



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง

โทร. ๐๓๘-๖๘๔๔๔๔ ต่อ ๑๔๐๑ - ๑๔๐๒

ที่ รย ๐๐๓๓.๓(๖)/ -

วันที่ - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล 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

(นางสาวเกตสุวรรณ์ เกตุแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวเชาวนี วัฒนารากุล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

- อนุญาต

(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 เพื่อบรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ 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. ให้ความสำคัญกับสุขภาวะองค์กร โดยนำผลของการสำรวจดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาปรับใช้เพื่อทำโครงการด้านสุขภาพ จัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อการผ่อนคลาย โดยมีจุดมุ่งเน้นและให้ความสำคัญให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน

/๕. การใช้...

๕. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕


(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 พิษณุ และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพโดยบูรณาการร่วมกับเครือข่ายสุขภาพ
4. พัฒนาระบบบริการและวิชาการ ด้านอาชีวอนามัยและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
6. อภิบาลระบบโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ให้มีระบบบริหารจัดการทรัพยากร ITA ระบบควบคุมภายใน ระบบหลักประกัน ระบบการเงินการคลัง ระบบสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategic Goals)

1. ระบบงานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค การคุ้มครองผู้บริโภค และระบบบริการปฐมภูมิมีคุณภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ดูแลตนเองได้
2. ระบบการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน ทันสมัย รวดเร็ว ปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจ เพื่อรองรับ EEC และอุบัติเหตุภัยสารเคมี
3. ระบบบริการด้านอาชีวอนามัย ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
4. ระบบบริการสุขภาพองค์รวม มีคุณภาพ ปลอดภัย เข้าถึงได้รวดเร็ว
5. ระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สู่การเป็น Smart Hospital และไม่มีภาวะวิกฤติทางการเงิน
6. บุคลากรเก่ง ดี มีสุข ผู้กฟนองค์กร และมีอัตรากำลังที่เพียงพอ

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.องค์กรร่วมและสร้างเสริมสุขภาพ 3.ฟังพอใจ	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> <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (4 Excellence) 2. มีการนำกลยุทธ์มาใช้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3. ทีมสหวิชาชีพและทีมประสานงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4. มีระบบการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น มี IT เพิ่มประสิทธิภาพ / มีทีมประสานงานชัดเจน / จัดระบบตามมาตรฐาน HA ครบ/มีการเชื่อมต่อระบบในผู้ปฏิบัติงาน 5. มีระบบบริการที่มีคุณภาพ 6. มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนและเหมาะสม (PEST) 7. มีความเป็นผู้นำสูงในทีมบริหาร 8. มีการทำงานเป็นทีม/วิสัยทัศน์ร่วม 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. บุคลากรระดับบริหารมีทักษะบริหารจัดการที่ดีและเข้มแข็ง 21. เครื่องมือทันสมัยและเพียงพอ 	<p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติงานไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจนในประเด็นเนื้อหา 2. ขาดการบูรณาการงานอาชีพเวชศาสตร์เข้ากับงาน Service ทั่วไป (cooperation / collaboration / Integration) 3. การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ 4. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีน้อย 5. ขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล 6. โครงสร้างงานยังไม่มีความชัดเจน (เช่น ประชาสัมพันธ์/สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ) 7. ขาดการพัฒนาต่อเนื่อง พัฒนานวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Smart Hospital) 8. ขาดผู้รับผิดชอบข้อมูลกลางของโรงพยาบาล 9. ระบบการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ 10. การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมในบางหน่วยงาน 11. บุคลากรทำงานไม่ได้เต็มศักยภาพ เนื่องจากทัศนคติเป็นลบ 12. ขาดคนบริหารจัดการที่เหมาะสม (Fix mindset / Attitude ทางลบ) 13. ขาดขวัญกำลังใจ (ค่าตอบแทน) 14. ไม่มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน (Career path) 15. ระบบการจัดการความรู้(KM)ไม่ชัดเจน เช่น อาชีวเวชศาสตร์/การบำรุงรักษาเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น 16. การประเมินความรู้และทักษะในการทำงานยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน 17. ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์งานบริการเฉพาะทาง 	<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 2. มีการนำกลยุทธ์มาใช้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3. ทีมสหวิชาชีพและทีมประสานงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4. มีระบบการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น มี IT เพิ่มประสิทธิภาพ / มีทีมประสานงานชัดเจน / จัดระบบตามมาตรฐาน HA ครบ/มีการเชื่อมต่อระบบในผู้ปฏิบัติงาน 5. มีระบบบริการที่มีคุณภาพ 6. มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนและเหมาะสม (PEST) 7. มีความเป็นผู้นำสูงในทีมบริหาร 8. มีการทำงานเป็นทีม/วิสัยทัศน์ร่วม 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. บุคลากรระดับบริหารมีทักษะบริหารจัดการที่ดีและเข้มแข็ง 21. เครื่องมือทันสมัยและเพียงพอ
<p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายมีความชัดเจน (EEC/Smart Hospital/Digital transformation/ Green & Clean) 2. มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (เช่น กองทุนไฟฟ้า/ชุมชน/บริษัท) 3. รายได้ต่อหัวประชากรสูง (สร้างโอกาส Premium Service) 4. ทำให้ที่ตั้งดี การจราจรสะดวก 5. ประชากรแฝง ต่างต่างขึ้นทะเบียน ทำให้จำนวนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น 6. เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้งานบริการ ดำเนินการได้รวดเร็ว และสะดวกมากขึ้น 7. เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย (เช่น เครื่องมือทางการแพทย์สมัยใหม่) ช่วยให้ระบบการให้บริการมีประสิทธิภาพขึ้น (เช่น ลดการนอน รพ. ลดความผิดพลาดการวินิจฉัย ลดภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วย) 8. ภัยสุขภาพทางแพทย์เพิ่มคุณภาพชีวิตในกลุ่มผู้ป่วยระยะสุดท้าย 9. กฎหมาย/พรบ สร้างโอกาสควบคุมการทำงานของหน่วยงานบริการให้ได้มาตรฐาน 	<p>SO กลยุทธ์เชิงรุก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นำเทคโนโลยีมาร่วมพัฒนาคณาภพกระบวนส่งเสริม ดูแล รักษา ป้องกัน พิษณุ และส่งต่อทางให้แพทย์สู่ความเป็นเลิศ 2. อาชีวอนามัยพัฒนาการให้บริการและประชาสัมพันธ์ทำการตลาดเชิงรุก / ตรวจสอบคุณภาพเชิงรุก / ขึ้นทะเบียนต่างตัว/ขยายตลาดตรวจสุขภาพต่างตัว 3. บริการ Premium Service (Ortho / Eye) ครบวงจร (OPD, IPD, OR, PM&R) 4. เชื่อมโยงบริษัทประกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับบริการของผู้รับบริการที่มีประกันสุขภาพ 5. บูรณาการใช้ข้อมูลเชื่อมโยงทางการแพทย์ร่วมกับแพทย์แผนไทยในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มระยะสุดท้าย 	<p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบการ Implement ผู้ปฏิบัติ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาล 2. ใช้เทคโนโลยีประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 3. เชื่อมโยง ผสมผสานและบูรณาการงานอาชีพอาชีวอนามัยร่วมกับงานรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิ 4. พัฒนาระบบ KM โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมาช่วยเพื่อลดความขัดแย้งจากการสื่อสารภายในหน่วยงาน (การทำ KM, ระเบียบ, WI,ผ่านระบบ) 5. พัฒนาระบบทดแทนคน/งาน ระหว่างหน่วยงาน (การประเมิน นิเทศ ติดตาม) 6. พัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ (Attitude+ศักยภาพ) 7. การทำงานเป็นทีม 8. พัฒนาระบบการส่งต่อ และสืบต่อตำแหน่งให้ชัดเจนไปโรงใด เป็นธรรมและมีการสื่อสารให้ชัดเจน

<p>ภัยคุกคาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายไอที, มาตรฐาน, วัตถุประสงค์การดำเนินงานไม่สอดคล้องกัน 2. เป้าหมายการทำงานของหน่วยงานต่างกัน (KPI มหาดไทย กับสาธารณสุข) 3. นโยบายการขอ Authen Code เพิ่มภาระงาน 4. รายหัว UC น้อย 5. ประชากกรแบ่งนำมาสู่ปัญหาสังคม ปัญหาสุขภาพ และปัญหาทางการเงินของโรงพยาบาล 6. ต่างต่างสื่อสารภาษาทำให้บริการเพิ่มขึ้น 7. สังคมผู้สูงอายุทำให้มีภาระงานบริการเพิ่มขึ้น 8. โอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีไม่เท่าเทียมกัน 9. ปัญหาเมดิคัล/อุบัติเหตุใหม่-อุบัติเหตุไม่-อุบัติเหตุเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพและการะงานของหน่วยบริการ 10. ปัญหาอุบัติเหตุจราจร ทำให้หน่วยบริการมีผู้รับบริการเพิ่มขึ้น 	<p>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการงานร่วมกัน องค์กร/อปท. หรือทำ MOU ร่วมกัน - พัฒนาระบบเทคโนโลยี สร้าง Application ในการสื่อสาร และสร้างจิตอาสาให้บริการ การใช้บริการของโรงพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ - พัฒนาเป็นศูนย์เชี่ยวชาญด้านโรคและการเจ็บป่วยจากการสัมผัสเคมีภัณฑ์ และปีตรเคมี(เชิงรุก/เชิงรับ) - Health literacy - สร้างความตระหนัก ป้องกัน และความร่วมมือด้านการขับไล่ลดภัย วิจัยจราจร ในโรงพยาบาล (ถนนสี่ขาใน รพ.) - พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว โดยทีมสหวิชาชีพ (Long term care) - ใช้ระบบ Telemedicine เพื่อลดความแออัดใน รพ. พัฒนาคลินิกผู้สูงอายุให้เป็นระบบ 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 - ใช้ผ่านจากฝ่ายคนไข้ (กรณีผู้ป่วยมีสาม)/ใช้ google translate/ใช้ template (การติดต่อความ) - KM ความรู้ในหน่วยงานด้านงานอาชีวอนามัยมากขึ้น (เช่น pp,anc) - จัดทำคู่มือขอและกำหนดการรายงานผลทุก6เดือน - เปิดให้หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน เข้าถึงข้อมูล (ตั้งข้อมูล) - KM ผ่าน INTRANET - เพิ่มเนื้อหาของข้อมูลของโรงพยาบาลไปในการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่(C,บริหาร) - จัดทำแบบทดสอบ
---	--	---

โครงการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(Strategic Goal)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal)	โครงการ/กิจกรรม	แผนพัฒนากำลังคน
<p>1. ระบบงานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค การคุ้มครองผู้บริโภค และระบบบริการปฐมภูมิมีคุณภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย สนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ดูแลตนเองได้</p> <p>2.ระบบการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน ทันสมัย รวดเร็ว ปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจ เพื่อรองรับ EEC และอุบัติเหตุสารเคมี</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนา ส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย (5กลุ่มวัย) 2. โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว 3. โครงการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยต่อที่บ้าน (Thai COC) 4. โครงการพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ 5. โครงการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์และบริบริการสุขภาพ 6. โครงการชุมชนสร้างเสริมสุขภาพ(ชุมชนนมแม่ต้นแบบ /รร.สุขบัญญัติ/โรงงานสีขาว) 7. โครงการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ 1.โครงการพัฒนาการเข้าถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในกลุ่มโรคเรื้อรังและกลุ่มเปราะบางในเขตเทศบาลเมืองมวกพุด (นวัตกรรม NT Help Call Center) 2.โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก EMS คุณภาพ (Pre hos) 3.โครงการระบบส่งต่อและเพิ่มศักยภาพาศีเครือข่ายในการรับผู้ป่วยฉุกเฉิน(ศูนย์บริการสาธารณสุข มูลนิธิ(pre hos) 4.โครงการพัฒนาศักยภาพของแพทย์และพยาบาลฉุกเฉินในการดูแลผู้ป่วย Trauma 5.โครงการปรับปรุงโครงสร้างให้ใช้ได้มาตรฐาน (ห้องสังเกตอาการ ห้องตรวจผู้ป่วยสีเขียว ฝ้าเพดาน) 6.พัฒนาบุคลากรด้านเวชกิจฉุกเฉิน Paramedic ENP แพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน) 7.พัฒนาระบบ TEA unit 8.2P2R แผน Evac (Disaster) 9.โครงการพัฒนาทีมสอบสวนอุบัติเหตุหมู่ 5 คนขึ้นไป/เสียชีวิต (RTI) 10.โครงการ Digital triage 11.โครงการพัฒนาระบบ Central monitor 12.พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย Definitive care 13.โครงการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยจิตเวชฉุกเฉิน 14.โครงการฟื้นฟูความรู้บุคลากร (ALS BLS Triage) 15.พัฒนาระบบส่งต่อภาคีเครือข่ายในพื้นที่ 16.Safety Driver (ตรวจสุขภาพ/ให้ความรู้/การประเมินความพร้อม) 17.One ER (เชื่อมโยงระบบ ER กับ รพ.ลูกข่าย) 	<p>แผนพัฒนากำลังคน</p> <p>ส่งบุคลากรเรียนเวชกิจฉุกเฉิน Paramedic ENP แพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน (แผน HRD)</p> <p>อาชีพะ จัดตั้งคณะกรรมการ ER / ป้องกัน / มูลนิธิ</p>


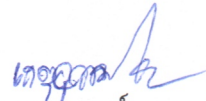
<p>3.ระบบบริการด้านอาชีวอนามัย ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.พัฒนาศักยภาพเครือข่ายเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล 2.จัดทำแนวทางการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงและเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาล 3.โครงการจัดบริการอาชีวอนามัยครบวงจร 4.โครงการพัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพรูปแบบกลุ่ม 5.โครงการพัฒนาระบบบริการการประเมินก่อนกลับเข้าทำงานในผู้ป่วยวัยทำงาน(RTW) 6.โครงการพัฒนาเครือข่ายการรองรับและสอบสวนผู้ป่วยโรคจากการทำงานและผู้ป่วยจากโรคตามพรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมปี 2562 7.พัฒนาระบบเทคโนโลยีในการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 8.โครงการพัฒนาระบบการรองรับผู้ป่วยและนัดหมายผู้ป่วยทางออนไลน์(ใช้ระบบ Telehealth) 9.พัฒนาระบบการวินิจฉัยโรคจากการทำงานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล 10.โครงการพัฒนาเครือข่ายการส่งผู้ป่วยจากอุบัติเหตุภัยสารเคมี(บูรณาการกับการซ่อมแผนประจำปี) 11.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการรองรับอุบัติเหตุภัยสารเคมี 12.จัดทำแผนอพยพออกพื้นที่และจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม (Hospital Evacuation) 13.โครงการพัฒนาเครือข่ายการรองรับและสอบสวนผู้ป่วยในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุสารเคมีและโรคจากสิ่งแวดล้อม ตามพรบ.โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ปี 2562 	
<p>4.ระบบบริการสุขภาพองค์รวม มีคุณภาพ ปลอดภัย เข้าถึงได้รวดเร็ว</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ศูนย์ผ่าตัดส่องกล้องทางเดินอาหารและทางเดินน้ำดี 2.ศูนย์ผ่าตัดส่องกล้องสร้างช่องแอมโซไลด์ ข้อเท้า และข้อเท้า 3.ศูนย์ผ่าตัดกระดูกสันหลัง 4.ศูนย์ผ่าตัดกระดูกจากตา เลนส์ตา และจอประสาทตา - ให้คำปรึกษาได้ทันทีหลังจากได้รับมอบเครื่องมือ 5.รักษาคลองรากฟันแบบใช้กล้อง Microscope 6.ฝังรากฟันเทียม (Implant) 7.จัดบริการ Special Medical Center(SMC)(แพทย์และทันตแพทย์) 8.ศูนย์ไตเทียม 10.คลินิกจิตเวชและยาเสพติด (ยังไม่ได้จดทะเบียนเป็นสถานบำบัด) 	<p>พัฒนาศักยภาพพยาบาลห้องผ่าตัดเฉพาะทางด้านศัลยกรรม ปีละ 1 คน(จำนวน 2คน)</p> <p>มีมีจำนวนพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน 3 คน (ขณะนี้ยังไม่สามารถเพิ่มคนได้เนื่องจากกรอบกำลังคนเต็ม ใ้ให้ใช้การพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีอยู่เดิม)</p> <p>เพิ่มจำนวนวิสัญญีพยาบาล จำนวน 2 คน (ขณะนี้ยังไม่สามารถเพิ่มคนได้เนื่องจากกรอบกำลังคนเต็ม ใ้ให้ใช้การพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีอยู่เดิม)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.นักทัศนมาตร (หายากและไม่ได้อยู่ในกรอบ) 2.พยาบาลห้องผ่าตัดสีที่ทักษะผ่าตัดด้านจอบประสาทที่รพ.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.ระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สู่การเป็น Smart Hospital และไม่มีภาวะวิกฤติทางการเงิน (รวมเรื่อง EMS/Green &Clean)</p>	<p>11.หน่วยเคมีบำบัด</p> <p>12.คลินิกกัญชาทางการแพทย์และแพทย์ทางเลือก ร่วมกับคลินิกการดูแลสุขภาพผู้ป่วยแบบประคับประคอง</p> <p>13.คลินิกกายภาพและแผนไทยนอกเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดคลินิกแผนไทยนอกเวลา(เริ่มต้นจะจัดบริการในวันเสาร์และนาคะเริ่มดำเนินการ มี.ค. 66) - การจัดคลินิกกายภาพนอกเวลายังไม่ดำเนินการเนื่องจากยังมีความต้องการน้อย <p>14.บริการ mammogram</p> <p>15.เปิดรับบริจาคเลือด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้จัดหาสถานที่และเริ่มดำเนินการได้ทันที <p>16.เพิ่มเตียง ICU</p> <p>17.เปิดเตียงผู้ป่วยศัลยกรรม 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.พยาบาล 3 ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างสงเรียน)</p> <p>2.แพทย์ 1 ตำแหน่ง (ขึ้นทะเบียนกับ สปสช) ใช้ยัตรากำลังที่มีอยู่เดิม</p> <p>ผู้ช่วยวศ 2 / ผู้ช่วยกายภาพ 2</p> <p>อบรมรังสีแพทย์เฉพาะทางด้าน Mammogram</p> <p>พัฒนาคนต้นธนาคาร 1 คน และเพิ่มยัตรากำลังนักเทคนิคการแพทย์ 3 คน/Out-Source</p> <p>เพิ่มจำนวนพยาบาล ปีละ 3 คน (จำนวน 3ปี = 9 คน)ส่งเรียนเฉพาะทางปีละ 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 6 คน</p> <p>เพิ่มพยาบาล 10 คน และส่งเรียนเฉพาะทางด้านศัลยกรรม 2 คนและผู้ช่วยเหลือคนไข้6คน</p> <p>เพิ่มพยาบาล 20 คน และผู้ช่วย 16 คน</p> <p>พยาบาล 2 คน ผู้ช่วยพยาบาล 2 คน</p> <p>พัฒนาพยาบาลผู้จัดเก็บ 2 คน (หลักสูตระยะสั้น)</p>	<p>1.พัฒนากระบวนการบริหารแผนและงบประมาณ (PISS)/ERP</p> <p>2.พัฒนาโปรแกรมบริหารจัดการยา(PS2D)</p> <p>3.เชื่อมโยง/พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังและระบบจัดเก็บรายได้คุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต่อยอดโปรแกรม RCM ช่วยตรวจสอบความครบถ้วนของการเรียกเก็บ - เพิ่มสิทธิประกันสังคม <p>4.พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสุขภาพแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประกาศข้อมูลข่าวสารผ่านทาง Website ของหน่วยงาน - พัฒนาระบบข้อมูล EQP ที่จำกัดแค่ 20 รายการล่าสุด ให้แสดงได้ครบถ้วน <p>5.พัฒนาระบบบริการการส่งต่อผู้ป่วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกเลิกระบบ Thai Refer. ใช้ระบบ EVER HIE ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยอัตโนมัติ (เริ่มใช้ได้ทันที) <p>6.เชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ส่วนบุคคล (PHR) ของระบบหมอพร้อม</p> <p>7.เปิดให้บริการพิสูจน์และยืนยันตัวตนดิจิทัล eKYC (หมอพร้อม DID)</p> <p>8.พัฒนาระบบคิวโรงพยาบาลพร้อมระบบ KIOS</p> <p>9.ระบบเรียกคิวหน้าห้องตรวจผ่านจอ Display เพื่อลดเจ้าหน้าที่เรียกคิวหน้าห้องตรวจ ในปี2566)</p>
---	--	--	---

	<p>11. พัฒนาระบบบันทึกข้อมูล Vital signs ลงในระบบ HIS อัตโนมัติ</p> <p>12. EMS/Green & Clean Advance (5ส./Solar Cell)</p>	
<p>6. บุคลากรเก่ง ดี มีสุข ยุทธพันธ์องค์กร และมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ</p>	<p>1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน (ECS)</p> <p>2. พัฒนาบุคลากรตามให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ Core Competency ของหน่วยงาน</p> <p>3. บริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เพียงพอทุกหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการ service plan - พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร <p>4. โครงการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุจริตภาพ</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 ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน (ECS)</p> <p>มอบหมายเจ้าหน้าที่งานบุคลากร 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: - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕	
หัวข้อ:นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล..... รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ...- ตามเอกสารแนบท้าย.....	
Linkภายนอก:	
หมายเหตุ:	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p></p> <p>(นางสาวกตติยา ยินดีงาม)</p> <p>ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ</p> <p>วันที่..... - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p></p> <p>(นางสาวเกตสุวรรณ์ เกตุแก้ว)</p> <p>ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>วันที่..... - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>นนทกานต์ มากพูล</p> <p>(ส.อ.นนทกานต์ มากพูล)</p> <p>ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ</p> <p>วันที่..... - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕</p>	