

ความเป็นมาการดำเนินงานอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์ สิ่งแวดล้อมสถาบันราชประชาสมาสัย



11/21/2017



วิวัฒนาการจากโรคเรื้อน.....สู่โรคจากการประกอบอาชีพ



ปีพ.ศ. 2464 ก่อสร้างสำนักคนป่วยโรคเรื้อนพระประแดงที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ขึ้นเมื่อภายหลังใช้ชื่อว่าโรงพยาบาลพระประแดง

ต่อมาในปีพ.ศ.2549 สถาบันฯ กำหนดวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านโรคเรื้อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและเริ่มมีการดำเนินการด้านโรคจากการประกอบอาชีพ

ปี 2553-ปัจจุบัน ก่อสร้างอาคาร 9 ชั้นสำหรับการดำเนินงานด้านโรคจากการประกอบอาชีพ

ปี 2549

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำด้านโรคเรื้อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ

ได้เริ่มดำเนินการด้านโรคจากการประกอบอาชีพ เป็นการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ

ปี 2553

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันที่เป็นเลิศด้านโรคเรื้อนระดับนานาชาติและโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมระดับชาติในปี 2563

มีการดำเนินงานด้านโรคจากการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง

บุคลากร

- แพทย์ผ่านการอบรม 2 เดือน 3 คน
- นักวิชาการ 2 คน
- ไม่มีพยาบาลประจำ

ต่อมา

- เพิ่มแพทย์เฉพาะทางอาชีพเวชศาสตร์ 1 คน
- พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 2 คน
- นักวิชาการสาธารณสุขเป็น 3 คน

ปี 2557-ปัจจุบัน

- แพทย์ผ่านการอบรม 2 เดือน 3 คน
- พยาบาลวิชาชีพ 5 คน
- นักวิชาการ 3 คน
- เจ้าหน้าที่งาน 2 คน

ปี 2556 มีการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านโรคจากการประกอบอาชีพดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1

- พัฒนาการองค์ความรู้และศักยภาพบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2

- พัฒนาศักยภาพให้เป็นศูนย์เชี่ยวชาญด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 3

- พัฒนาระบบฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4

- เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการเฝ้าระวังประเมินความเสี่ยงและตอบโต้ผลกระทบสุขภาพโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

การแบ่งโครงสร้าง



- 1.งานคลินิกอชีวเวชกรรม
- 2.งานอชีวป้องกันและควบคุมโรค
- 3.งานสร้างเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพ
วัยทำงาน
- 4.งานอชีวอนามัย ความปลอดภัย
และสิ่งแวดล้อมในสถานบริการ
สาธารณสุข
- 5.งานพิษวิทยาและเวชศาสตร์
สิ่งแวดล้อม และอยู่ภายใต้กลุ่มอชีว
เวชศาสตร์ และบริการทางการแพทย์

เครื่องมือ อุปกรณ์



- 1. เครื่องตรวจสมรรถภาพการได้ยิน จำนวน
3 เครื่อง
- 2. เครื่องตรวจสมรรถภาพปอด จำนวน 2
เครื่อง
- 3. เครื่องตรวจสมรรถภาพการมองเห็น
จำนวน 2 เครื่อง
- 4. เครื่องตรวจวัดแสง จำนวน 1 เครื่อง
- 5. เครื่องตรวจวัดเสียง จำนวน 1 เครื่อง
- 6. เครื่องทดสอบสมรรถภาพกล้ามเนื้อมือ
จำนวน 1 เครื่อง
- 7. เครื่องทดสอบสมรรถภาพกล้ามเนื้อหลัง
จำนวน 1 เครื่อง
- 8. ห้องตรวจการได้ยินที่ได้มาตรฐาน (sound
proof room) 1 ห้อง

บุคลากร



- 1.แพทย์ ผ่านการอบรมหลักสูตรอชีวเวชศาสตร์
จำนวน 3 คน
- 2.พยาบาลวิชาชีพ หลักสูตรปริญญาโทด้านการ
พยาบาลอชีวอนามัย จำนวน 1 คน
- 3.พยาบาลวิชาชีพ หลักสูตรปริญญาโทด้านการ
พยาบาลจิตวิทยา จำนวน 1 คน
- 4.พยาบาลวิชาชีพ ผ่านการอบรมการพยาบาลอ
ชีวอนามัย หลักสูตร 4 เดือน จำนวน 2 คน
- 5.พยาบาลวิชาชีพ ผ่านการอบรมหลักสูตร
พื้นฐานด้านอชีวเวชศาสตร์ 60 ชม.จำนวน 1
คน
- 6.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 1 คน
- 7.นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 2 คน
- 8. นักวิชาการอชีวอนามัย จำนวน 1 คน
- 9. เจ้าหน้าที่งานธุรการ 2 คน

ประเด็นความหลากหลายในสถาบันราชประชาสมาสัย



1.ด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร จากเดิมที่สถาบันมีพันธกิจในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อนระดับประเทศ บุคคลกลุ่มดังกล่าวสั่งสมประสบการณ์การทำงาน จนปัจจุบันโรคดังกล่าวไม่เป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของประเทศ

2.ความหลากหลายด้านความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเฉพาะทาง ได้แก่ โรคผิวหนัง โรคตา โรคกระดูกกล้ามเนื้อ และโรคหูคอ จมูก

3.ความหลากหลายด้านโครงสร้างบุคลากร ด้านระดับการศึกษา

การประยุกต์ใช้การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management)

ในการดำเนินงานอาชีพนามัย ของผู้บริหารองค์กร และงานอาชีพนามัยและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม

ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างด้านประสบการณ์ความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร
ด้านโรคเรื้อน และโรคจากการประกอบอาชีพ

งานอาชีพเวชศาสตร์



<p>1. ผู้บริหารของสถาบันราชประชาสมาสัย ต้องแสดงความจริงจัง และความมุ่งมั่นในเป้าหมาย สื่อสารให้คนในองค์กรรับรู้การมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>2. บุรณาการ การทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์จากความสำเร็จ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของทั้งสองกลุ่ม มาบูรณาการ รวมทั้งนำบทเรียนจากการดำเนินงานโรคเรื้อนที่ประสบผลสำเร็จ และใช้ประสบการณ์ของความแตกต่าง ในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านโรคจากการประกอบอาชีพ</p>	<p>3. ปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้อง โดยการแบ่งโครงสร้างงานตามภารกิจของการทำงาน ไม่แบ่งตามลักษณะของโรคเป็นหลัก (งานโรคเรื้อน และงานโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม)</p>
--	--	--

1. บุคลากรที่รับผิดชอบงานอาชีพเวชศาสตร์ ควรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้แนวคิดและมุมมองในการพัฒนางาน ก่อให้เกิดการพัฒนางานด้านอาชีพนามัย

ประเด็นที่ 2 ความแตกต่างด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่หลากหลาย

1. ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายมาพัฒนา และต่อยอดการดำเนินงาน จากโรคเรื้อนสู่โรคจากการประกอบอาชีพ

*โดยพัฒนาต่อยอดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแพทย์ทั้ง 6 สาขา

*การพัฒนาดังกล่าวใช้วิวัฒนาการของการพัฒนา ที่มีจุดเริ่มต้นจากความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ไปสู่การดำเนินงานด้านโรคจากการประกอบอาชีพ

ข้อเด่นคือเป็นการพัฒนางานโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยตรง

*และใช้การให้บริการผู้ป่วยในคลินิกเป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้ต่างๆ

*รวมทั้งสามารถต่อยอดความเชี่ยวชาญในสาขาด้านการ พยาบาล และ สาขาการฟื้นฟูสภาพ และสาขาอื่นๆ ในการดำเนินงานด้านโรคจากการประกอบอาชีพ

2. กำหนดระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

งานอาชีวเวชศาสตร์

1. จัดทำเครือข่าย คณะทำงานด้านอาชีวอนามัยในองค์กร นอกเหนือจาก ผู้รับผิดชอบงานอาชีวอนามัยโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานทั่วถึงองค์กร

ประเด็นที่ 3 ความแตกต่างด้านระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร

งานอาชีพเวช
ศาสตร์

1. กำหนดกรอบ
สมรรถนะของ
บุคลากรในระดับ
ต่าง ๆ ที่
ตอบสนองงาน
ตามเช่น ระดับ
ชำนาญการ
ระดับชำนาญการ
พิเศษ ระดับ
เชี่ยวชาญ ต้องมี
การสร้าง
ผลิตภัณฑ์ด้าน
วิชาการเป็นต้น

2 ส่งเสริม
สนับสนุน
ความก้าวหน้า
และการเติบโต
ตามผลการ
ดำเนินงาน มีการ
เขียนแนวทางให้
ชัดเจน และ
สื่อสารในองค์กร

3. ใช้ระบบการ
ทำงานเพื่อรับ ยุค
ไทยแลนด์ 4.0
และค้นหา
บุคลากรที่มี
ความสามารถ
เพื่อพัฒนาให้
สอดคล้องกับ
ผู้บริหาร
กับการ
ดำเนินงานอาชีพ
วอนามัย

4. มีแผนการ
พัฒนาความ
หลากหลายของ
คนเก่งคนดีให้มี
ศักยภาพเป็นผู้นำ
องค์กรใน
อนาคต

5. จัด
กระบวนการ ที่
ดึงดูดให้คนเกิด
การดำเนินงาน
เช่น การศึกษาดู
งาน การให้
รางวัล การ
สนับสนุนในด้าน
การเพิ่มพูน
ความรู้เป็นต้นใน
ทุกกลุ่มอายุให้
หลากหลาย

1. กำหนดผลการ
ดำเนินงานของ
บุคลากรแต่ละระดับ
ให้มีผลการ
ดำเนินงานที่
เกี่ยวข้องกับ
วิสัยทัศน์

สรุป

- ข้อเสนอแนะการบริหารความแตกต่างที่นำเสนอ เป็นประสบการณ์ในการทบทวนจากการดำเนินงานอาชีพเวชกรรมในระยะ 10 ปี
- ซึ่งความหลากหลายของบุคลากรดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กร ทั้งการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความเหมาะสมหลากหลาย
- หากสามารถนำข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการวางแผนด้านยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ จะทำให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายได้สำเร็จในไม่ช้า



ขอบคุณและสวัสดิ์