยงด้านของฝ่ายสนับสนุน จึงได้ฝากนำปัญหานี้เข้าไปพูดคุยในการประชุม Weekly Report เพื่อขอความร่วมมือ หน.หน่วยงานฝ่ายสนับสนุนได้ช่วยส่งข้อมูลความเสี่ยงต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามายังช่องทางการรายงานความเสี่ยงด้วย เพื่อจะได้มีข้อมูลที่เป็นภาพรวมความเสี่ยงของทั้ง รพ.

• คณะกรรมการ ENV ขยันประชุมค่ะ สัปดาห์นี้เขาแก้ไขเรื่องการตอบแบบประเมินตนเอง SA 2011 ได้ยินมาว่าปรับหลายรอบแล้วค่ะ เพราะอะไรหรือคะ ก็ทีมนี้เขาทำเสร็จก่อนใครค่ะ เลยมีเวลาปรับแก้หลายรอบ ขยันมาก.....

• อีกทีมหนึ่งค่ะ ไม่ใช่ PCT OPD แต่เป็นเฉพาะพยาบาล OPD นำทีมโดย พ.ท.หญิง อภิสราฯ ขอเชิญ พยาบาล OPD พุดคุยในการช่วยตอบ SA 2011 ในตอนที่ 3 ซึ่งมีส่วนที่เชื่อมโยงกับการดูแลผู้ป่วยทั้งระบบ ก็ขอบคุณมากๆค่ะที่ช่วยดูแลให้แบบประเมินตนเองครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด

บอกเล่าเก้าสิบ

สัปดาห์นี้ สพร.คงต้องลุ้นแบบใจหายใจคว่ำมากเลยคะ ว่าจะส่งแบบประเมินตนเองได้ทันหรือไม่ ขอไม่ตามแล้วค่ะ (หมดแรงคะ)..... เพราะต้องตั้งหน้าตั้งตารวมการ ตรวจสอบพอไม่ให้แตกประเด็นกันมากเกินไป ในการตรวจทานในส่วนของ Service Profile และ SA 2011 ของ CLT ครั้งนี้ ก็ได้แรงกาย แรงใจ ที่สำคัญ คือ คุณหมอมพงษ์จรัสฯ และคุณหมอกานต์ฯ ช่วยดูให้คะ.....



ทนายชีสัปดาห์นี้

“เค้กชิ้นนี้จะเป็นใครเป่าให้ ชาว รพ.ค่ายฯได้ชิมกัน ถ้าไม่รู้ วันอังคาร เวลา 11.50 น. ลงไปรอพร้อมกันที่คานูปี ชั้น 1 นะคะ”



จัดทำโดย ทีมงาน สพร.รพ.ค่ายสุรนารี

พ.ต.หญิง นภาพิณ โทร 23503 พ.ต.หญิง ช่อทิพย์ โทร 23632 ร.ท.หญิง พรหมหทัย โทร 23632



สพร.ชวนคุย...

ฉบับที่ 19 สัปดาห์ที่ 21 - 25 ก.พ.54

โทร 23643 , 23632 ,23503

IM..RM..HR..CEO....

ได้

สพร.

ชื่อ

สวัสดีค่ะ ฉบับนี้ก่อนคุยกันเรื่องอื่น ขอใช้โอกาสนี้ขอบคุณชาว รพ.ค่ายฯ ผู้ที่มีใจในการพัฒนาในแต่ละมุมมอง 3 ท่านด้วยกันค่ะ



ท่านแรก พ.อ.หญิง นฤมล ประทุมศรี (ป้าต๋อย) ป้าต๋อยอ่าน สพร.ชวนคุย แล้วคงหงุดหงิดรำคาญในการใช้คำภาษาไทย “น๊ะคะ” กับ “น๊ะคะ” ในบางประโยคไม่ถูกต้องเลยช่วยเขียน Voice เสนอแนะมาทาง สพร. ได้รับข้อเสนอแนะนี้ก็เพิ่มเติมระบบการตรวจสอบอีก 1 ชั้น คือนอกจากการ Double check แล้ว จะเพิ่มการตรวจทานโดยการอ่านออกเสียงร่วมด้วยค่ะ ขอบพระคุณมากๆเลยคะ

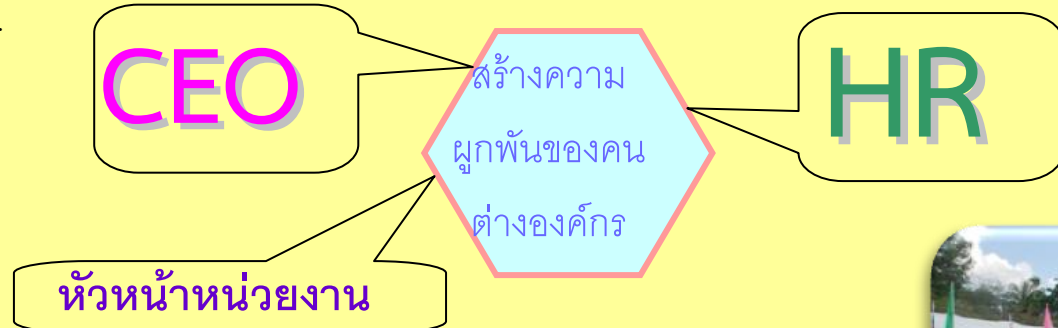
ท่านที่สอง พ.อ.หญิง เปรม เก่งชน เขียน Voice เรื่องผู้ป่วยโดนสุนัขกัดและไปเกี่ยวข้องกับพนักงานทำความสะอาดของบริษัทด้วย คณะกรรมการความเสี่ยงได้ส่งมอบให้ป้าต๋อยดูแลต่อในการกำกับพนักงานช่วยเหลือเป็นเหตุเป็นตาในการระวังสุนัขให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ป่วย และญาติ ซึ่งปัจจุบันมีผู้ได้รับความเดือดร้อนจากสุนัขกัดจำนวนมาก แผนกส่งเสริมสุขภาพและเวชกรรมป้องกัน ต้องมีมาตรการควบคุมจำนวนสุนัขใน รพ. เป้าหมายหลักเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ทุกคน



ท่านที่สาม คุณ สมพิศ เจียบเกาะ เจ้าหน้าที่แผนกเก็บเงินรายรับ เจอกันตอนทานอาหาร เข้าก็ยิงคำถามมาว่า “Lean Concept คืออะไร ป้าอ่านจาก สพร.ชวนคุยแล้วไม่เข้าใจ ” เลยตอบ ป้าพิศไปสั้นๆว่า Lean แปลว่าการทำให้เล็กลง ถ้านำมาใช้กับการทำงานก็คือการปรับวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สุด อาจจะเป็นการลดระยะเวลา ลดขั้นตอน ลดค่าใช้จ่าย แล้วป้าพิศก็บอกว่า “ป้าอ่าน สพร.ชวนคุย จากระบบ Lan ทำให้รู้เรื่องราวกับเขาด้วยขาดลงไป 2 ฉบับด้วยคะ” สิ่งที่ได้เรียนรู้จากป้าพิศเข้านั้นคือ บุคลากร รพ.เรามีค่านิยม การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีได้ขึ้นอยู่กับ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานเลย และเป็นข้อพึงระวังให้ สพร. ให้ความสำคัญกับการสื่อสารทุกช่องทางที่ สพร. สื่อสารไปด้วยค่ะขอบพระคุณมากๆเลยคะ

เป็นไงคะ 3 ท่าน 3 มุมมอง กับ คน รพ.ค่ายฯเรา ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สื่อบอกค่านิยมตัวใดตัวหนึ่งหรืออาจจะทั้ง 4 ค่านิยม ของชาว รพ.ค่ายสุรนารี ที่มีอยู่ในตัวตนของบุคคลนั้นๆ อย่างชัดเจน บางท่านอาจคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย เพราะไม่เกี่ยวกับท่าน แต่..... สิ่งที่ท่านคิดว่าไม่เกี่ยวกับท่าน สักวัน.....อาจจะมีผลกระทบต่ตัวท่านก็ได้คะ

ฉบับนี้ จะขอเล่าต่อจากฉบับก่อนในเรื่อง “ความผูกพัน” ว่าแล้วองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กร เพื่อการดำรงรักษาคนไว้ได้อย่างไร? ? ? ? อันนี้ละคะห็นกว่าทำให้คนพอใจมากมายทีเดียว.....



ลองมาดูกันซิคะว่า คนในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไรบ้าง ขอแนะนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กร ที่มา : คอลัมน์ HR Corner โดย อารงค์ดี คงคาสวัสดิ์ จากหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ

1. ได้ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพหน้าศรีทธา ดังนั้นลองหันกลับมาสำรวจตัวผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับว่าได้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) ให้ลูกน้องเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือไว้วางใจมากน้อยแค่ไหน
2. มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับคนรอบข้าง การจัดตั้งชมรม กิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดงานเลี้ยงต่างๆ การจัดแข่งกีฬาภายใน สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยเกิดความผูกพันระหว่างคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี



3. ได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย คงไม่มีใครที่อยากทำงานที่ใครๆไม่เห็นคุณค่าหรือมองไม่เห็นความสำคัญ เพราะจิตวิทยาเบื้องต้นของมนุษย์ คือ ความต้องการเป็นคนสำคัญอยู่เสมอ
4. ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร เมื่อบุคลากรใด ทำงานสำคัญๆ จนประสบความสำเร็จ องค์กรควรจะต้องหาวิธีการในการให้คนยอมรับและชื่นชม อาจในรูปแบบการเชิญผู้บริหารมาเข้าร่วมฟัง Success Story พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นเพื่อต่อยอดของความรู้จากภายใน ตรงนี้ถือเป็นการทำ Knowledge Sharing ไปด้วยกันเลย

5. สามารถสร้างสมดุลในตัวเองได้ดี ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว
6. ได้รับการสอนงานและสนับสนุน เครื่องมือในการพัฒนาคนที่ดีที่สุดคือ “การสอนงาน” และคนที่จะเป็นคนสอนงานได้ดีที่สุดคือ “หัวหน้างาน” ทุกระดับ
7. ได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ
8. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ดีที่ชัดเจน จะช่วยลดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน และจะส่งผลให้คนมีความผูกพันกับองค์กรในที่สุด
9. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม



10. ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าในองค์กร
11. มีการแจ้งขอบเขตหน้าที่และความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน
12. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

เป็นไงคะ บางข้อก็ยากเพราะต้องปรับที่คนที่ความคิด บางข้อก็ง่ายเพราะเป็นอุปกรณ์สิ่งของ จะเลือกใช้อย่างไรกับชาว รพ.ค่ายฯเรา ก็คงต้องลองดำเนินการสำรวจคนของเราก่อนคะ ว่ามีแนวโน้มมีความผูกพันประมาณไหน อะไรที่อ่อนจะได้สร้างเสริมความผูกพันได้ตรงกับคนในองค์กรของเราจริงๆ

• คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพระบบงาน ได้ร่วมต้อนรับคณะศึกษาดูงาน หลักสูตรการบริหารงานสายแพทย์ชั้นสูง พอ. ในวันที่ 15 ก.พ. 54 ซึ่งทางคณะศึกษาดูงานได้ชื่นชมและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก รพ.ค่ายฯ เราเป็นอย่างดีเลยคะ

• คณะกรรมการบริหาร ประชุมกันในวันจันทร์ที่ 14 ก.พ. เป็น วาระติดตามความก้าวหน้า จากคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพระบบงานต่างๆ ซึ่งแต่ละทีมก็ล้วนมีความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพมากบ้างน้อยบ้าง ตามศักยภาพของแต่ละทีมอย่างไรก็ขอเป็นกำลังใจให้คะ

• คณะกรรมการ PMQA หมวด 2 โดยมี พ.อ.พศิน รอง ผอ. เป็นประธานการประชุม

ประชุมทบทวนโครงสร้างองค์กร ในส่วนของความท้าทายขององค์กรแล้วเสร็จ ประเด็นความท้าทายด้านพันธกิจที่สำคัญ คือ

1. ดำรงคุณภาพมาตรฐานด้านบริการทางการแพทย์อย่างยั่งยืน
2. เป็น รพแม่ข่ายใน ทภ.2 ที่สามารถดูแลกำลังพลและครอบครัวได้ครอบคลุมทั่วถึงและต่อเนื่อง
3. เป็นต้นแบบองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการ แบบบูรณาการที่ดี สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกรมแพทย์ทหารบกและ ทภ.2



• ทีมคุณภาพที่เปิดตัวได้อย่างอลังการมากในสัปดาห์นี้ คือ CLT อายุรกรรม นำโดย พ.อ.วิรัช บุรณรัช และ CLT ศัลยกรรม นำโดย พ.อ.ภัทรารุณ สุทธิรัตน์ ประชุมหารือร่วมกันเป็นครั้งแรก ประเด็นสำคัญในครั้งนี่คือ เรื่องการฝากผู้ป่วยนอนต่าง WARD, การย้ายเตียงที่ใส่เครื่องช่วยหายใจ และการ Consult ระหว่างอายุรกรรม และ ศัลยกรรม เป็นบรรยากาศของการโอภาปราศรัยที่ดี ในทีมงานคุณภาพด้วยกันคะ อานิสงค์ทั้งหลายก็จะ ไปตกที่ผู้ป่วยและคนทำงานเรานี้ละคะ