



Suandok Healthcare Journey to CMU Healthy Organization

นางสาวอภิรดี โกศัย¹, นางสาวสิริบุรณ์ ยาวิชัย¹, นางสาวจิราภรณ์ ธรรมสโรช¹, นายอำนาจ วงศ์เจริญ¹, นางสาวพิมพ์ประภัส แซ่ไว้ว¹, นางพัชรี กาเสนา¹,
นางสาวชุติมา ปัญญาพาม¹, นางสาวสมนิต บางสินธุ¹, นางเพ็ญดาว เครื่องคำ¹, นางเฉลียว กิตติสิทธิ์² และนางรุจิรา คำศรีจันทร์³

1. หน่วยสร้างเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ 2. งานบริการกลางโรงพยาบาล 3. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

บทนำ/ที่มาและความสำคัญ

บุคลากรถือเป็นสมบัติอันล้ำค่าที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น "โรงเรียนแพทย์ในดวงใจ" และสนับสนุนการเป็น Healthy University ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์เห็นความสำคัญของบุคลากรเหล่านี้ โดยดูแลให้มีความสุขทั้งในด้านการทำงาน สวัสดิการ และสุขภาพ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง (Person centered care) ครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณอย่างมีความสุข โดยได้บูรณาการแนวทางการปฏิบัติ Caring for those who care: Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers (ILO & WHO, 2022), เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA), มาตรฐาน AHA, มาตรฐาน SHA, มาตรฐานการพยาบาลอาชีวอนามัย, นโยบาย "ความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากรสาธารณสุข และประชาชน" 3P Safety รวมถึงนโยบายการจัดการโรคติดต่อในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์

หน่วยสร้างเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ มีความภาคภูมิใจในการกิจที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลสุขภาพบุคลากร จึงพัฒนา "Suandok Healthcare Journey: เส้นทางสุขภาพคนสวนดอก" เพื่อใช้เป็นแนวทางการดูแลสุขภาพ สร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมเรียนรู้ ตัดสินใจ สามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพ และส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งเส้นทางดูแลสุขภาพบุคลากร เริ่มต้นตั้งแต่การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ตรวจสุขภาพประจำปี การดูแลเมื่อบุคลากรเกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย การดูแลก่อนกลับเข้าทำงาน ตลอดจนการตรวจสุขภาพก่อนเกษียณ อีกทั้งพัฒนาระบบการให้บริการที่เพิ่มความยืดหยุ่นในการให้บริการ โดยคำนึงถึงบริบทและข้อจำกัดของบุคลากร ลดระยะเวลา เอื้อให้เข้าถึงการรับบริการมากขึ้น ได้รับการดูแลที่ครอบคลุมเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เส้นทางสุขภาพคนสวนดอก สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ระดับประเทศ เป้าหมายที่ 3 Good Healthy and Well-being, นโยบาย แผน 13 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หัวข้อการแพทย์และสุขภาพ หมวดใหญ่ Excellence Management หัวข้อ iCare CMU และคน มข.สุขภาพเป็นเลิศ พร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promoting University)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแนวทางการดูแลสุขภาพบุคลากร ตามกรอบแนวคิดของ International labor Organization & World Health Organization (2022)
2. เพื่อเพิ่มความครอบคลุมการให้บริการดูแลด้านสุขภาพของบุคลากร
3. เพื่อเพิ่มความครอบคลุมการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคตามความเสี่ยงจากการทำงาน และลดอัตราการติดเชื้อที่สามารถป้องกันได้ด้วยวัคซีนของบุคลากร

วิธีการ/กระบวนการ

สร้าง Suandok Healthcare Journey: เส้นทางสุขภาพคนสวนดอก ตามกรอบแนวคิดของ International labor Organization & World Health Organization (2022) เริ่มต้น ดังนี้

1. **การประเมินสุขภาพบุคลากร** ได้พัฒนาแบบประเมินออนไลน์ในเรื่อง พฤติกรรมสุขภาพ (จำนวน 23 ข้อ), สุขภาพจิต (จำนวน 7 ข้อ), ภาวะหมดไฟ (จำนวน 22 ข้อ), คุณภาพชีวิตการทำงาน (จำนวน 25 ข้อ), และความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบุคลากรสุขภาพ (จำนวน 27 ข้อ), รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 104 ข้อ ใช้เวลาในการตอบ 10-15 นาที ต่อ 1 ครั้ง ต่อ 1 ปี

2. **การตรวจสุขภาพบุคลากรใหม่** (Pre-placement examination) พัฒนาแนวทางการตรวจ โดยทบทวนมาตรฐานเชิงนโยบาย เรื่อง "การสร้างเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย คณะแพทยศาสตร์" เดิมมีการตรวจสุขภาพทั่วไป ได้เพิ่มเติมการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคตามกลุ่มเสี่ยงในการทำงาน เพื่อป้องกันโรคติดต่อที่สามารถป้องกันได้ด้วยวัคซีน

3. **การตรวจสุขภาพระหว่างการทำงาน** (Periodic examination) พัฒนาแนวทางการตรวจสุขภาพประจำปี โดยคำนึงถึงข้อมูลความเสี่ยงทางสุขภาพ บริบทลักษณะการทำงาน มาเตรียมพร้อมเป็นรายการตรวจสุขภาพเฉพาะบุคคล (Customize Health Check Up) และการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ตามความเสี่ยงในการทำงาน ครอบคลุมทั้งตามสิทธิการรักษา การตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงในการทำงาน การตรวจสุขภาพคนสวนดอก

4. **การพัฒนาศักยภาพ** บุคลากรใหม่: เพิ่มการให้ความรู้ในกิจกรรมปฐมนิเทศ พร้อมปรับปรุงแบบการบรรยายในห้องอบรม เป็นการสร้างทัศนคติให้คนรู้ ส่งต่องานบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการได้ ระหว่างการตรวจสุขภาพประจำปี พัฒนาศักยภาพรายบุคคลด้านการสร้างเสริมสุขภาพและดูแลสุขภาพตนเอง กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคและกลุ่มป่วย ทบทวนบทบาทที่บุคลากรทำข้อตกลงร่วมกัน ในการเป็นต้นแบบพฤติกรรมสุขภาพ ตามนิยาม "คนสวนดอกสุขภาพดี Healthy Suandok" รวมถึงสร้างเสริมศักยภาพคณะทำงานสร้างเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยของหน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานตนเอง



5. **ด้านการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม** พัฒนาการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมผ่านการเดินสำรวจสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการเรียนการสอนในกระบวนวิชาสุขภาพชุมชนกับการสร้างเสริมสุขภาพ (พ.วช.322401) ประเมินสิ่งคุกคามทางสุขภาพ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ

6. **การเฝ้าระวังการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน (Occupational Disease Surveillance)** เดิมมีการรายงานในรูปแบบการส่งเอกสาร พัฒนาร่วมมือจากคณะทำงานสร้างเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยในการรายงานข้อมูล เพื่อเป็นรูปแบบที่ยั่งยืน โดยปัจจุบันรายงานผ่านระบบรายงานความเสี่ยงของคณะแพทยศาสตร์แบบออนไลน์ หรือรายงานมาที่หน่วยสร้างเสริมสุขภาพ มีการสอบสวนโรคจากการทำงาน ให้บริการตรวจรักษาโดยทีมแพทย์อาชีวเวชศาสตร์

7. **การกลับเข้ามาทำงานหลังการเจ็บป่วย/บาดเจ็บจากการทำงาน (Return to work)** พัฒนาการตรวจประเมินก่อนกลับเข้าทำงาน เพื่อดูความพร้อมของร่างกาย การให้ความรู้ ก่อนกลับเข้าทำงาน ตลอดจนมีการติดตาม เฝ้าระวัง และปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยยิ่งขึ้น และมีการดำเนินการขอรับเงินชดเชย เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่



8. **การดูแลก่อนเกษียณ (Retirement)** พัฒนาการดูแลระบบการเข้าทำการตรวจสุขภาพประจำปี เพิ่มการพบทีมแพทย์ภาควิชาชีพเวชศาสตร์ชุมชน เพื่อให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพ และสร้างเสริมภูมิคุ้มกันก่อนเกษียณ ทั้งนี้จะมีการพัฒนาร่วมกับงานบริหารงานบุคคลในการเพิ่มหัวข้อด้านสุขภาพในโครงการ Happy Retirement

แผนการดำเนินงาน / การนำไปใช้

1. **Person centered care** จัดการบริการโดยเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ จิตวิญญาณ และข้อจำกัดในการเข้ารับบริการ โดยบุคลากรสามารถเลือกวัน และเวลาได้เองตามที่สะดวก เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

2. **Get ready be happy** ใช้แนวคิด Lean ในการพัฒนาระบบการทำงาน โดยเตรียมพร้อมรายการดูแลสุขภาพเฉพาะบุคคล อย่างถูกต้องและครบถ้วน ช่วยลดระยะเวลาการรับบริการ

3. **Add color No error** ใช้ แนวคิด 5 ส. (Visual management) ในการแยกสีตัวอักษร แสดงรายการตรวจสุขภาพตามสิทธิ์ เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้องการลงคำสั่งรายการตรวจสุขภาพ และการจัดการค่าใช้จ่าย รวมถึงแยกสีลงในแสดงความยินยอมการฉีดวัคซีนแต่ละชนิด เพื่อง่ายต่อการจำแนกชนิดวัคซีน ช่วยป้องกัน Medical Error ลดระยะเวลาการลงข้อมูลรหัสโรค ICD-10 และการลงคำสั่งวัคซีน ทำได้รวดเร็วและถูกต้อง

4. **Happy communication** เพิ่มการสื่อสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับการดูแลอย่างครอบคลุมมากขึ้น โดยประชาสัมพันธ์ผ่านระบบสารสนเทศ หนังสือเวียน แจ้งผ่านคณะทำงานสร้างเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย และการส่ง SMS ย้ำเตือน ติดตามการมารับบริการ

5. **Smart report** ปรับกระบวนการรายงานผลการตรวจสุขภาพให้รวดเร็วโดย ส่ง SMS แจ้งผลรายบุคคล ภายใน 1 สัปดาห์หลังจากวันตรวจ หรือแจ้งทางโทรศัพท์ ในกรณีที่พบตรวจอยู่ในเกณฑ์ผิดปกติและต้องได้รับการดูแลเร่งด่วน เมื่อสิ้นสุดการตรวจสุขภาพประจำปีจะรายงานผลการตรวจสุขภาพ โดยการใช้โปรแกรม Gift by Dr.Wong ผ่านทาง CMU Mail

6. **Happy income** เพิ่มรายได้ขององค์กร ด้วยการนำส่งข้อมูลสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผ่านระบบ E-claim, รายได้จากสวัสดิการการตรวจสุขภาพจากกรมบัญชีกลาง, สำนักงานประกันสังคม และกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7. **Dream team** การทำงานเป็นทีมและสหสาขา ระหว่างหน่วยสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน ในนามของกับ "Suandok Community Healthcare Center: SCHC" และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดูแลสุขภาพบุคลากรนั้นบรรลุผล

วิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญ



SUANDOK
COMMUNITY
HEALTHY CENTER

จากบทเรียนที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรมีความสนใจและตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง แต่เนื่องจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ขั้นตอนการดำเนินงานบางอย่างไม่ได้เอื้อต่อวิถีชีวิตการทำงานของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการอย่างเต็มที่ แต่หลังจากปรับกระบวนการทำงานแล้ว บุคลากรสามารถเข้ารับบริการด้านสุขภาพได้ครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้การพูดคุย สอนตามอย่างเป็นมิตร ยังเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นำไปสู่การค้นหาคำตอบความต้องการ ความกังวลใจ สามารถค้นพบปัญหาที่แท้จริง ทำให้จัดระบบการให้บริการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเป็น "โรงเรียนแพทย์ในดวงใจ" และ Healthy University โอกาสพัฒนาต่อไป คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปรับปรุงบริการสุขภาพ กระบวนการทำงานในการส่งต่อหรือแก้ไขบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพให้ได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างเสริมสุขภาพโดยใช้แนวคิดของ Healthy Organization การพัฒนารูปแบบการรายงานประวัติการฉีดวัคซีน ในโปรแกรมระบบสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ทำให้บุคลากรสามารถเปิดดูประวัติการฉีดวัคซีนของตนเองได้อย่างเป็นปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

International labor Organization & World health Organization (2022). Caring for those who care: Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers.

