

รายงานผลการดำเนินงานของผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล ด้านบริหารทรัพยากร ปี 2556

- เป้าประสงค์**
1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ และมีจำนวนเหมาะสมกับภาระงาน
 2. บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดหลัก

1. จำนวนหอผู้ป่วยที่ได้รับบุคลากรทดแทนอัตรากำลังที่ขาดมากกว่า ร้อยละ 80
2. อัตราการลาออก - โอนย้าย
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน Competency ตามเกณฑ์
4. ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแยกตามกลุ่ม
5. ความเพียงพอของเครื่องมือมากกว่าร้อยละ 90
6. ความพร้อมใช้งานของเครื่องมือร้อยละ 100
7. สามารถบำรุงรักษาพัสดุได้ตามเกณฑ์ มากกว่าร้อยละ 80
8. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ มากกว่าร้อยละ 80

| | |
|------------------|-------------|
| นางชายนต์ | เรณูมาศ |
| นางกาญจน์ | ชาติชาคร |
| นางสาวพิกุลรัตน์ | วงศ์พานิชย์ |
| นางยุพิน | วัฒนสิทธิ์ |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|---|----------------------------------|---|
| 1. จัดระบบบริหารทรัพยากรด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 1.1 ศึกษาภาระงานของพยาบาลที่มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำได้เพื่อหาบุคลากรตำแหน่งอื่นทำงานทดแทน | | 1.1 ฝ่ายบริการพยาบาลตั้งคณะอนุกรรมการในการศึกษา/วิเคราะห์ภาระงานของพยาบาลขณะนี้ได้ข้อมูลจากหอผู้ป่วย / หน่วยงานแล้ว จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานของพยาบาลที่ต้องการมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำแทน ส่วนใหญ่เป็นงานธุรการ งานเก็บข้อมูล งานประสานงานต่างๆ ฝ่ายบริการพยาบาลได้วางแผนขออัตราผู้ปฏิบัติงานบริหาร 13 อัตรา ในปี พ.ศ.2558 ไว้แล้ว |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|--|----------------------------------|--|
| <p>1.2 แผนขยายงานของโรงพยาบาล ได้แก่ หอผู้ป่วย Short stay (8/13), CCU, CVT</p> | <p>- เปิดได้ตามแผน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เปิด CVT 4 เตียง ได้ตามแผนเป็น SICU 8 เตียง + CVT 4 เตียง - เปิด CCU 4 เตียง ฝ่ายฯ ได้จัดอัตรากำลังให้แก่ MICU ตั้งแต่เมษายน 2555 โดยจัดเป็น MICU 8 เตียง + CCU 4 เตียง ตามแผน รพ. แต่เนื่องจากระบบการบริหารจัดการของแพทย์เฉพาะทางยังไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถแยกเป็นประเภทผู้ป่วยได้ ทำให้ MICU ต้องรับภาระงานเพิ่มเป็น 12 เตียง ประกอบกับมีพยาบาลลาออก 4 คน อัตรากำลังที่ให้ไปจึงไม่เหมาะสมกับภาระงาน จึงต้องปรับลดเตียงลงชั่วคราวเป็นให้บริการ MICU 10 เตียง ไปก่อน ตั้งแต่ 1 กันยายน 2556 - Short stay ward ที่จะเปิดชั้น 8/13 ไม่ได้ตามแผน เนื่องจากอายุกรรมชาย 2 ต้องปรับปรุงโครงสร้างหอผู้ป่วยเนื่องจากมีเชื้อราที่ฝ้าเพดาน รพ. จึงย้ายไปใช้สถานที่ชั้น 8/13 ชั่วคราวผู้ป่วย 16 คน ใน 8 ห้องพิเศษ <p>ในส่วนฝ่ายฯ ได้เตรียมพยาบาลใหม่ตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 เพื่อเปิด Short stay ward โดยฝาก Training ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ รพ. ยังไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนที่จะเปิด Ward เมื่อมีพยาบาลลาออก จึงต้องทยอยทดแทนให้กับหอผู้ป่วย / หน่วยงาน พutschิกายน 2555 รพ. จะขอเปิด Short stay 6 ห้องพิเศษ ที่หอผู้ป่วยอายุกรรมชาย 2 (8/13) ซึ่ง ณ ขณะนี้ไม่มี RN แล้ว ฝ่ายฯ จึงบริหารแบบ OT โดยให้อายุกรรมชาย 2 บริหารจัดการ Short stay 6 ห้องนี้ด้วย โดยได้รับความร่วมมือดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งพยาบาล จากกลุ่มอายุกรรม กลุ่มศัลยกรรม กลุ่มศัลยกรรมกระดูกและข้อ ชาย/หญิง/ENT - ตำแหน่ง PN/Orderly จากหอผู้ป่วยอายุกรรมชาย 2 และกลุ่มอายุกรรม - ตำแหน่งแม่บ้าน จากหอผู้ป่วยสังเกตอาการและหอผู้ป่วย RCU พร้อมปรับลักษณะงาน ยึดหยุ่นทั้งเวรเช้า / เหว BD และ OT รายชั่วโมง |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|--|--|---|
| <p>2. ทบทวนรูปแบบการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ</p> <p>2.1 ศึกษารูปแบบต่างๆ</p> <p>2.2 พัฒนาคู่มือการนิเทศและแผนปฏิบัติต่าง ๆ</p> | <p>- มีคู่มือการนิเทศและแนวปฏิบัติ</p> | <p>- ไม่ได้ศึกษารูปแบบใหม่ เนื่องจาก ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากร มีความเห็นว่าการใช้รูปแบบการปฏิบัติงานผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการรูปแบบเดิมเหมาะสมแล้ว</p> <p>- ไม่ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการนิเทศ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นรูปเล่ม แต่ได้มีการปรับปรุงเพิ่มคู่มือการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการให้ทันสมัย</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการที่ได้ดำเนินการมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เปลี่ยนชื่อผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการใหม่จาก <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ตรวจการพยาบาลบริหาร เป็น ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 1 - ผู้ตรวจการพยาบาลบริการ เป็น ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 2 2. ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556- พ.ศ.2560 จะมีผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ อายุครบ 50 ปี จำนวน 80 คน ซึ่งตามระเบียบของฝ่ายบริการพยาบาล สามารถขอยกเลิกการปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการได้ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการทดแทน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> กลุ่มที่ 1 ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 1 <ul style="list-style-type: none"> สรรหาโดย ปรับจากผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 2 (เดิมชื่อผู้ตรวจการบริการ) ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากทีมบริหารฝ่ายบริการพยาบาล ให้สามารถเลื่อนขึ้นเป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 1 ได้ทั้งสิ้น จำนวน 85 คน โดยมีคำสั่งเมื่อกรกฎาคม 2556 และเริ่มปฏิบัติงาน 1 ตุลาคม 2556 |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|------------------|----------------------------------|---|
| | | <p>กลุ่มที่ 2 ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 2 สรรหาเพื่อทดแทนผู้ที่ได้รับไปเป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 1 โดยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ตรวจการพยาบาลตามลำดับ จำนวน 98 คน โดยมีคำสั่งเมื่อเดือนกรกฎาคม 2556 และให้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 เป็นต้นไป</p> <p>3. เตรียมความพร้อมของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการในการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>3.1 โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการนิเทศสำหรับผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ กลุ่ม 1 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดและหลักการในการนิเทศทางการพยาบาล สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานได้ แบ่งการ อบรมเป็น 2 ระยะ</p> <p>ระยะที่ 1 บรรยาย</p> <p>รุ่นที่ 1 วันที่ 20 สิงหาคม 2556 จำนวนผู้เข้าอบรม 71 คน</p> <p>รุ่นที่ 2 วันที่ 21 สิงหาคม 2556 จำนวนผู้เข้าอบรม 90 คน</p> <p>ระยะที่ 2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>รุ่นที่ 1 วันที่ 23 กันยายน 2556 จำนวนผู้เข้าอบรม 91 คน</p> <p>รุ่นที่ 2 วันที่ 24 กันยายน 2556 จำนวนผู้เข้าอบรม 104 คน</p> <p>3.2 โครงการปฐมนิเทศผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ กลุ่ม 2 เฉพาะผู้ที่ได้รับการคัดเลือกใหม่ จำนวน 98 คน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจบทบาทหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบ เข้าใจแนวทางการจัดการกรณีเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ</p> <p>รุ่นที่ 1 วันที่ 5 กันยายน 2556 รุ่นที่ 2 วันที่ 6 กันยายน 2556</p> <p>รุ่นละ ½ วัน</p> |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|---|---|--|
| <p>3. โครงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>3.1 การพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ และ Succession Plan</p> | <p>- มีระบบพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training need) แต่ละตำแหน่งแต่ละระดับ</p> | <p>การพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง, แต่ละระดับต้องทำควบคู่ไปกับข้อ 4 (โครงการทบทวนการประเมินผลงานบุคคล) ในขณะนี้ดำเนินการเพียงแบ่งระดับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>ตำแหน่งพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล - ผู้ตรวจการพยาบาล - หัวหน้าหอผู้ป่วย - พยาบาลระดับชำนาญการ (> 10 ปี) Expert - พยาบาลระดับคล่องแคล่ว (> 6 ปี) Proficient - พยาบาลระดับมีความสามารถ (3-> 6 ปี) Competent - พยาบาลระดับเริ่มความก้าวหน้า (1-3 ปี) Advanced - พยาบาลระดับเริ่มต้น (0-1 ปี) Novice - ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาล/พนักงานช่วยการพยาบาล/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร/เสมียน/แม่บ้าน <ul style="list-style-type: none"> - ≥ 5 ปี - ≤ 5 ปี <p>ในส่วนคุณลักษณะในแต่ละระดับกำลังดำเนินการ</p> |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------|---------|--------------------|---------------------|-------|-------------------|----------------------|-------|----------------------------|-------|-------------------|---------|-------|
| 3.2 จัดและส่งเสริมโครงการอบรมทั้งทางวิชาการและทางบริหารสู่ความเป็นเลิศ | - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ | <p>ผล บุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1167 304 2136 603"> <tr> <td>พยาบาล</td> <td>92.76 %</td> <td>เกณฑ์ 10 วัน/คน/ปี</td> </tr> <tr> <td>ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล</td> <td>78.77</td> <td rowspan="2">เกณฑ์ 5 วัน/คน/ปี</td> </tr> <tr> <td>พนักงานช่วยการพยาบาล</td> <td>45.24</td> </tr> <tr> <td>เสมียน/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร</td> <td>63.85</td> <td rowspan="2">เกณฑ์ 3 วัน/คน/ปี</td> </tr> <tr> <td>แม่บ้าน</td> <td>37.09</td> </tr> </table> <p>ฝ่ายบริการพยาบาลได้จัดโครงการบริการวิชาการ 7 โครงการ เป็นโครงการอบรมร่วมกับภาควิชา 1 โครงการ</p> <p>อบรมภายนอกฝ่ายบริการพยาบาล 200 โครงการ จำนวน 2,143 คน (ไม่รวมอบรมเฉพาะทาง)</p> <p>อบรมภายในฝ่ายบริการพยาบาล 36 โครงการ จำนวน 6,648 คน</p> <p>อบรมเฉพาะทาง 7 สาขา จำนวน 26 คน</p> <p>โครงการใหม่ที่ทำเพิ่มขึ้นได้แก่ เวชปฏิบัติทางตา หลักสูตรผู้ป่วยพยาบาล โครงการอบรม CAPD โครงการอบรมเฉพาะทางเคมีบำบัด</p> <p>รายละเอียดการดำเนินการ มีดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมโครงการการทำงานเป็นทีมเพื่อบริการที่เป็นเลิศให้แก่บุคลากร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาล พนักงานช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และแม่บ้าน จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 100 คน ในวันที่ 12,20,27 กันยายน 2556 และ 4 ตุลาคม 2556 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมบริการที่ดี เสริมสร้างความสามัคคี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | พยาบาล | 92.76 % | เกณฑ์ 10 วัน/คน/ปี | ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 78.77 | เกณฑ์ 5 วัน/คน/ปี | พนักงานช่วยการพยาบาล | 45.24 | เสมียน/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร | 63.85 | เกณฑ์ 3 วัน/คน/ปี | แม่บ้าน | 37.09 |
| พยาบาล | 92.76 % | เกณฑ์ 10 วัน/คน/ปี | | | | | | | | | | | | | |
| ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 78.77 | เกณฑ์ 5 วัน/คน/ปี | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานช่วยการพยาบาล | 45.24 | | | | | | | | | | | | | | |
| เสมียน/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร | 63.85 | เกณฑ์ 3 วัน/คน/ปี | | | | | | | | | | | | | |
| แม่บ้าน | 37.09 | | | | | | | | | | | | | | |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|--|--------------------|-------|------------------|--------|-----------------------|-------|------------------------|--------|----------|-------|-----------|-------|----------|-------|--|--|
| | | <p>- จัดอบรมโครงการควบคุมความเสี่ยงทางด้านการยศาสตร์ ให้กับพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน พยาบาล พนักงานช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และแม่บ้าน จำนวน 8 รุ่น ในวันที่ 27 พฤษภาคม 2556 , 20 มิถุนายน 2556, 31 กรกฎาคม 2556 28 สิงหาคม 2556, 25 กันยายน 2556, 60 ตุลาคม 2556, 23 พฤศจิกายน 2556 และ 25 ธันวาคม 2556 มีผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 395 คน แบ่งเป็น</p> <table border="0" data-bbox="1160 517 2085 724"> <tr> <td>- หัวหน้าหอผู้ป่วย</td> <td>15 คน</td> <td>- พยาบาลประจำการ</td> <td>157 คน</td> </tr> <tr> <td>- ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล</td> <td>58 คน</td> <td>- พนักงานช่วยการพยาบาล</td> <td>125 คน</td> </tr> <tr> <td>- เสมียน</td> <td>16 คน</td> <td>- แม่บ้าน</td> <td>40 คน</td> </tr> <tr> <td>- อื่น ๆ</td> <td>24 คน</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในการดูแลตนเองลดภาวะเสี่ยงจากการทำงาน สามารถใช้ท่าทางการทำงานที่ถูกต้อง และการออกกำลังกายและการบริหารกล้ามเนื้อหลัง เพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อได้</p> <p>- จัดอบรมโครงการปฐมนิเทศพนักงานช่วยการพยาบาลใหม่ จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 29 กรกฎาคม 2556 - 2 สิงหาคม 2556 จำนวน 31 คน ครั้งที่ 2 วันที่ 28 ตุลาคม 2556 – 1 พฤศจิกายน 2556 จำนวน 29 คน</p> <p>โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบัน เข้าใจสิทธิประโยชน์และหน้าที่ตนเอง เข้าใจลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และต้องการทุ่มเททำงานเพื่อสถาบัน</p> <p>- จัดโครงการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ ให้แก่พยาบาลที่จบใหม่ ในปี พ.ศ.2556 จำนวน 75 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ รวมทั้งขอบข่ายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และ</p> | - หัวหน้าหอผู้ป่วย | 15 คน | - พยาบาลประจำการ | 157 คน | - ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 58 คน | - พนักงานช่วยการพยาบาล | 125 คน | - เสมียน | 16 คน | - แม่บ้าน | 40 คน | - อื่น ๆ | 24 คน | | |
| - หัวหน้าหอผู้ป่วย | 15 คน | - พยาบาลประจำการ | 157 คน | | | | | | | | | | | | | | | |
| - ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 58 คน | - พนักงานช่วยการพยาบาล | 125 คน | | | | | | | | | | | | | | | |
| - เสมียน | 16 คน | - แม่บ้าน | 40 คน | | | | | | | | | | | | | | | |
| - อื่น ๆ | 24 คน | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 | | | | | | | | |
|--|--|--|----------|--------|-----------------------|--------|------------------------|---------|-----------|---------|
| 3.3 ส่งเสริม กระตุ้นให้เกิด Inservice training | - ทุกหน่วยงานมี Inservice training | ฝ่ายบริการพยาบาล สิทธิและสวัสดิการที่พึงได้รับ สามารถประสานและให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความผูกพัน ต้องการทุ่มเททำงานเพื่อสถาบัน มีโครงการ Inservice training จำนวน 30 โครงการ โดยใช้งบประมาณ 324,937 บาท จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 1,716 คน (ใช้เงินจริง 46.13% ของเงินที่ได้รับการอนุมัติ) | | | | | | | | |
| 4. โครงการทบทวนการประเมินผลรายบุคคลใน ส่วน competency on line - ทบทวนและเลือก competency บุคลากรแต่ละตำแหน่ง - กำหนดค่าคาดหวังแต่ละตำแหน่ง - ประชุมทำความเข้าใจบุคลากรในองค์กร - นำผลการประเมินมาทบทวนระบบการประเมินผล - นำผลการประเมิน competency มาวางแผนการพัฒนา | - มีการทบทวนและประเมินผลภายในเวลาที่กำหนด - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน Competency ตามเกณฑ์ | - ได้ทบทวน Job Competency ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาล 5 level และ non-nurse ทุกระดับ ทบทวนทั้ง Core competency, Functional competency และ Managerial competency และได้กำหนดระดับสมรรถนะความคาดหวัง ระดับคะแนนความจำเป็น เรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารแนบ) ขณะนี้ได้ทดลองการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Competency online) Pilot ที่ OPD , NMCU ผลการทดลองปรากฏว่า สามารถประเมินได้ไม่ยาก สำหรับ Specific competency ได้ร่างหัวข้อกรอบการพัฒนาแล้ว รอนำเข้าเสนอทีมประชุมทีมบริหารฝ่ายบริการพยาบาลพิจารณา - ไม่ได้ดำเนินการ | | | | | | | | |
| 5. โครงการชำระรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์กรได้นาน | - อัตราการลาออกโอนย้าย $\leq 6\%$ | <table border="0"> <tr> <td>- พยาบาล</td> <td>6.67 %</td> </tr> <tr> <td>- ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล</td> <td>5.29 %</td> </tr> <tr> <td>- พนักงานช่วยการพยาบาล</td> <td>11.03 %</td> </tr> <tr> <td>- แม่บ้าน</td> <td>10.97 %</td> </tr> </table> | - พยาบาล | 6.67 % | - ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 5.29 % | - พนักงานช่วยการพยาบาล | 11.03 % | - แม่บ้าน | 10.97 % |
| - พยาบาล | 6.67 % | | | | | | | | | |
| - ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล | 5.29 % | | | | | | | | | |
| - พนักงานช่วยการพยาบาล | 11.03 % | | | | | | | | | |
| - แม่บ้าน | 10.97 % | | | | | | | | | |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|---|---|--|
| <p>5.1 ทบทวนระบบความก้าวหน้าและค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากร</p> | | <p>- บุคลากรได้เลื่อนระดับต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พยาบาลชำนาญการพิเศษ 14 คน ● พยาบาลชำนาญการ (3,500 บาท) 92 คน ● พยาบาลชำนาญการ 1 คน ● ชำนาญงาน 8 คน <p>- ค่าตอบแทนและสวัสดิการได้ปรับเพิ่มขึ้น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำหรับตำแหน่งพยาบาลที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือเป็นพนักงานเงินรายได้ ให้เพิ่มอัตราค่าตอบแทนอีก 1,000 บาท ● จ่ายเงินค่าตอบแทนสมทบเพิ่ม สำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานหัวหน้าเวร ผลัดละ 120 บาท/ผลัด ● ส่วนเกินสิทธิ์ค่ารักษาพยาบาล บุคลากรได้รับยกเว้นส่วนเกินสิทธิ์ 100% และญาติสายตรงได้รับส่วนเกินสิทธิ์ 75% |
| <p>5.2 สรรหาและเชิดชูบุคลากรดีเด่น</p> | | <p>- บุคลากรที่ได้รับการเชิดชูเป็นบุคลากรดีเด่น (ดังเอกสารแนบ)</p> |
| <p>5.3 ศึกษาความต้องการ/ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันและความพึงพอใจ/ ความผาสุกของ บุคลากร</p> <p>- นำผลจากการศึกษาวิเคราะห์แยกตามกลุ่ม ตำแหน่ง</p> <p>- จัดกิจกรรม/เสนอแนวทางเพื่อตอบสนองความ ผูกพันและความพึงพอใจ/ ความผาสุก</p> | <p>- ความผูกพัน และความพึงพอใจ/ ความผาสุกของบุคลากรแยกตาม กลุ่ม \geq ร้อยละ 75 หรือ 3.75 คะแนน</p> | <p>- ความผูกพันต่อองค์กร = 75.28 % หรือ 3.76</p> <p>- ความพึงพอใจของบุคลากร = 70.38 % หรือ 3.52</p> <p>นำผลจากการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่าย บริการพยาบาล ปี พ.ศ.2555 มาศึกษาและได้ดำเนินการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ในส่วน ของบริหารทรัพยากร เช่น การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การเพิ่มค่าตอบแทน เป็น ต้น ผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ.2556 เมื่อเดือน มิถุนายน 2556 สรุปดังข้อมูลตามตาราง เป้าหมาย 3.75 คะแนน (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)</p> |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 | | | |
|---|----------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|
| - Exit Interview พยาบาลลาออก โอนย้าย | | แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (N =171) | | | |
| | | รายการ | X | SD | ระดับ |
| | | ความผูกพันต่อองค์กร | 3.764 | 0.592 | มาก |
| | | ความพึงพอใจของบุคลากร | 3.519 | 0.537 | มาก |
| | | ความสำเร็จของงาน | 3.932 | 0.556 | มาก |
| | | การยอมรับนับถือ | 3.778 | 0.616 | มาก |
| | | ลักษณะของงาน | 3.934 | 0.587 | มาก |
| | | ความรับผิดชอบของงาน | 3.805 | 0.577 | มาก |
| | | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.176 | 0.862 | ปานกลาง |
| | | เงินเดือนและสวัสดิการ | 3.259 | 0.794 | ปานกลาง |
| | | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.639 | 0.682 | มาก |
| | | สภาพแวดล้อมของการทำงาน | 3.446 | 0.752 | มาก |
| | | การปกครองและบังคับบัญชา | 3.550 | 0.844 | มาก |
| | | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการพยาบาลในรอบปีที่ผ่านมา | 6.886 | 1.651 | มาก |
| <p>จากตารางพบว่าบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (X=3.764, SD = 0.592) และ (X=3.519, SD = 0.537) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านในส่วนของความพึงพอใจของ</p> | | | | | |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|--|---|---|
| <p>5.4 โครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดรายการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรเชิงโครงสร้าง - หอผู้ป่วย/หน่วยงานประเมินสุขภาพบุคลากรเฝ้าระวังความเสี่ยง | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ร้อยละ 70 | <p>บุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการพยาบาล ในรอบปีที่ผ่านมา บุคลากรมีความพึงพอใจมาก และ (x=6.886, SD = 1.651) จากการเปรียบเทียบกับเครือข่ายทางการพยาบาลอยู่ในอันดับที่ 6 จาก 9 โรงพยาบาล (เอกสารแนบ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่รับใหม่ต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพ สุขใส และดับอักเสบบีทุกคนก่อนเข้าทำงาน - ได้จัดโครงการตรวจมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง <p>รุ่นที่ 1 จำนวน 60 คน วันที่ 29 กรกฎาคม 2556 เวลา 08.00-12.00 น. ผลการประเมิน 96.87 %</p> <p>รุ่นที่ 2 จำนวน 39 คน วันที่ 29 กรกฎาคม 2556 เวลา 13.00-16.30 น. ผลการประเมิน 93.62 %</p> <p>รุ่นที่ 3 จำนวน 51 คน วันที่ 30 กรกฎาคม 2556 เวลา 08.00-12.00 น. ผลการประเมิน 93.25 %</p> <p>รุ่นที่ 4 จำนวน 33 คน วันที่ 30 กรกฎาคม 2556 เวลา 13.00-16.30 น. ผลการประเมิน 94.62 %</p> <p>สรุป ผลประเมิน โครงการผู้เข้ารับการอบรมทุกรุ่น มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด</p> |
| <p>6. พัฒนารูปแบบการจัดการปฏิบัติงานของแม่บ้านประจำหอผู้ป่วย/หน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อแหล่งแรงงานต่างๆเพื่อหาแม่บ้าน - ประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และแม่บ้าน เพื่อหาข้อมูลและรับฟังความคิดเห็น | <ul style="list-style-type: none"> - มีรูปแบบการจัดการปฏิบัติงานของแม่บ้าน | <ul style="list-style-type: none"> - ได้ดำเนินการติดต่อกรมแรงงาน วันจัดหางาน สรุปว่าหน่วยงานได้มีข้อมูลไว้แล้ว - ประสานงานกับการเจ้าหน้าที่เพื่อสัมภาษณ์ เมื่อมีผู้มาสมัครงานแม่เพียง 1 คน - ประชุมทำความเข้าใจหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และแม่บ้าน ให้ทราบหลักการเหตุผลได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี - ได้ร่างโครงการโดยการรวมกลุ่มหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และนำเสนอทีมบริหารฝ่ายบริการ |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|---|----------------------------------|--|
| <p>- รับฟังคำแนะนำ และนำเสนอข้อมูลจาก คณะทำงานต่อที่ประชุมทีมบริหารฝ่ายฯ</p> <p>- เสนอรูปแบบการจัดการ ปฏิบัติงานแม่บ้าน ประจำหอผู้ป่วย/หน่วยงาน</p> | | <p>พยาบาล ได้รับคำแนะนำให้ทำโครงการโดยการรวมคนไว้จุดหนึ่งแล้วรับคำสั่ง/ภาระงาน จากหอผู้ป่วย/หน่วยงาน จึงได้ดำเนินการปรับปรุงใหม่ ขณะนี้อยู่ขั้นตอนการพิจารณาจาก รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล</p> <p>- ครั้งที่ 1 ร่างโครงการเสนอทีมบริหารฝ่ายบริการพยาบาล เป็นลักษณะรวมกลุ่มหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ประมาณ 4-5 หน่วยงาน ตามลักษณะพื้นที่ที่ใกล้เคียงเพื่อสะดวกในการทำงานที่ จะจัดผลัด 20.00 – 08.00 น. วันรุ่งขึ้น โดยใช้แม่บ้านเพียงคนเดียวเป็น OT ทั้งนี้ทุกหอผู้ป่วย/ หน่วยงานยังคงมีแม่บ้านผลัดเช้า/ผลัด BD จนถึง 20.00 น.</p> <p>ที่ประชุมให้คำแนะนำว่า น่าจะปรับเป็นการรวมแม่บ้านผลัดพลู (20.00-08.00 น. วันรุ่งขึ้น) เป็น OT จำนวน 6-8 คน และปฏิบัติงาน on call ให้แก่ผู้ป่วย/หน่วยงานต่างๆ ที่มี ภาระงานใกล้เคียงกับที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ได้</p> <p>- ครั้งที่ 2 ร่างโครงการใหม่เป็นแม่บ้านผลัดพลู จำนวน 7 คน เป็น OT ให้บริการ on call แก่ 26 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน นำเสนอเข้าทีมบริหารฝ่ายบริการพยาบาล ได้รับความเห็นชอบใน เบื้องต้นแล้ว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนรอการพิจารณาจากรองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล</p> <p>หมายเหตุ : 26 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน ได้แก่ ศัลยกรรมชาย 1 ศัลยกรรมชาย 2 ศัลยกรรมหญิง ศัลยกรรมเด็ก นรีเวช พิเศษสูติ-นรีเวช พิเศษสูติกรรม สูติกรรม ศัลยกรรมกระดูกและข้อ ชาย ศัลยกรรมกระดูกและข้อหญิง หู คอ จมูก เด็ก 1 เด็ก 2 พิเศษเด็ก จิตเวช อภิบาล ทารกแรกเกิด (NICU) เด็กแรกเกิด (NMCU) อภิบาลผู้ป่วยเด็ก (PICU) อุบัติเหตุ-ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ศัลยกรรมประสาท อายุรกรรมทางเดินหายใจ (MRCU) อายุรกรรมชาย 2 ศัลยกรรมทางเดินหายใจ (SRCU) ตา และพิเศษทั่วไป</p> |

| แผนงาน / โครงการ | ดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย | รายงานผลการดำเนินงาน ตุลาคม 2555 – กันยายน 2556 |
|--|---|---|
| <p>7. จัดระบบประกันคุณภาพเครื่องมือที่สำคัญ</p> <p>- ให้ความรู้และทดสอบการใช้เครื่องมือจำเป็นพื้นฐาน เช่น Infusion pump ,Syringe pump , Defibrillation, Thoracic suction เป็นต้น</p> | <p>- อุบัติการณ์การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง = 0</p> <p>- จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบร้อยละ 100 ของแต่ละหอผู้ป่วยและผ่านการทดสอบร้อยละ 100</p> | <p>- ได้รับรายงานการใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง 1 ครั้ง (เฉพาะเครื่องที่มีปัญหา)</p> <p>- ดำเนินการ โดยศูนย์อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์</p> <p>- อบรมแกนนำเพื่อให้ไปทดสอบในหอผู้ป่วยของตนเอง</p> |
| <p>8. โครงการอบรมความรู้และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์แก่บุคลากร</p> <p>8.1 ให้ความรู้เครื่องมือใหม่</p> <p>8.2 ให้ความรู้พื้นฐานเครื่องมือสำคัญ</p> <p>8.3 จัดทำคู่มือ เครื่องมือสำคัญ</p> <p>8.4 พัฒนาความรู้บุคลากรที่เป็นแกนนำหอผู้ป่วยในเรื่องการใช้และการดูแลบำรุงรักษา</p> | <p>- ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องประโยชน์ของการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด $\geq 80\%$</p> <p>- วัดความรู้ของผู้เข้าอบรมในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์</p> <p>- อุบัติการณ์การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง = 0</p> | <p>- จัดโครงการอบรมเรื่องการใช้และดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือทางการแพทย์พื้นฐานของหอผู้ป่วย จัด 2 รุ่น</p> <p>- รุ่นที่ 1 จัดวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556 ผู้เข้ารับการอบรม 49 คน ผลการประเมินประโยชน์ของการนำไปใช้ 88 %</p> <p>- รุ่นที่ 2 จัดวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556 ผู้เข้ารับการอบรม 60 คน ผลการประเมินประโยชน์ของการนำไปใช้ 86 %</p> <p>- จัดโครงการอบรม เรื่อง อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์สำหรับพยาบาล</p> <p>- รุ่นที่ 9 วันที่ 17 กรกฎาคม 2556 ผู้เข้ารับการอบรมบุคคลภายนอก 74 คน บุคคลภายใน 61 คน รวม 135 คน ผลการประเมินประโยชน์ของการนำไปใช้ 92 %</p> |
| <p>9. โครงการติดตามการใช้และการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ ของหอผู้ป่วย/หน่วยงาน</p> <p>- เชื่อมตรวจการดูแลบำรุงรักษาเชิงป้องกัน</p> | <p>- สามารถบำรุงรักษาพัสดุเชิงป้องกันมากกว่าร้อยละ 80</p> | <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> |
| <p>10. ทบทวนแบบวัดชี้วัดความต้องการการพยาบาล</p> | <p>- มีการทบทวนแบบวัดชี้วัดความต้องการการพยาบาล</p> | <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> |

รายชื่อข้าราชการดีเด่นต่าง ๆ

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | หอผู้ป่วย | หน่วยงานผู้ให้รางวัล | ระดับ/สาขา | ผลการคัดเลือก |
|-------|------------------------|-----------|--|---|--|
| 1 | นางสุพัตรา อุปนิสากร | MICU | สมาคมผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (ประเทศไทย) | รางวัลนวัตกรรมดีมากเรื่อง Heparin โมเลกุลต่ำ ทึดอย่างไรดีไม่มีจ้ำเลือด | ได้รับรางวัลประเภท poster presentation |
| | | | สภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยฯ (ปชมท) | ด้านวิชาชีพดีเด่น | |
| | | | บุคลากรดีเด่นคณะแพทยฯ | ประเภทวิชาการ/วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ | ได้รับคัดเลือกระดับมหาลัยฯ |
| | | | สภาการพยาบาล | รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น "สานวิจัยทางการพยาบาลสู่การปฏิบัติการในประชาคมอาเซียน : พหุลักษณะ บูรณาการ และสหสถาบัน" ครั้งที่ 5 | ได้รับรางวัล |
| 2 | นางโกสุมภ์ หมู่จรพันธ์ | สนง.ฝ่ายฯ | สำนักงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ ม.สงขลานครินทร์ | ด้านความสำเร็จในอาชีพ/หน้าที่การงาน | ได้รับรางวัล |
| 3 | นางอาภรณ์ พงษ์หา | ศช.2 | รางวัลดารารอรอด | ปลูกหัวใจสังคมด้วยหัวใจโพธิสัตว์ | ได้รับรางวัล |
| | | | วพ.บรมราชชนนีสงขลา | | ไม่ส่ง |
| | | | ศิษย์เก่าดีเด่น มข. | | |
| 4 | นางสาวยุพา อ่องโก๋ชัย | อช.2 | สมาคมพยาบาลฯ ภาคใต้ | สาขาบริการพยาบาลระดับปฏิบัติการ | ได้รับรางวัล |
| 5 | นางดวงรัตน์ หมายดี | OR | สมาคมพยาบาลฯ ภาคใต้ | พยาบาลดีเด่นด้านการวิจัย/นวัตกรรม | ได้รับรางวัล |
| 6 | นางวิจิตร ชุมาลี | SICU | บุคลากรดีเด่นคณะแพทยฯ | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ได้รับคัดเลือกระดับคณะฯ |
| 7 | นางสาวทิพย์พิมล สมหมาย | MICU | บุคลากรดีเด่นคณะแพทยฯ | พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ/ตำแหน่ง | ได้รับคัดเลือกระดับคณะฯ |
| 8 | นางเพ็ญประภา ไชยบุญ | SICU | บุคลากรดีเด่นคณะแพทยฯ | พนักงานเงินรายได้ | ได้รับคัดเลือกระดับมหาลัยฯ |
| 9 | นางมานี หาททรัพย์ | กระดูกชาย | งานมหกรรมวิจัยแห่งชาติ Thailand Research Expo 2013 | รางวัล Gold Award นำเสนอผลงานอุปกรณ์ดามและดึงถ่วงกระดูกชนิดใหม่ในผู้ป่วยกระดูกขมับค้ำงหัก | ได้รับรางวัล |

Job Competency (พยาบาล)
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

| ตำแหน่ง | Core competency | | | | | Functional competency | | | Managerial competency | | |
|--|------------------------|-------------------|----------------------------|------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------|
| | 1.มุ่งเน้นผู้รับบริการ | 2.การทำงานเป็นทีม | 3.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.จริยธรรม | 5.แรงจูงใจและความสำเร็จ | 1.การใช้กระบวนการพยาบาล | 2.การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | 3.ความสามารถในการสื่อสาร | 1.การวางแผนและการจัดการ | 2.วิเคราะห์งานและความคิดเชิงวิเคราะห์ | 3.ภาวะผู้นำ |
| หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | | | | 3*5 | 3*5 | 3*5 |
| ผู้ตรวจการพยาบาล | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | | | | 3*5 | 3*5 | 3*5 |
| หัวหน้าหอผู้ป่วย | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | | | 3*4 | | 3*4 |
| พยาบาลระดับชำนาญการ (>10 ปี) (Expert) | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*5 | 3*4 | 3*5 | 3*4 | 3*4 | | | |
| พยาบาลระดับคล่องแคล่ว (> 6 ปี) (Proficient) | 3*5 | 3*4 | 3*4 | 3*5 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | | | |
| พยาบาลระดับมีความสามารถ (3- 6 ปี) (Competent) | 3*4 | 3*4 | 3*3 | 3*4 | 3*3 | 3*4 | 3*4 | 3*3 | | | |
| พยาบาลระดับเริ่มความก้าวหน้า (1 - 3 ปี) (Advanced) | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*3 | 3*3 | | | |
| พยาบาลระดับเริ่มต้น (0 -1 ปี) (Novice) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*2 | 3*3 | 3*2 | 3*3 | | | |

หมายเหตุ : ความจำเป็น * ระดับสมรรถนะคาดหวัง

21 มิถุนายน 2556

Job Competency (non nurse)
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

| ตำแหน่ง | Core competency | | | | | Functional competency | | |
|-------------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------|------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | 1.มุ่งเน้นผู้รับบริการ | 2.การทำงานเป็นทีม | 3.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.จริยธรรม | 5.แรงจูงใจและความสำเร็จ | 1.ความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ | 2.การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ | 3.ความสามารถในการประสานงาน |
| ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (> 5 ปี) | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 |
| ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (≤ 5 ปี) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*3 |
| พนักงานช่วยการพยาบาล (> 5 ปี) | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 |
| พนักงานช่วยการพยาบาล (≤ 5 ปี) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*3 |
| ผู้ปฏิบัติงานบริหาร (> 5 ปี) | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 |
| ผู้ปฏิบัติงานบริหาร (≤ 5 ปี) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*3 |
| เสมียน (> 5 ปี) | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 |
| เสมียน (≤ 5 ปี) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*3 |
| แม่บ้าน (> 5 ปี) | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 | 3*4 | 3*4 | 2*4 | 3*4 |
| แม่บ้าน (≤ 5 ปี) | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*4 | 3*3 | 3*3 | 3*2 | 3*3 |

หมายเหตุ : ความจำเป็น * ระดับสมรรถนะคาดหวัง

21 มิถุนายน 2556