



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลปาดอง กลุ่มงานบริหาร โทร. ๐ ๗๖๓๔ ๒๖๓๓ ต่อ ๓๒๗

ที่ ภก.๐๐๓๒/รพ.๒/ ๑๕๐๓ วันที่ - ๕ พ.ย. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและขอเผยแพร่บนเว็บไซต์ รพ.

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานทุกหน่วยงาน

ด้วยยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น ๑ ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลปาดอง กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาและการจัดการด้านกำลังคนก็ถือเป็นงานที่ยากที่สุด แต่ก็มีความจำเป็น ต้องดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้น ต้องมามองที่พื้นฐานความ ต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น กล่าวได้ว่าต้องให้อาหารใจ กับบุคลากรให้อิ่ม ให้มีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้ การสร้างค่านิยม แร่งบันดาลใจ และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา กำลังคนเพื่อให้ บุคลากรโรงพยาบาลปาดอง “เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และเพียงพอ” มีความสามารถที่จะยกระดับ ศักยภาพในการพัฒนาโรงพยาบาลปาดองไปตามเป้าหมาย

แนบ

ในการนี้ คณะกรรมการ HRD โรงพยาบาลปาดอง จึงขอเผยแพร่นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และอนุญาตให้เผยแพร่ บนเว็บไซต์โรงพยาบาลปาดอง

(นางรัชชี เดสโร)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เลขาทีม HRD

อนุญาต

(นางสาวเหมือนแพร บุญล้อม)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดอง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลป่าตอง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลป่าตอง

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลป่าตอง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

วัน/เดือน/ปี วันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๕

หัวข้อ.....ขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลป่าตอง

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

บันทึกข้อความ ขออนุญาตเผยแพร่

ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence).....

Link ภายนอก.....

หมายเหตุ.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

รังษี เดสโร

(นางรังษี เดสโร)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

วันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

ปรเมศวร์ รุ่งแสงอโณทัย

(นายปรเมศวร์ รุ่งแสงอโณทัย)

ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการ

วันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ภรณ์ยา ทิพย์รักษา

(นางสาวภรณ์ยา ทิพย์รักษา)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

วันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๕

นโยบายผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น ๑ ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลปาดอง กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนา และการจัดการด้านกำลังคนก็ถือเป็นงานที่ยากที่สุด แต่ก็มีผลจำเป็นต้อง ดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้น ต้องมามองที่พื้นฐานความ ต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน สุขภาพในการทำงาน เป็นต้น กล่าวได้ว่าต้องให้อาหารใจ กับบุคลากรให้อิ่ม ให้ความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้ การสร้างค่านิยม แรงบันดาลใจ และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนากำลังคนเพื่อให้ บุคลากรโรงพยาบาลปาดอง “เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และเพียงพอ” มีความสามารถที่จะยกระดับ ศักยภาพในการพัฒนาโรงพยาบาลปาดองไปตามเป้าหมาย

๒๖

(นางสาวเหมือนแพร บุญล้อม)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดอง

ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ

People Excellence Strategy

โรงพยาบาลปาดอง
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต

ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy

ประเด็นสำคัญ ชีตความสามารถ อัตรากำลัง การรักษาไว้ ทักษะที่เหมาะสม บรรยากาศการทำงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย สิทธิประโยชน์ บริการ ความพึงพอใจ ความผูกพัน การพัฒนากำลังคนและผู้นำ

ii. **บริบท** กำลังคน ณ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๓๓๖ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๑๖๘ คน ลูกจ้างประจำ ๕ คน พนักงานราชการ ๕ คน ลูกจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๘๗ คน ลูกจ้างรายเดือน ๒๑ คน ลูกจ้างรายวัน ๕๐ คน กำลังคนประเภทต่างๆ ขององค์กร:

ตำแหน่งสายวิชาชีพ	จำนวน
แพทย์เฉพาะทาง	๑๗ คน (ประกอบด้วยสาขา) ๑. อายุรศาสตร์ทั่วไป ๒ คน ๒. ประสาทวิทยา ๑ คน ๓. ตจวิทยา ๒ คน ๔. สูติรีเวช ๑ คน ๕. กุมารเวชศาสตร์ ๒ คน ๖. เวชศาสตร์ฉุกเฉิน ๒ คน ๗. ออร์โธปิดิกส์ ๑ คน ๘. วิสัญญีแพทย์ ๑ คน ๙. เวชศาสตร์ฟื้นฟู ๑ คน ๑๐. โสต ศอ นาสิก ๑ คน ๑๑. จักษุวิทยา ๑ คน ๑๒. รังสีวิทยา ๑ คน ๑๓. แพทย์ลูกจ้าง ๑ คน สาขาออร์โธปิดิกส์
แพทย์ทั่วไป	๑๐ คน
ทันตแพทย์	๖ คน
เภสัชกร	๘ คน
จพ.เภสัชกรรม	๙ คน
พยาบาลวิชาชีพ	๘๓ คน (ข้าราชการ ๖๗ คน และลูกจ้าง ๑๖ คน)
นักเทคนิคการแพทย์	๕ คน (ข้าราชการ ๔ คน และลูกจ้าง ๑ คน)
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๓ คน
นักกายภาพบำบัด	๔ คน (ข้าราชการ ๒ คน และลูกจ้าง ๒ คน)
แพทย์แผนไทย	๒ คน (ข้าราชการ ๑ คน และลูกจ้าง ๑ คน)
จพ.เวชสถิติ	๒ คน (ข้าราชการ ๑ คน และลูกจ้าง ๑ คน)

สมรรถนะหลักขององค์กร: มีแพทย์และทันตแพทย์เฉพาะทาง เครื่องมือแพทย์ ยา เวชภัณฑ์ รวมทั้งพยาบาลเฉพาะทางที่สอดคล้องกับศักยภาพของแพทย์เฉพาะทาง ทำให้สามารถให้บริการผู้ป่วยในพื้นที่และได้รับความไว้วางใจจากนักท่องเที่ยว ลดการส่งต่อผู้ป่วย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังคน: : จากการสำรวจความพึงพอใจพบว่า จุดแข็งของโรงพยาบาลที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ๙๘.๕% ความพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ ๙๓.๓% รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน ๙๓.๑% มีอิสระในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ ๙๒.๓% มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาบุคลากร ๘๙.๓% และบรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ๘๓% แต่เนื่องจากโรงพยาบาลป่าตองตั้งในพื้นที่

ท่องเที่ยวที่มีค่าครองชีพสูง ปัญหาด้านการเงินจึงเป็นปัญหาหลัก ดังนั้นโรงพยาบาลจึงกำหนดอัตราค่าจ้างและอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่สูงกว่ากระทรวงกำหนด และเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน: เนื่องจากโรงพยาบาลป่าตองตั้งอยู่ในพื้นที่ท่องเที่ยว ที่มีนักท่องเที่ยวและแรงงานต่างด้าวจากหลายประเทศที่สามารถนำเชื้อโรคเข้ามาในประเทศ เจ้าหน้าที่จึงมีความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดจากโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ

iii. กระบวนการ

๑ ก. ชีตความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน

(๑) ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน และการตอบสนองโรงพยาบาลป่าตองยังขาดแคลนแพทย์ซึ่งเป็นแพทย์ในสาขาหลัก ปัจจุบันมีแพทย์ที่ได้รับทุนศัลยกรรมและจะสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนั้นระหว่างนี้โรงพยาบาลจึงได้ติดต่อแพทย์ศัลยกรรมจากรพ.แม่ข่ายมาออกตรวจที่รพ.ป่าตอง ๒ วันต่อสัปดาห์ ขณะเดียวกันก็ติดต่อขอแพทย์ทุนศัลยกรรมจากเขตสุขภาพที่ ๑๑ และติดต่อแพทย์ Free training รวมถึงแพทย์จากโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้สามารถเปิดให้บริการสาขาศัลยกรรมได้

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังตาม FTE พบว่ายังขาดอัตรากำลังในเฉพาะส่วนของสายวิชาชีพบางสาขา เช่น รังสีวิทยาและทันตกรรม และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการยกระดับโรงพยาบาลเป็นระดับ M ๑ โรงพยาบาลจึงได้ ส่งแพทย์ลาศึกษาต่อเพิ่มเติม ๓ คน ทันตแพทย์ ๖ คน พยาบาล ๑๐ คน และให้ทุนนักรังสีเทคนิค ๑ คน ปัจจุบันมีแพทย์และทันตแพทย์กำลังลาศึกษา ดังนี้

แพทย์ ปี ๒๕๖๒ ให้ทุน ๒ คน

๑. สาขาออร์โธปิดิกส์ ๑ คน นพ.ธนภัทร ลิมชูเชื้อ สังกัดเดิมโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต (๑ กค. ๒๕๖๒ - ๓๐ มิย. ๒๕๖๖)
๒. สาขาศัลยศาสตร์ ๑ คน พญ.พิมพ์มณี นิติสวัสดิ์ สังกัดเดิมโรงพยาบาลป่าตอง (๑ กค. ๒๕๖๒ - ๓๐ มิย. ๒๕๖๖)

แพทย์ ปี ๒๕๖๓ ให้ทุนจำนวน ๔ คน

๑. สาขาศัลยศาสตร์ ๑ คน พญ.ยุวธิดา พูลสุวรรณ สังกัดเดิม โรงพยาบาลท้ายเหมืองชัยพัฒนา พังงา (๑ กค. ๒๕๖๓ - ๓๐ มิย. ๒๕๖๗)
๒. สาขาอายุรศาสตร์ ๑ คน นพ.ฤชชากร กุลขจรพันธ์ สังกัดเดิมโรงพยาบาลแม่วาง จ.เชียงใหม่
๓. สาขาออร์โธปิดิกส์ ๑ คน นพ.ไมตรี อมรไพโรจน์ สังกัดเดิมโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
๔. สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว ๑ คน พญ.พิชา เครือรัตน์ สังกัดเดิมโรงพยาบาลหัวตะพาน จ.อำนาจเจริญ

ทันตแพทย์

๑. สาขา เอ็นโดดอนต์ ๑ คน ทพญ.นภสร ตันติพัฒน์ สังกัดโรงพยาบาลป่าตอง๑๓ (๑๓ สค. ๒๕๖๒ - ๑๒ สค. ๒๕๖๕)
๒. สาขา ทันตกรรมรากเทียม ๑ คน ทพญ. ธัญพร ลีลารัตน์รุ่งเรือง สังกัดโรงพยาบาลป่าตอง (๑ กค. ๒๕๖๒ - ๓๐ มิย. ๒๕๖๕)

และเปิดให้ทุนแพทย์ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ทุน

๑. สาขาเวชศาสตร์ป้องกันแขนงเวชศาสตร์การเดินทางและการท่องเที่ยว ๑ คน นพ.ณฐกณ จงสูวิวัฒน์วงศ์ (ทุน ปี ๒๕๖๔) จาก รพ.ควนเนียง สงขลา
๒. สาขาจิตเวช ๑ คน พญ. ฉัตรกมล สงสังข์ทอง (ทุน ปี ๒๕๖๔) จากโรงพยาบาลดอนสัก สุราษฎร์ธานี

(๒) การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษากำลังคน: โรงพยาบาลป่าตองมีวิธีการสรรหาดังนี้

- คัดเลือกคนในองค์กรที่เหมาะสมและมีความสามารถ วิธีการนี้มีข้อดีคือรวดเร็ว มีข้อมูลเจ้าหน้าที่อยู่แล้วและเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้า รวมทั้งเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ ที่ได้ผลกับตำแหน่งงานที่มีความยากในเนื้องาน ซึ่งหากรับเจ้าหน้าที่ใหม่เจ้าหน้าที่ใหม่มักลาออกบ่อย เช่นงานพัสดุ แต่การสรรหาวิธีนี้มีข้อเสียคือไม่ได้เจ้าหน้าที่ใหม่ ๆ ได้เจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพเดิม ๆ ซึ่งอาจจะไม่รับการพัฒนาเพิ่ม
- จากการแนะนำของเครือข่าย เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อน เครือข่ายหน่วยงาน หรือโรงพยาบาลเอกชน ข้อดีคือรู้จักนิสัยใจคอกันมาก่อน เหมาะสำหรับตำแหน่งงานที่เข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่สำคัญหรือราคาสูงของโรงพยาบาล ข้อเสียของวิธีนี้คือ เนื่องจากเป็นเครือข่าย จะทำให้เกิดความเกรงใจในการตักเตือนหรือลงโทษ
- จากบุคคลภายนอก โดยการประกาศสอบคัดเลือก รับสมัครทางเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก วิทยุโทรทัศน์ ข้อดีของวิธีนี้คือโอกาสได้เลือกคนหลายประเภท อาจได้คนที่มีความรู้ใหม่ สามารถเปิดรับการเรียนรู้งานได้ดีกว่า ข้อเสียคือไม่มีข้อมูลประวัติการทำงานที่ผ่านมา กรณีที่เคยมานงานมาก่อนอาจไม่ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงจากหน่วยงานเดิม หรือในบางรายต้องขอความร่วมมือกับตำรวจเพื่อตรวจสอบประวัติ แต่วิธีการนี้สามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่งงาน

ปัจจุบันโรงพยาบาลมีลูกจ้างหลายประเภท คือ ลูกจ้างพนักงานราชการ ลูกจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน และการจ้างเหมาบริการ

ลูกจ้างที่มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการส่วนมากเป็นสายวิชาชีพ ที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพได้บรรจุเป็นข้าราชการ ๒๕ คน นักเทคนิคการแพทย์ ๓ คน เกษีกร ๑ คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๒ คน นักกายภาพบำบัด ๑ คน แพทย์แผนไทย ๑ คน จพ.สาธารณสุขชุมชน ๒ คน และจพ.ทันตสาธารณสุข ๑ คน

จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ลูกจ้างได้รับการบรรจุ รอบที่ ๑ จำนวน ๒๓ คน แบ่งเป็น บรรจุโรงพยาบาลป่าตอง ๑๕ คน ผากบรรจุโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ๘ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๖ คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑ คน นักเทคนิคการแพทย์ ๑ คน เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒ คน พยาบาลวิชาชีพ ๑๒ คน แพทย์แผนไทย ๑ คน บรรจุรอบ ๒ จำนวน ๗ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๔ คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๒ คน นักโภชนาการ ๑ คน สำหรับสายวิชาชีพที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเนื่องจากคุณสมบัติไม่ครบ(เป็นลูกจ้างรายเดือน) คงเหลือ ๒๑ คน ขณะนี้ทำรายงานส่งไปยังเขตสุขภาพที่ ๑๑ เพื่อขอให้พิจารณาให้ได้รับการบรรจุ

เพื่อเป็นการรักษากำลังคนไว้ โรงพยาบาลป่าตองจึงจัดให้มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการบ้านพัก ร้านอาหาร สวัสดิการ การบริการรักษาเมื่อเจ็บป่วย การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และสวัสดิการอื่น ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างรายวัน

โรงพยาบาลมีการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรตามสายวิชาชีพ เช่น ตรวจสอบใบประกอบวิชาชีพและมีการทบทวนวันหมดอายุ อบรม การฝึกอบรม และวุฒิการศึกษาให้ตรงกับมาตรฐานที่กำหนดตามตำแหน่งที่จะบรรจุ ก่อนเข้าทำงานมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ๑๐๐% ในเรื่องกฎระเบียบและสิทธิประโยชน์ของตนเองตามระเบียบของกระทรวง กฎระเบียบของหน่วยงาน แต่พบว่ายังมีการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ ดังนั้นจึงมีการปฐมนิเทศเรื่องพฤติกรรมบริการเพิ่มเติม และมีการจัดอบรมพฤติกรรมบริการที่ดีทุกปี หากยังพบการร้องเรียนอีก จะมีการเรียกมาตักเตือน เปลี่ยนงาน และลงโทษภาคทัณฑ์ต่อไป

(๓) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงความต้องการและการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับ: โรงพยาบาลมีเป้าหมายเป็นโรงพยาบาลระดับ M๑ ดังนั้นโรงพยาบาลจึงต้องส่งบุคลากร แพทย์ และพยาบาล ไปฝึกอบรมในสาขาหลักที่จำเป็น รวมทั้งมีแผนสรรหากุศลกรจากโรงพยาบาลเอกชน แพทย์ Free training และแพทย์ไม่ประจำมาปฏิบัติงาน โดยกำหนดภาระงานของแต่ละคนและแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ในกรณีที่ขาดบุคลากรหรือภาวะฉุกเฉินจะใช้วิธีหมุนเวียนอัตรากำลังเข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถจัดการบริการแก่ผู้ป่วยได้ ซึ่งสามารถแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังได้ดี และทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถหลายด้าน แต่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โรงพยาบาลจะต้องสรรหากุศลกรมาเพิ่มให้เพียงพอ

(๔) การจัดระบบการทำงานและบริหารกำลังคนเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ: โรงพยาบาลบรรจุบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กพ. กำหนด โดยจัดให้ปฏิบัติงานตาม Job Description และตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังพิจารณาให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและความถนัด มีการจัดระบบงานให้มีความซ้ำซ้อนน้อยลง มีการใช้ระบบ One Stop Service ในคลินิกความดัน เบาหวาน วัณโรค โรคทางเพศสัมพันธ์ และห้องคลอด นอกจากนี้ เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ จึงมีระบบการสั่งงานหรือปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชัน LINE และโปรแกรมการให้บริการผู้ป่วย HOSXP

1-๕.๑ ข. บรรยายภาคการทำงานของกำลังคน

(๒) นโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์: ค่านิยมของโรงพยาบาลคือ ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นลูกค้า บุคลากรมีค่า พัฒนาต่อเนื่อง นโยบายของโรงพยาบาลเห็นความสำคัญของบุคลากรจึงกำหนดค่าตอบแทน การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย การทำประกันชีวิตกลุ่มให้เจ้าหน้าที่ทุกคน และการให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ของลูกจ้าง สิทธิสวัสดิการบ้านพัก รวมถึงการแจกชุดฟอร์มสำหรับปฏิบัติงาน

1-๕.๑ ค. สุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน

(๑) การป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงต่อสุขภาพ (สิ่งแวดล้อม ภาระงาน การหยิบบก อันตรายจากการปฏิบัติงาน ความรุนแรง) การปฏิบัติตามกฎหมาย และการให้ภูมิคุ้มกัน:

- กำหนดรูปแบบ จัดหาชุด และอุปกรณ์ปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่สวมใส่ในทุกกลุ่มงานตามความเหมาะสม
- มีการตรวจแสงสว่างและตรวจสายตาทุกแผนก พบว่าเจ้าหน้าที่มีภาวะสายตาสั้นและสายตายาว แต่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่เป็นเบาหวานต้องมีการพบจักษุแพทย์ปีละ ๑ ครั้ง และมีเจ้าหน้าที่สงสัยภาวะต่อหิน ๑ คนซึ่งได้รับการตรวจติดตามโดยจักษุแพทย์ทุก ๔ เดือน
- การตรวจการได้ยินและระบบหายใจของหน่วยงานที่มีความเสี่ยง ได้แก่ งานซักฟอก งานโภชนาการ ช่างซ่อมบำรุงและงานจ่ายกลาง ผลการตรวจพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ระดับการได้ยินลดลง ๗ คน แต่ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยฟัง จึงได้มีการจัดหาและเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน
- การวัดระดับความเข้มข้นเสียง พบว่าเครื่องปั่นไฟในหน่วยงานซ่อมบำรุงมีระดับความเข้มข้นเสียงเกินมาตรฐาน ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล

- การติดตามวัดระดับภาระงาน และการจัดการความเครียด ได้มีการสำรวจโดยการให้เจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าเจ้าหน้าที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต ๖ คน ซึ่งทางโรงพยาบาลมีช่องทางให้เจ้าหน้าที่สามารถรับการรักษาต่อเนื่องได้
- เพื่อป้องกันการติดเชื้อทางเดินหายใจ มีเป้าหมายในการฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ให้กับบุคลากรที่มีความเสี่ยงทุกปี ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๒ ในส่วนของวัคซีนไวรัสตับอักเสบบี กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยจะให้วัคซีนแก่เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงที่ยังไม่มีภูมิคุ้มกัน
- จัดให้มีรถเข็นในแผนกโชนาการ ๒ คัน รถเข็นอาหารในตึกผู้ป่วย ๑ คัน รถเข็นสำหรับส่งผ้า ๒ คัน มีปล่องทิ้งผ้าเปื้อนในอาคารทุกชั้น รถสำหรับเก็บผ้าเปื้อนจากหน่วยงานต่าง ๆ ๑ คัน รถสำหรับขนยาและเวชภัณฑ์ ๑ คัน และรถเข็นเก็บขยะ ๒ คัน
- เจ้าหน้าที่ที่ถูกเข็มตำหรือถูกสารคัดหลั่ง มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้งด้านการรักษา การให้ยาต้านไวรัส และสิทธิสวัสดิการตามกฎหมาย โดยจะได้รับเงินชดเชยตามสิทธิกรณีหยุดงานหรือติดเชื้อ
- ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านรังสี เช่น พนักงานเอกซเรย์ เจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดและห้องทันตกรรม ได้จัดให้มีเสื้อป้องกันรังสี และมีการตรวจติดตามปริมาณรังสีด้วยอุปกรณ์ตรวจวัดรังสีประจำบุคคลทุกเดือน ไม่พบผลผิดปกติ
- มีการตรวจสอบการรั่วไหลของแก๊สโดยเจ้าหน้าที่จากศูนย์วิทยาศาสตร์เป็นประจำทุกปี และมีการเฝ้าระวังตรวจสอบการติดเชื้อของถังน้ำดื่มที่ให้บริการแก่บุคลากรและผู้ป่วยทุก ๓ เดือน พบว่าบางครั้งมีการปนเปื้อนเชื้อในบางจุดบริการ จะมีการทำความสะอาดและส่งตรวจซ้ำในจุดบริการนั้นๆ
- ในแผนกที่มีโอกาสเกิดเหตุการณ์รุนแรง ได้จัดให้มีรปภ.มาประจำหน้าห้องฉุกเฉินในช่วงเวลากลางวัน ประตูลงฉุกเฉินเป็นระบบอัตโนมัติสามารถควบคุมการเปิดปิดโดยพยาบาลหัวหน้าเวร และมีระบบสแกนนิ้วประตูเข้าห้องผ่าตัด มีระบบคีย์การ์ดก่อนเข้าห้องพัก และจัดให้มีการอบรมพฤติกรรมบริการเพื่อลดการโต้แย้งกันระหว่างผู้ป่วยกับเจ้าหน้าที่ และระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง
- เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุข กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และกฎหมายต่าง ๆ ตามสายวิชาชีพกำหนด

(๒) การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน:

- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการออกกำลังกายทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล แจกเสื้อหมอขนวุ้นเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ลดการใช้กล่องโฟม กำหนดให้โรงพยาบาลเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ทั้งหมด และรณรงค์ให้ลด ละ เลิกสูบบุหรี่ในกลุ่มเจ้าหน้าที่
- การตรวจสุขภาพฟรีเป็นประจำทุกปี โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มป่วย กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มปกติ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ พบว่าเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ๑๐๐% พบเจ้าหน้าที่มีภาวะไขมันในเลือดสูงมากที่สุด ๑๗๐ ราย คิดเป็น ๔๘.๑๖% รองลงมาเป็นภาวะอ้วน ๑๒๘ ราย คิดเป็น ๓๖.๒๖% โรงพยาบาลจึงจัดกิจกรรมลดน้ำหนักต่อเนื่องตลอดทั้งปี และมีการติดตามผลกรณีเจ้าหน้าที่ต้องรับการรักษาต่อเนื่อง เช่น ภาวะอ้วน ไขมันในเลือดสูง เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และปัญหาระบบทางเดินหายใจ

(๓) การประเมินสุขภาพเมื่อแรกเข้าและการตรวจเป็นระยะ: โรงพยาบาลป่าตองตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ใหม่ก่อนทำงานทุกคน ๑๐๐% โดยมีโปรแกรมปกติ และโปรแกรมเฉพาะบางตำแหน่ง เช่น บุคลากรที่เสี่ยงต่อการสัมผัสเลือดและสารคัดหลั่งจะต้องตรวจภูมิคุ้มกันไวรัสตับอักเสบบี พนักงานขับรถจะต้องตรวจสารเสพติด ที่ผ่านมาผลการตรวจสุขภาพก่อนทำงานไม่พบผลผิดปกติ และจะตรวจสุขภาพให้ฟรีในปีที่ ๒ และได้เชิญกลุ่มงานอาชีพเวชกรรมจากโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมาตรวจในการตรวจเฉพาะที่โรงพยาบาลป่าตองไม่สามารถตรวจเองได้

(๔) การดูแลกำลังคนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน: เมื่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เจ้าหน้าที่สามารถเข้ารับการรักษาได้ตามสิทธิของตนเองนอกจากนี้โรงพยาบาลยังพิทักษ์สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่โดยการรายงานไปยังกระทรวงหรือสำนักงานประกันสังคม และจัดสิทธิประโยชน์ให้เพิ่มเติม คือ

- เจ้าหน้าที่จะได้รับเงินสวัสดิการ กรณีเจ็บป่วยต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล คนละ ๕๐๐ บาทต่อครั้งต่อปี
- จะไม่หักค่าจ้างกรณีเจ้าหน้าที่ลาป่วยเมื่อติดโรคระบาด หรือจำเป็นต้องกักตัวไว้เพื่อสังเกตอาการ เช่น โรคอีสุกอีใส โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง COVID-๑๙ วัณโรค และใช้กาฬหลังแอ่น
- มีการช่วยเหลือลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ กรณีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๑๐ ปี โรงพยาบาลให้การช่วยเหลือด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตรา ๕๐% ของเงินเดือนเดิมเป็นเวลา ๑ ปี กรณีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๕ ปีแต่ไม่ถึง ๑๐ ปี ให้ช่วยเหลือด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตรา ๕๐% ของเงินเดือนเดิมเป็นเวลา ๖ เดือน

1-๕.๒ ก. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของกำลังคน

(๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีผลงานที่ดี: โรงพยาบาลสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ส่งผลงานประกวดเป็นประจำทุกปี เช่น CQI RbR และนวัตกรรมต่าง ๆ และการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นจากการตอบสนองต่อระบบรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยง

(๒)(๓) การประเมินและปรับปรุงความผูกพันของกำลังคน: โรงพยาบาลได้ใช้แบบประเมิน Happinometer พบว่าเจ้าหน้าที่มีปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลัก จึงนำมาสู่การปรับปรุงค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการเพื่อลดรายจ่าย เช่น บ้านพัก ร้านอาหารสวัสดิการ ชุด

ปฏิบัติงานประจำ และเพิ่มช่องทางการหารายได้ เช่น การมี Line กลุ่มตลาดนัดโรงพยาบาล

(๔) ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน: มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมบริการ ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง รวมคะแนนจากหัวหน้างาน ๖๕ คะแนน และคะแนนกลางสำหรับประเมินเจ้าหน้าที่ทั้งโรงพยาบาล ๓๕ คะแนน โดยคิดจากงานคุณภาพการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และมีการแจ้งผลการประเมินแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับรางวัล เช่น ข้าราชการดีเด่น พยาบาลดีเด่น จะมีการนำผลงานมาตีพิมพ์ประกาศเพื่อยกย่องและเป็นแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ต่อไป

1-๕.๒ ข. การพัฒนากำลังคนและผู้นำ

(๑) Learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่างๆ และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้:

กลุ่มกำลังคนและผู้นำ	Learning need ที่สำคัญ	วิธีการพัฒนา/เรียนรู้
กลุ่มผู้บริหาร (คณะกรรมการบริหาร รพ.)	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนางานเชิงกลยุทธ์ - การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ภาวะผู้นำ (Leadership) 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมภายนอกหน่วยงาน - การศึกษาต่อระยะยาวและระยะสั้น
หัวหน้ากลุ่มงานย่อย ใน โรงพยาบาลตาม โครงสร้าง ๑๒ กลุ่มงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำทางการพยาบาล - การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล - การอบรมผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมภายนอกหน่วยงาน - การฝึกอบรมระยะยาวและระยะสั้น
กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยตามกลุ่มโรคสำคัญของโรงพยาบาลแบบองค์รวม - การพัฒนาความรู้เรื่องการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ - การป้องกันการติดเชื้อ - ความรู้ความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ - การมีพฤติกรรมบริการที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมภายในและในหน่วยงาน - มีระบบพี่เลี้ยง - ใช้ระบบเครือข่าย - อบรมเฉพาะทาง ๔ เดือน ๑ ปี ๓ ปี ตามแต่ละสาขาวิชาชีพ
บุคลากรบรรจุใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศและให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ระเบียบข้อปฏิบัติ - อบรมพฤติกรรมบริการ - อบรมทักษะความรู้ทางวิชาชีพ - ให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ระเบียบข้อปฏิบัติ - อบรมทักษะความรู้ทางวิชาชีพของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศภายนอกหน่วยงานก่อนเริ่มงาน (ข้าราชการ) - ปฐมนิเทศในหน่วยงาน - อบรมในโรงพยาบาล