



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

โทร. ๐๓๘-๖๘๔๔๔๔ ต่อ ๑๔๐๑ - ๑๔๐๒

ที่ รย ๐๐๓๓.๓(๖)/-

วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในจังหวัดได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ตลอดจนเพื่อให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

(นางสาวเกตุสุวรรณ์ เกตุแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล แจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวเชาวนี วัฒนารากุล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

- ทราบ

- ลงนาม

(นายสุกิจ บรรจงกิจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง



ประกาศ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.พ. โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภาระงาน ให้มีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะให้เพียงพอ สำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๔. ให้มีความสำคัญกับสุขภาวะองค์กร โดยนำผลของการสำรวจดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาปรับใช้เพื่อทำโครงการด้านสุขภาพ จัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อการผ่อนคลาย โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน

/๕. การใช้...

๕. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากพบว่ามีผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖


(นายสุกิจ บรรจงกิจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 3 ปี (ปี 2566 – 2568)

โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยะอง

วิสัยทัศน์ (VISION)

“เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นผู้นำด้านอาชีวอนามัยและการแพทย์ฉุกเฉิน ภายในปี 2570”

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาระบบบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้รวดเร็ว ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
2. พัฒนาระบบบริการและคลินิกเฉพาะทางให้ได้มาตรฐานตาม Service plan และผู้รับบริการพึงพอใจ
3. พัฒนางานส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพโดยบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสุขภาพ
4. พัฒนาระบบบริการและวิชาการ ด้านอาชีวอนามัยและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
6. อภิบาลระบบโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ให้มีระบบบริหารจัดการทรัพยากร ITA ระบบควบคุมภายใน ระบบหลักประกัน ระบบการเงินการคลัง ระบบสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. ระบบงานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค การคุ้มครองผู้บริโภค และระบบบริการปฐมภูมิมีคุณภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
สนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ดูแลตนเองได้
2. ระบบการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน ทันสมัย รวดเร็ว ปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจ เพื่อรองรับ EEC และอุบัติเหตุสารเคมี
3. ระบบบริการด้านอาชีวอนามัย ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. ระบบบริการสุขภาพองค์กรวม มีคุณภาพ ปลอดภัย เข้าถึงได้รวดเร็ว
5. ระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็น Smart Hospital และไม่มีภาวะวิกฤติทางการเงิน
6. บุคลากรเก่ง ดี มีสุข สุขภาพองค์กร และมีอัตราการจ้างที่เพียงพอ

ค่านิยม (CORE VALUE)

P : People Focus
E : Ethics
S : Service mind
T : Team

อัตลักษณ์

ผู้รับฟังพอใจ ผู้ให้มีความสุข ทุกจุดโปร่งใส ร่วมใจทำงาน

เป้าประสงค์ (GOAL)

| ด้านผู้รับบริการ | ด้านบุคลากร | ด้านองค์กร | ด้านชุมชน |
|---|---|---|--|
| 1.ปลอดภัย 2.องค์กรและสร้างเสริมสุขภาพ 3.พึงพอใจ | 1.ความผูกพันองค์กร 2.มีสมรรถนะและคุณธรรม 3.สุขภาพดีและความสุข (กาย & ใจ) | 1.บรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ 2.บรรลุผลสำเร็จตาม Performance 3.บรรลุผลสำเร็จตามเข็มมุ่ง | 1.ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม 2.สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ และสร้างความรู้ด้านสุขภาพ |

เข็มมุ่ง

ไม่มีวิกฤตการเงิน, 3P Safety, Smart Hospital

สร้างกลยุทธ์ ด้วย TOWS Matrix

| | | |
|--|--|--|
| <p>ปัจจัยภายใน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (4 Excellence) 2.มีการนำกลยุทธ์มาใช้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3.ทีมสหวิชาชีพและทีมร่วมสายงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4.มีระบบการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงาน เช่น มี IT เพิ่มประสิทธิภาพ / มีทีมคร่อมสายงานชัดเจน / จัดระบบตามมาตรฐาน HA ครบ/มีการเชื่อมต่อระบบในผู้ปฏิบัติงาน 5.มีระบบบริการที่มีคุณภาพ 6.มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนและเหมาะสม (PEST) 7.มีความเป็นผู้นำสูงในทีมบริหาร 8.มีการทำงานเป็นทีม/วิสัยทัศน์รอบรู้ 9.มีการจัดการที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร 10.ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ 11.มีการรับฟังความคิดเห็น/ปัญหา 12.มุ่งมั่นในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย 13.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละ เป็น Role Model 14.บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค 15.มีธรรมาภิบาล เข้าถึงง่าย 16.บริหารงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Management by Fact) 17.บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้รวดเร็ว 18.มีบุคลากรทางการแพทย์ครบตามสาขาหลัก 19.บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน 20.บุคลากรระดับบริหารมีทักษะบริหารที่ดีและเข้มแข็ง 21.เครื่องมือทันสมัยและเพียงพอ | <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจนในประเด็นเนื้อหา 2.ขาดการบูรณาการงานอาชีวศาสตร์เข้ากับงาน Service ทั่วไป (cooperation / collaboration / Integration) 3.การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ 4.ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีน้อย 5.ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล 6.โครงสร้างงานยังไม่ได้รับคิดขอบชัดเจน (เช่น ประชาสัมพันธ์/สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ) 7.ขาดการพัฒนาต่อเนื่อง พัฒนวัตกรรมการบริการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Smart Hospital) 8.ขาดผู้รับผิดชอบศูนย์กลางของโรงพยาบาล 9.ระบบการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติยังไม่ประสิทธิภาพ 10.การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมในบางหน่วยงาน 11.บุคลากรทำงานที่ไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากทัศนคติเป็นลบ 12.บางคนพบพฤติกรรมบริการไม่เหมาะสม(Fix mindset /Attitude ทางลบ) 13.ขาดขวัญกำลังใจ (คำตอบแทน) 14.ไม่มีระบบการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน (Career path) 15.ระบบการจัดการความรู้(KM)ไม่ชัดเจน เช่น อาชีวเวชศาสตร์/การบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น 16.การประเมินความรู้และทักษะในการทำงานยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน 17.ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์บริการเฉพาะทาง | <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจนในประเด็นเนื้อหา 2.ขาดการบูรณาการงานอาชีวศาสตร์เข้ากับงาน Service ทั่วไป (cooperation / collaboration / Integration) 3.การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ 4.ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีน้อย 5.ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล 6.โครงสร้างงานยังไม่ได้รับคิดขอบชัดเจน (เช่น ประชาสัมพันธ์/สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ) 7.ขาดการพัฒนาต่อเนื่อง พัฒนวัตกรรมการบริการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Smart Hospital) 8.ขาดผู้รับผิดชอบศูนย์กลางของโรงพยาบาล 9.ระบบการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติยังไม่ประสิทธิภาพ 10.การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมในบางหน่วยงาน 11.บุคลากรทำงานที่ไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากทัศนคติเป็นลบ 12.บางคนพบพฤติกรรมบริการไม่เหมาะสม(Fix mindset /Attitude ทางลบ) 13.ขาดขวัญกำลังใจ (คำตอบแทน) 14.ไม่มีระบบการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน (Career path) 15.ระบบการจัดการความรู้(KM)ไม่ชัดเจน เช่น อาชีวเวชศาสตร์/การบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น 16.การประเมินความรู้และทักษะในการทำงานยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน 17.ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์บริการเฉพาะทาง |
| <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.นโยบายมีความชัดเจน (EEC/Smart Hospital/Digital transformation/ Green & Clean) มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานนอก (เช่นกองทุนไฟฟ้า/ชุมชน/บริษัท) รายได้ต่อหัวประชากรสูง (สร้างโอกาส Premium Service) ทำเลที่ตั้งดี การจราจรสะดวก ประชากรแฝง ต่างด้านที่เพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยทำให้งานบริการ ดำเนินการได้รวดเร็ว และสะดวกมากขึ้น เทคโนโลยีทางการแพทย์ทันสมัย (เช่น เครื่องมือทางการแพทย์สมัยใหม่) ช่วยให้บริการให้รับบริการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เช่น ลดการนอน รพ. ลดความผิดพลาดการวินิจฉัย ลดภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วย) ลักษณะทางการแพทย์ที่เพิ่มคุณภาพชีวิตในกลุ่มผู้ป่วยระยะสุดท้าย กฎหมาย/พหุ สร้างโอกาสควบคุมการทำงานของบริษัทให้ได้มาตรฐาน | <p>SO กลยุทธ์เชิงรุก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.นำเทคโนโลยีมาร่วมร่วมพัฒนาคุณภาพกระบวนการเสริม ดูแล รักษา ป้องกัน พื้นฟู และส่งต่อทางให้แพทย์สู่ความเป็นเลิศ 2.อาศัยอำนวยการพัฒนาการให้บริการและประชาสัมพันธ์ทำการตลาดเชิงรุก / ขึ้นทะเบียนต่างตัว/ขยายตลาดตรวจสอบคุณภาพต่างตัว 3.บริการ Premium Service (Ortho / Eye) ครบวงจร (OPD,IPD,OR,PM&R) 4.เชื่อมโยงบริษัทประกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับบริการของผู้รับบริการที่มีประกันสุขภาพ 5.บูรณาการใช้ชีพสมุนไพรรักษาทางการแพทย์ร่วมกับแพทย์แผนไทยในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย | <p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.พัฒนาระบบการ Implement สู่การปฏิบัติ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาล 2.ใช้เทคโนโลยีประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 3.เชื่อมโยง ผสมผสานและบูรณาการงานอาชีวอนามัยร่วมกับงานรักษาพยาบาลระดับทุติยภูมิ 4.พัฒนาระบบ KM โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมาช่วยเพื่อความชัดเจนชัดเจนจากสื่อสารภายในหน่วยงาน (การทำ KM,ระเบียบ,WI,ผ่านระบบ) 5.พัฒนาระบบติดตามคน/งาน ระหว่างหน่วยงาน (การประเมิน นิเทศ ติดตาม) 6.พัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ(Attitude+ศักยภาพ) 7.การทำงานเป็นทีม 8.พัฒนาระบบการส่งต่อ และสืบทอดตำแหน่งให้ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและมีการสื่อสารให้ชัดเจน |

| | | |
|--|--|---|
| <p>ภัยคุกคาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายไอทีของ รพ.สต.ไป อปท. ทำให้มีบุคลากรบางส่วนโอนย้ายไป 2. เป้าหมายการทำงานของหน่วยงานบริการต่างๆ (KPI) ไม่สอดคล้องกันกับสถานการณ์สุขภาพ 3. นโยบายการขอ Authen Code เพิ่มภาระงาน 4. รายหัว UC น้อย 5. ประสิทธิภาพการดำเนินงานมีปัญหาสุขภาพ และปัญหาการเงินของโรงพยาบาล 6. ต่างตั้งกลไกการแก้ไขปัญหาไม่ได้ 7. สังคมผู้สูงอายุทำให้มีภาระงานบริการเพิ่มขึ้น 8. โอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีไม่เท่าเทียมกัน 9. ปัญหาการเข้าถึงบริการ/โรคอุบัติใหม่-อุบัติซ้ำเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพและการดำเนินงานของหน่วยบริการ 10. ปัญหาอุบัติเหตุน้ำท่วมขัง ทำให้หน่วยงานบริการมีผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้น | <p>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการงานร่วมกัน อปท./อปท. หรือทำ MOU ร่วมกัน - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และสร้างจิตอาสาให้บริการ การให้บริการของโรงพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ - พัฒนาเป็นศูนย์เชี่ยวชาญด้านโรคและการเจ็บป่วยจากการสัมผัสเคมีภัณฑ์ และปิโตรเคมี(เชิงรุก/เชิงรับ) - Health literacy - สร้างความตระหนัก ป้องกัน และความร่วมมือด้านงานที่ปลอดภัย วินัยจราจร ในโรงพยาบาล (ถนนสีขาวใน รพ.) - พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพระยะยาว โดยทีมสหวิชาชีพ (Long term care) - ใช้ระบบ Telemedicine เพื่อลดความแออัดใน รพ. พัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุให้เป็นระบบ One stop service | <p>WT กลยุทธ์เชิงรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมระบบ IT ให้เกิด KM ในองค์กร - ใช้ระบบ IT ที่เอื้อต่อการบริการ - ดำเนินผู้ช่วยให้ accessibility ได้ง่ายขึ้นโดยการขอ Authen ผ่านตู้ Kios - กำหนดเจ้าหน้าที่ในการเข้าถึงและเปิด user เข้าถึงข้อมูลในการขอ Authen - ให้นำเสนอจากฝ่ายคนไข้ (กรณีผู้ป่วยมีล่าม)/ใช้ google translate/ใช้ template (การรัดข้อความ) - KM ความรู้ในหน่วยงานด้านงานอาชีพะให้มากขึ้น (เช่น pp,anc) - จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและกำหนดการรายงานผลทุก6เดือน - เปิดให้หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน เข้าถึงข้อมูล (ดึงข้อมูล) - KM ผ่าน INTRANET - เพิ่มเนื้อหาของข้อมูลของโรงพยาบาลไปในการประชุมมีเทศเจ้าหน้าที่ใหม่(C,บริหาร) - จัดทำแบบทดสอบ |
|--|--|---|

โครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal)



| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) | โครงการ/กิจกรรม | แผนพัฒนากำลังคน |
|---|---|---|
| <p>1. ระบบงานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค การคุ้มครองผู้บริโภค และระบบบริการปฐมภูมิมีคุณภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย สนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ดูแลตนเองได้</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการโครงการพัฒนา ส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย (5กลุ่มวัย) 2. โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว 3. โครงการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (Thai COC) 4. โครงการพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ 5. โครงการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ 6. โครงการชุมชนสร้างเสริมสุขภาพ(ชุมชนแม่ต้นแบบ /รร.สุขบัญญัติ/โรงงานสีขาว) 7. โครงการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ | |
| <p>2.ระบบการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน ทันสมัย รวดเร็ว ปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจ เพื่อรองรับ EEC และอุบัติเหตุสารเคมี</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.โครงการพัฒนาระบบการเข้าถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในกลุ่มโรคเรื้อรังและกลุ่มประเภอบางโรคเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุด (นวัตกรรม NT Help Call Center) โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก EMS คุณภาพ (Pre hos) โครงการระบบส่งต่อและเพิ่มศักยภาพเครือข่ายในการรับผู้ป่วยฉุกเฉิน(ศูนย์บริการสาธารณสุข มูลนิธิ(pre hos) โครงการพัฒนาศักยภาพของแพทย์และพยาบาลฉุกเฉินในการดูแลผู้ป่วย Trauma โครงการปรับปรุงโครงสร้างให้เป็นมาตรฐาน (ห้องสังเกตอาการ ห้องตรวจผู้ป่วยสีเขียว ฟ้าพาดาน) พัฒนาบุคลากรด้านเวชกิจฉุกเฉิน Paramedic ENP แพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน) พัฒนาระบบ TEA unit 2P2R แผน Evac (Disaster) โครงการพัฒนาทีมสอบสวนอุบัติเหตุหมู่ 5 คนขึ้นไป/เสียชีวิต (RTI) โครงการ Digital triage โครงการพัฒนาระบบ Central monitor พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย Definitive care โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยจิตเวชฉุกเฉิน โครงการฟื้นฟูความรู้บุคลากร (ALS BLS Triage) พัฒนาระบบส่งต่อภาคีเครือข่ายในพื้นที่ Safety Driver (ตรวจสุขภาพ/ให้ความรู้/การประเมินความพร้อม) One ER (เชื่อมโยงระบบ ER กับ รพ.ลูกข่าย) | <p>ส่งบุคลากรเรียนเวชกิจฉุกเฉิน Paramedic ENP แพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน (แผน HRD)</p> <p>ยาชีวะ</p> <p>จัดตั้งคณะกรรมการ ER / ป้องกัน / มูลนิธิ</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>3. ระบบบริการด้านอชีวอนามัย ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงพยาบาล 2. จัดทำแนวทางการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงและเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาล 3. โครงการจัดบริการอชีวอนามัยครบวงจร 4. โครงการพัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพรูปแบบกลุ่ม 5. โครงการพัฒนาระบบบริการการประเมินก่อนกลับเข้าทำงานในผู้ป่วยที่ยังทำงาน(RTW) 6. โครงการพัฒนาเครื่องช่วยการรองรับและสอบสวนผู้ป่วยโรคจากการทำงานและผู้ป่วยจากโรคตามพรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมปี 2562 7. พัฒนาระบบเทคโนโลยีในการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 8. โครงการพัฒนาระบบการรองรับผู้ป่วยและนัดหมายผู้ป่วยทางออนไลน์(ใช้ระบบ Telehealth) 9. พัฒนาระบบการวินิจฉัยโรคจากการทำงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล 10. โครงการพัฒนาเครื่องช่วยการส่งผู้ป่วยจากอุบัติเหตุภัยสาครเคมี(บูรณาการกับการซ้อมแผนประจำปี) 11. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการรองรับอุบัติเหตุภัยสาครเคมี 12. จัดทำแผนอพยพออกนอกพื้นที่และจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม (Hospital Evacuation) 13. โครงการพัฒนาเครื่องช่วยการรองรับและสอบสวนผู้ป่วยในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุภัยสาครเคมีและโรคจากสิ่งแวดล้อม ตามพรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ปี 2562 | |
| <p>4. ระบบบริการสุขภาพของครัวเรือน มีคุณภาพ ปลอดภัย เข้าถึงได้รวดเร็ว</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ศูนย์ผ่าตัดส่องกล้องทางเดินอาหารและทางเดินน้ำดี 2. ศูนย์ผ่าตัดส่องกล้องสร้างช่องเยื่อหุ้มหัวใจ และข้อเท้า 3. ศูนย์ผ่าตัดกระดูกสันหลัง 4. ศูนย์ผ่าตัดกระดูกจากตา เลนส์ตา และจอประสาทตา - ให้ดำเนินการได้ทันทีหลังจากได้รับมอบเครื่องมือ 5. รักษาคลองรากฟันแบบใช้กล้อง Microscope 6. ผังรากฟันเทียม (Implant) 7. จัดบริการ Special Medical Center(SMC)(แพทย์และทันตแพทย์) 8. ศูนย์ไตเทียม | <p>พัฒนาศักยภาพพยาบาลห้องผ่าตัดเฉพาะทางด้านศัลยกรรม ปีละ 1 คน(จำนวน 2คน)</p> <p>เพิ่มจำนวนพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน 3 คน (ขณะนี้ยังไม่สามารถเพิ่มคนได้เนื่องจากกรอบกำลังคนเต็ม ให้ใช้การพัฒนาศัลยแพทย์กำลังคนที่มีอยู่เดิม)</p> <p>เพิ่มจำนวนวิสัญญีพยาบาล จำนวน 2 คน (ขณะนี้ยังไม่สามารถเพิ่มคนได้เนื่องจากกรอบกำลังคนเต็ม ให้ใช้การพัฒนาศัลยแพทย์กำลังคนที่มีอยู่เดิม)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นักทัศนมาตร (หายอกและไม่ได้อยู่ในกรอบ) 2. พยาบาลห้องผ่าตัดเด็กทักษะผ่าตัดด้านจักษุประสาทที่รพ.ระยอง 1 คน (1เดือน) <p>พัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม ทันตแพทย์ 2 คน และผู้ช่วย 2 คน</p> <p>พัฒนาทันตแพทย์ด้านทันตกรรมประดิษฐ์ (ฟันปลอม) 1 คน</p> <p>พัฒนาพยาบาลเฉพาะทางสาขาไตเทียม 2 คน (CAPD 1, HD 1) ส่งไปเรียนเพิ่ม 1 คนเพื่อทดแทนและเตรียมพร้อมรับคนที่ลาออกไป</p> |

| | |
|--|--|
| <p>5.ระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สู่การเป็น Smart Hospital และไม่มีภาวะวิกฤติทางการเงิน (รวมเรื่อง EMS/Green &Clean)</p> | <p>11.หน่วยเคมีบำบัด</p> <p>12.คลินิกกัญชทางการแพทย์และแผนกทางเลือก ร่วมกับคลินิกการดูแลสุขภาพผู้ป่วยแบบประคับประคอง</p> <p>13.คลินิกกายภาพและแผนไทยนอกเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดคลินิกแผนไทยนอกเวลา(เริ่มต้นจะจัดบริการในวันเสาร์และน่าจะเริ่มดำเนินการมี.ค. 66) - การจัดคลินิกกายภาพนอกเวลาซึ่งไม่ดำเนินการเนื่องจากยังมีความต้องการน้อย <p>14.บริการ mammogram</p> <p>15.เปิดรับบริจาคเลือด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้จัดหาสถานที่และเริ่มดำเนินการได้ทันที <p>16.เพิ่มเติมเตียง ICU</p> <p>17.เปิดตึกผู้ป่วยศัลยกรรม 30 เตียง</p> <p>18.ตึกพิเศษ 5 ชั้น</p> <p>19.คลินิกประกันสังคม</p> <p>20.พัฒนาคุณภาพการถ่ายภาพรังสีและจัดเก็บข้อมูลภาพถ่าย</p> <p>21.รับบริจาคดวงตา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ Set ทีม 1.Palliative 2.พยาบาลผู้จัดเก็บ(OR) <p>1.พัฒนาระบบบริการแพทย์ทางไกล (Telemedicine)</p> <p>2.พัฒนาระบบ IPD Paperless</p> <p>3.พัฒนาโปรแกรมระบบการบริหารแผนและงบประมาณ (PISS)/ERP</p> <p>4.พัฒนาโปรแกรมบริหารจัดการยา(PS2D)</p> <p>5.เชื่อมโยง/พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังและระบบศูนย์จัดเก็บรายได้คุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต่อยอดโปรแกรม RCM ช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของการเรียกเก็บ - เพิ่มสิทธิ์ประกันสังคม <p>6.พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสุขภาพแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประกาศข้อมูลข่าวสารผ่านทาง Website ของหน่วยงาน - พัฒนาระบบข้อมูล EQP ที่จำกัดแค่ 20 รายการล่าสุด ให้แสดงได้ครบถ้วน <p>7.พัฒนาระบบบริการการส่งต่อผู้ป่วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกเลิกระบบ Thai Refer ใช้ระบบ EVER HIE ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยอัตโนมัติ (เริ่มใช้ได้ทันที) <p>8.เชื่อมโยงข้อมูลระเบียบสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ส่วนบุคคล (PHR) ของระบบหมอพร้อม</p> <p>9.เปิดให้บริการพิสูจน์และยืนยันตัวตนดิจิทัล eKYC (หมอพร้อม DID)</p> <p>10.พัฒนาระบบคิวโรงพยาบาลพร้อมระบบ KIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเรียกคิวหน้าห้องตรวจผ่านจอ Display เพื่อลดเจ้าหน้าที่เรียกคิวหน้าห้องตรวจ ใน ปี2566) |
| | <p>1.พยาบาล 3 ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างส่งเรียน)</p> <p>2.แพทย์ 1 ตำแหน่ง (ขึ้นทะเบียนกับ สปสช)</p> <p>ใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม</p> <p>ผู้ช่วยมัด 2 / ผู้ช่วยกายภาพ 2</p> <p>อบรมรังสีแพทย์เฉพาะทางด้าน Mammogram</p> <p>พัฒนาคณะด้านธนาคาร 1 คน และเพิ่มอัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์ 3 คน/Out-Source</p> <p>เพิ่มจำนวนพยาบาล บัณฑิต 3 คน (จำนวน 3ปี = 9 คน)ส่งเรียนเฉพาะทางบัลิตะ 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 6 คน</p> <p>เพิ่มพยาบาล 10 คน และส่งเรียนเฉพาะทางด้านศัลยกรรม 2 คนและผู้ช่วยเพื่อนไข้6คน</p> <p>เพิ่มพยาบาล 20 คน และผู้ช่วย 16 คน</p> <p>พยาบาล 2 คน ผู้ช่วยพยาบาล 2 คน</p> <p>พัฒนาพยาบาลผู้จัดเก็บ 2 คน (หลักสูตระยะสั้น)</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 6. บุคลากรเก่ง ดี มีสุข ยุทธศาสตร์กำลังที่เพียงพอ | <p>11. พัฒนาระบบบันทึกข้อมูล Vital signs ลงในระบบ HIS อัตโนมัติ</p> <p>12. EMS/Green & Clean Advance (5ส./Solar Cell)</p> <p>1. โครงการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคลากร ด้านการพยาบาลฉุกเฉิน (ECS)</p> <p>2. พัฒนาศูนย์พยาบาลให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ Core Competency ของหน่วยงาน</p> <p>3. บริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอทุกหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการ service plan - พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร <p>4. โครงการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร - ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี - ส่งเสริมและป้องกันปัญหาด้านสุขภาพจิตของบุคลากร <p>5. จัดตั้ง HR Clinic/Line Official เพื่อให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>6. จัดตั้ง Co-working Space</p> <p>7. โครงการพัฒนา Talent</p> | |
| | | <p>พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน ER ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการ รักษาพยาบาลฉุกเฉิน (ECS)</p> |
| | | <p>มอบหมายเจ้าพนักงานบุคลากร รับผิดชอบ HR Clinic/Line Official</p> |

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานใน
โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง
ตามประกาศโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง
เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

| แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด | |
|---|---|
| ชื่อหน่วยงาน: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล | |
| วัน/เดือน/ปี: ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖ | |
| หัวข้อ: นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) - ตามเอกสารแนบท้าย | |
| Linkภายนอก: | |
| หมายเหตุ: | |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นางสาวกตติยา ยินดีงาม) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖</p> | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นางสาวเกตสุวรรณ์ เกตุแก้ว) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>นนทกานต์ มากพูล (ส.อ.นนทกานต์ มากพูล) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๖</p> | |