

โครงการ เรื่องเล่า..ผู้ปิดทองหลังพระ

แนวปฏิบัติที่ดีในด้าน: การพัฒนาองค์กรสู่ภาวะ/องค์กรคุณธรรม

สมาชิกทีม: พว.พรณัฏฐ์ การะเกตุ, นางสาวโชติณัฐ อินทรอักษร, พว.นาฏฤดี วิชัยคำ, พว.ณัฐญา วรามิตร, พว.รุ่งทิพา กันโทน

หน่วยเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อสำหรับผู้ป่วยผ่าตัด งานพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและพักฟื้น ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

สรุปผลงานโดยย่อ

การใช้แนวคิดและมาตรฐาน SHA องค์กรประกอบจิตวิญญาณในการทำงาน และพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เพื่อเพิ่มมิติที่คุณค่าของคน หล่อเลี้ยงคนทำงานให้มีจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ ผ่านโครงการ **เรื่องเล่า..ผู้ปิดทองหลังพระ** ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงภายใน บุคลากรมีพลัง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และสะท้อนออกมาเป็นประสิทธิผลในการให้บริการผู้ป่วยผ่าตัดได้อย่างมีคุณภาพ และปลอดภัย หลังการดำเนินโครงการ พบว่า คะแนนภาพรวมองค์ประกอบระดับจิตวิญญาณของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.66 คะแนน

ปัญหาและสาเหตุ

หน่วยเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อสำหรับผู้ผ่าตัดมีหน้าที่ในการจัดการกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ปนเปื้อน หรือผ่านการใช้งานกับผู้ป่วยแล้วมาทำให้ปลอดเชื้อ เพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ในการผ่าตัดหรือรักษาพยาบาลกับผู้ป่วยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานและหลักการทำให้ปราศจากเชื้ออย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทุกขั้นตอนถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด

เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ไม่ได้พบปะกับผู้ป่วยโดยตรง จึงถูกมองว่าเป็นหน่วยงานหลังบ้าน และด้วยบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาลถึงร้อยละ 85 จึงมักได้ยินบุคลากรพูดคุยกันเองในวงสนทนาบ่อยครั้งว่า “พวกเขาเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เปรียบเหมือนเป็นแค่ท่อไหลของชิ้นส่วนรถยนต์ชิ้นเล็ก ๆ ขึ้นหนึ่ง หรือเป็นกลุ่มคนเล็กๆขององค์กรที่ทำงานภายใต้คำสั่งของพยาบาล ไม่มีใครเห็นคุณค่าหรือความสำคัญ ได้แต่ทำงานในหน้าที่ของตนให้หมดไปในแต่ละวันเท่านั้น” การที่บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจ ไม่เห็นคุณค่าของตนเอง เมื่อทำไประยะหนึ่งก็จะหมดแรงและหยุดการพัฒนา ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของหัวหน้าหน่วยงานในการนำมาตรฐานร่วมกับการบริหารองค์กร คุณภาพลงสู่การปฏิบัติและสร้างความเข้าใจกับกลุ่มคนทำงาน จึงได้ใช้แนวคิดและมาตรฐาน SHA มิติจิตวิญญาณเปลี่ยนแปลงตัวคนทำงาน และพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

“การปิดทองหลังพระนั้น เมื่อถึงคราวจำเป็น ก็ต้องปิด ว่าที่จริงแล้วคนโดยมาก ไม่ค่อยชอบปิดทองหลังพระกันนัก เพราะนึกว่าไม่มีใครเห็น แต่ถ้าทุกคนพากันปิดทองแต่ข้างหน้า ไม่มีใครปิดทองหลังพระเลย พระจะเป็นพระที่งามบริบูรณ์ไม่ได้” ผ่านโครงการ เรื่องเล่า..ผู้ปิดทองหลังพระ เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรให้เข้าใจในความหมาย และเห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ และใช้ค่านิยมองค์กร CQIT มาเสริมสร้างวัฒนธรรม ชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญ

การปลูกฝังจิตสำนึกองค์ประกอบจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเฉพาะ Inner Life และ Meaningful work ทำให้บุคลากรตระหนักว่างานมีความหมายและคุณค่า มีพลังและมีความสุขในการทำงาน บุคลากรกล่าวว่า **“แม้จะเป็นเพียงเมล็ดพันธุ์ที่ปลูกหลังบ้านก็สามารถเจริญเติบโตสร้างความงดงามให้องค์กรได้ และเพราะมีเราปิดทองหลังพระพระจึงงดงามบริบูรณ์”** นอกจากนี้การใช้ค่านิยม CQIT ขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีเป้าหมายเดียวกันในการมุ่งพัฒนางานให้องค์กรประสบผลสำเร็จจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร โดยนำข้อมูลอุบัติการณ์ มาทบทวน วิเคราะห์ เพื่อออกแบบปรับปรุงกระบวนการทำงานและใช้การจัดการความรู้มาออกแบบเป็นโครงการพัฒนาคุณภาพต่างๆ และสามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้กับงานประจำ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิผลสูงสุดกับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

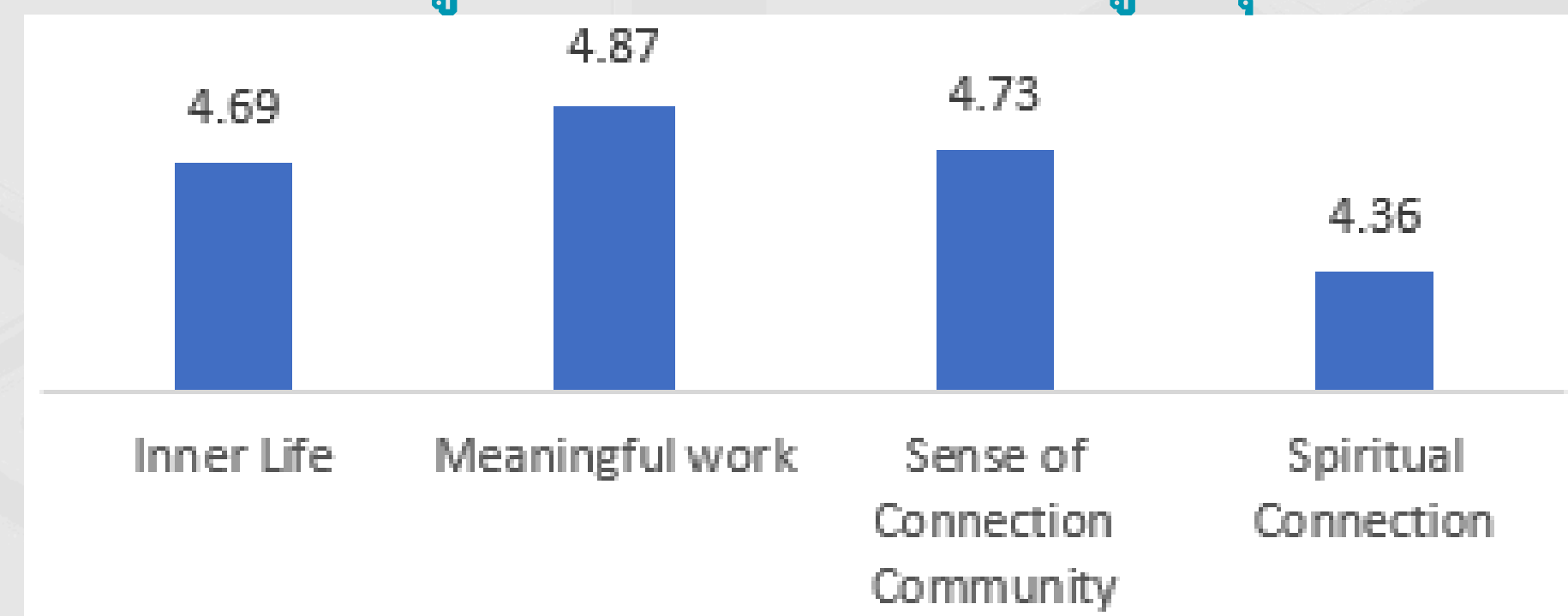
เพื่อนำองค์ความรู้ในเรื่องมาตรฐาน SHA สู่การปฏิบัติ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการทำลายเชื้อและทำให้ปราศจากเชื้อโดยใช้ SHA และ CQIT เป็นตัวขับเคลื่อน

วิธีการ/กระบวนการ

1. ให้บุคลากรทำแบบประเมิน SHAS
2. สื่อสารแนวคิดและนโยบาย SHA
3. รับฟัง สังเกต ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่
 - ชี้นำให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าความหมายของงานที่รับผิดชอบ โดยใช้พระบรมราโชวาทของในหลวงรัชกาลที่ 9
 - ชี้นำการใช้มุมมองเชิงบวก ค้นหาสิ่งดีๆ ชื่นชมความดีงามของบุคลากร
 - สื่อสารเชิงบวก กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้อิสระในการช่วยออกแบบกระบวนการทำงาน
 - สร้างบรรยากาศและเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมวิชาการ และ Morning conference ให้บุคลากรเล่าเรื่อง ผู้ปิดทองหลังพระ บอกเล่าถึงสิ่งดีงามและคุณค่าในงานของตนที่รับผิดชอบ
5. สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนและช่วยเหลือดูแลแบ่งปันซึ่งกันและกัน เช่น การดูแลบุคลากรและญาติสายตรงในยามเจ็บป่วย การร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ การจัดกิจกรรมสันทนาการนอกหน่วยงานปีละครั้ง เป็นต้น
6. ใช้ค่านิยม CQIT ขับเคลื่อนในการพัฒนาระบบบริการและงานประจำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
7. ประเมินแบบประเมิน SHAS ของบุคลากรหลังดำเนินโครงการ



ภาพแสดงกิจกรรมโครงการ เรื่องเล่า ผู้ปิดทองหลังพระ และการดูแลบุคลากรตามองค์ประกอบของ SHA



ค่าคะแนนแบบประเมินระดับจิตวิญญาณของบุคลากร

แผนการดำเนินงาน / การนำไปใช้

หน่วยงานเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปี 2566-2567 ผลลัพธ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ตระหนักในกระบวนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น สามารถช่วยออกแบบโครงการพัฒนาคุณภาพต่อยอดเป็นนวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่ๆ นำเสนอผลงานสู่องค์กรภายนอก เช่น TSSU Suction cleaner, TSSU wire label, ป้ายบอกสี Washer disinfectant และได้รับรางวัลชมเชยผลงานโครงการพัฒนาคุณภาพการจัดเตรียมเครื่องมือให้ถูกต้องครบถ้วนจากสมาคมศูนย์กลางปราศจากเชื้อแห่งประเทศไทย Central Sterilizing Services Association [CSSA] ในปี 2566 เป็นต้น
2. คะแนนแบบประเมินระดับจิตวิญญาณของบุคลากรหลังดำเนินโครงการ คะแนนภาพรวม ได้ค่าเฉลี่ย 4.66 คะแนน (คะแนนเต็ม 5)