



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

1

การสรรหา
เพื่อให้ได้บุคลากร
ที่มีคุณสมบัติ
ตามที่ต้องการ

2

การพัฒนา
เพื่อให้ได้บุคลากรได้รับ
การพัฒนาความรู้ ทักษะ
และสร้างเจตคติที่ดี
สามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

3

**การใช้
ประโยชน์**
เพื่อให้ทราบ
ผลลัพธ์ที่เกิดจาก
การปฏิบัติงานของ
บุคลากร

4

การเก็บรักษา
บุคลากร
เพื่อให้บุคลากรมี
ความสุขและมี
ความปลอดภัยใน
การปฏิบัติงาน



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

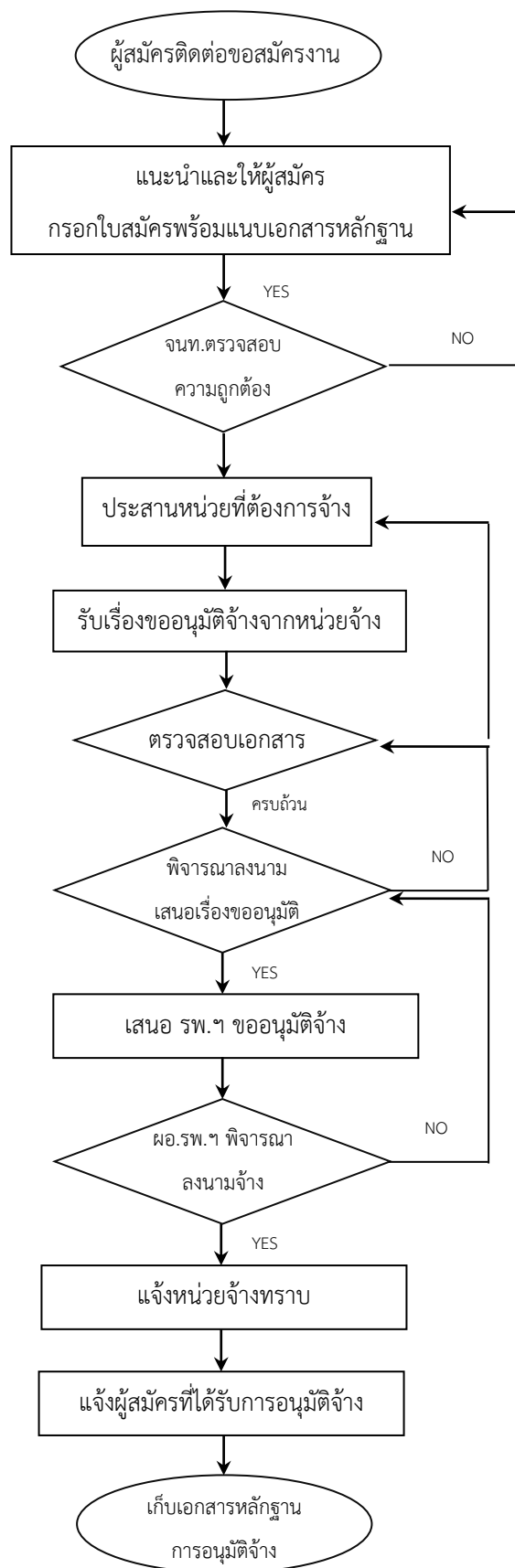
1

**การสรรหา
เพื่อให้ได้บุคลากร
ที่มีคุณสมบัติ
ตามที่ต้องการ**

รพ.ฯ มีการสรรหา คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ ตามขั้นตอน ได้แก่ ตรวจสอบอัตราลูกจ้างที่ว่างบรรจุ และตรวจสอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกประกาศรับสมัคร การรับสมัคร มีการตรวจสอบประวัติการทำงานที่เลิกจ้าง ในตำแหน่งและงานที่สมัคร กรอกใบสมัครแบบหลักฐาน การสัมภาษณ์คุณสมบัติทั่วไป ใช้แบบสัมภาษณ์ และ ปวช.ปวส. ใช้แบบสัมภาษณ์ และสอบคอมพิวเตอร์ ประกาศผลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว และรับรายงานตัวที่ผ่านการคัดเลือก ปฐมนิเทศ และทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่ผ่านการทดลองงานตรวจสอบสุขภาพ ทำสัญญาจ้าง รับบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราว รพ.ฯ



ขั้นตอนการรับสมัครพลเรือน เข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว

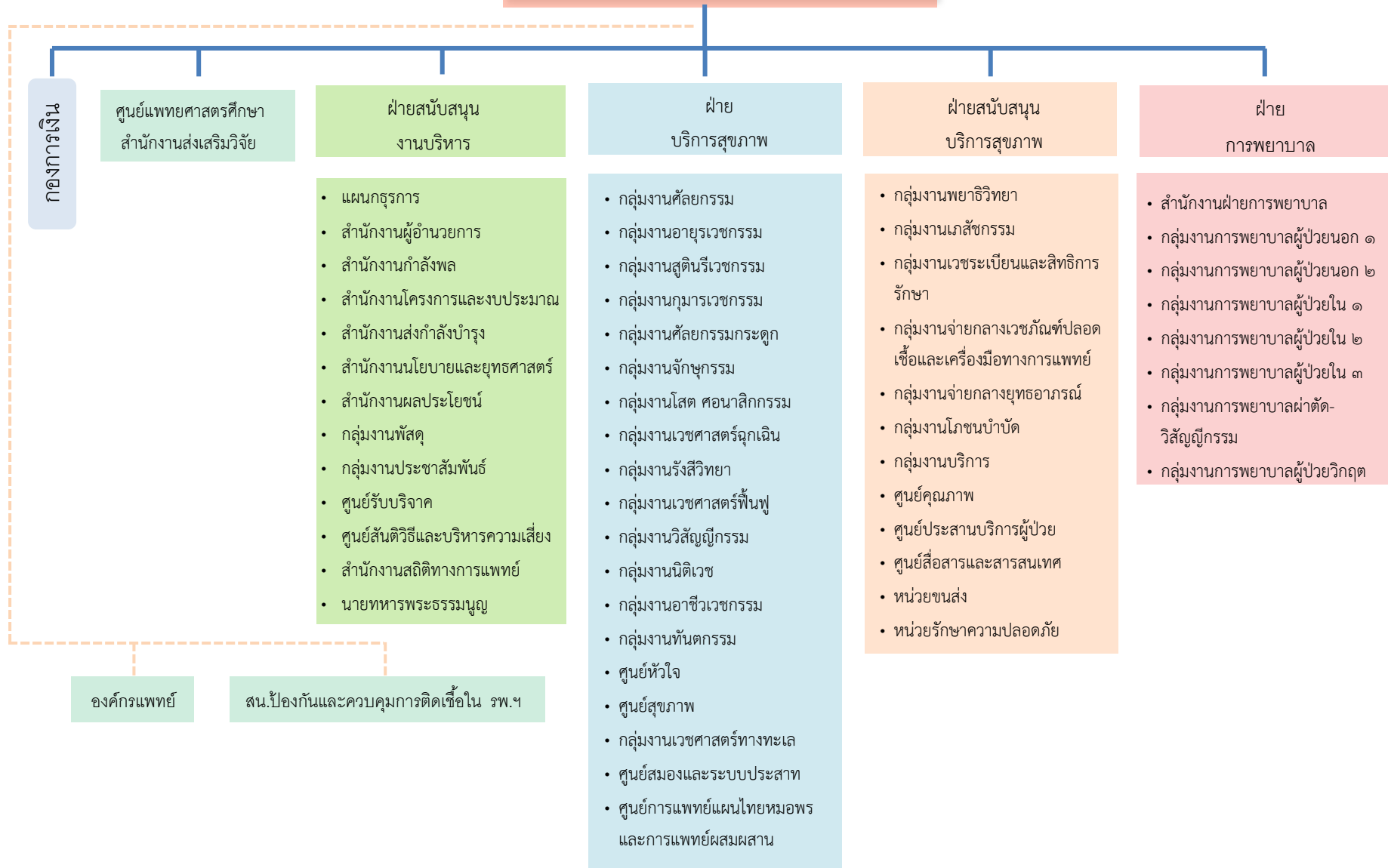




การบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

- รพ.ฯ มีการจัดโครงสร้างอัตรากำลังตามสาขาวิชาชีพ ตามอนุมัติอัตราเฉพาะกิจเฉพาะฉบับบูรณาการเพื่อบริหารบุคคลเพื่อให้งานบรรลุสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็นระดับต่างๆ ตามกลุ่มงาน มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานตามภารกิจสำเร็จ แต่ละระดับก็มีการมอบหมายงานตามสายงานการบังคับบัญชา

โครงสร้างองค์กร
รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ



ระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) งานกำลังพล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

โดย สำนักงานกำลังพล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพล ทร. ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ได้แก่

๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator : KPIs) ๒) ชีตสมรรถนะ (Competency)

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.ฯ	กำหนดเวลา	
	วงรอบที่ ๑	วงรอบที่ ๒
- เสนอรายชื่อแต่งตั้งผู้ประเมินและดำเนินการแต่งตั้งผู้ประเมินในระบบ HRMISS	ภายใน ๓๐ พ.ย.	ภายใน ๓๑ พ.ค.
- กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน	ภายใน ๑๕ ธ.ค.	ภายใน ๑๕ มี.ย.
- ดำเนินการประเมินในรูปแบบเอกสาร และระบบ HRmiss	๑๖ ม.ค. - ต้นเดือน ก.พ.	๑๕ ก.ค. - ต้นเดือน ส.ค.
- ผู้รับการประเมินยอมรับผลการประเมินในระบบ	ต้นเดือน ก.พ.	ต้นเดือน ส.ค.

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ เพื่อต่อสัญญาจ้าง

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.ฯ	กำหนดเวลา	
	วงรอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.)	วงรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.)
- แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	ต้นเดือน ม.ค.	ต้นเดือน ส.ค.
- รพ.ฯ แจ้ง นขต.รพ.ฯ เพื่อกำหนดผู้ทำหน้าที่ประเมิน	ต้นเดือน ม.ค.	ต้นเดือน ส.ค.
- นขต.รพ.ฯ ทำการประเมินและส่งผลการประเมินให้ รพ.ฯ ทราบ	๑ - ๑๕ มี.ค.	๑ - ๑๕ ก.ย.
- รพ.ฯ รายงานผลการประเมินเสนอ พร.	๑๖ มี.ค.	๑๖ ก.ย.
- พร. มีหนังสือแจ้งผลการประเมินพนักงานประจำปี	ต้นเดือน ต.ค.	-
- รพ.ฯ แจ้งผลการประเมินให้ นขต.รพ.ฯ ทราบและดำเนินการต่อสัญญา	ภายใน ๓๐ พ.ย.	-

๒. ด้านการศึกษาอบรมบุคลากร รพ.ฯ

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.ฯ	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.ฯ
- เสนอความต้องการแผนการศึกษาอบรม ของบุคลากร รพ.ฯ ตามโครงการศึกษาอบรม ของ ทร.	เดือน ต.ค.
- เสนอความต้องการส่งแพทย์ไปฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน / ค่อยอด รพ.ฯ	เดือน พ.ย.
- หน่วยแจ้งยืนยันชื่อหลักสูตร กำหนดเวลา สถานที่จัดการศึกษาอบรมใน รพ.ฯ ประจำปี งบ.	เดือน พ.ย.

๓. ด้านการบริหารกำลังพล รพ.๑

๓.๑ งานสรรหาบุคลากร

- ข้าราชการ

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.๑	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.๑
- หน่วยเสนอความต้องการแผนจัดหากำลังพลนายทหารสัญญาบัตร ปริญญา	เดือน ธ.ค.
- หน่วยเสนอรายชื่อเพื่อการพิจารณำาแหน่งของกำลังพลของหน่วย	เดือน กพ. และ ส.ค.
- หน่วยเสนอความต้องการกำลังพล (เฉพาะข้าราชการ) ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่มีความจำเป็นเพื่อทดแทนผู้ที่เกษียณอายุราชการ	เดือน กพ. และ ก.ค.
- รับสมัครข้าราชการเพื่อคัดเลือกไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการ พิจารณาปรับย้ายในวาระ เม.ย. และ ต.ค.	เดือน เม.ย. และ ต.ค.
- การเสนอขอปรับย้ายภายใน พร.	เดือน ต.ค.และ เม.ย

- ลูกจ้าง พนักงานสถานพยาบาล รพ.๑

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.๑	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.๑
- หน่วยประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง และพนักงานสถานพยาบาล รพ.๑	เดือน ส.ค.
- เสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว พนักงานสถานพยาบาล รพ.๑	เดือน ต.ค.
- การสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานสถานพยาบาล	เดือน ก.ค.

๓.๒ ค่าตอบแทน

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.๑	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.๑
- หน่วยเสนอแบบขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้าน สาธารณสุข (พ.ต.ส.) ประจำปี ๖๒. ๑) สำเนาใบประกอบวิชาชีพ ๒) สำเนาวุฒิบัตร/ การพยาบาลเฉพาะทาง ๓) แบบขอรับเงิน พตส. ๔) แบบแจ้งข้อมูลการรับโอนผ่านระบบ TTb ๕) สำเนาบัญชีธนาคาร	เดือน ต.ค.
- หน่วยเสนอขอรับเงินเพิ่มพิเศษของแพทย์ เภสัชกร (เงินไม่ทำเวชปฏิบัติ) ประจำปี พร้อม ๑) สำเนาใบประกอบวิชาชีพ ๒) แบบแจ้งข้อมูลการรับโอนผ่านระบบ TTb ๓) สำเนาบัญชีธนาคาร กรณีที่แพทย์จ้าง ให้แนบสัญญาจ้างมาด้วย	เดือน ต.ค.
- หน่วยเสนอรายงานแพทย์กลุ่มส่งเสริมพิเศษ สาขาขาดแคลน ตามประกาศของ พร. พร้อมเอกสารแนบ ได้แก่ ๑) รายละเอียดของภาระงาน ๒) วุฒิบัตรของแพทย์ตามสาขาที่ออกประกาศโดยแพทย์สภา ๓) แบบแจ้งข้อมูลการรับโอนผ่านระบบ TTb ๔) สำเนาบัญชีธนาคาร	ช่วงเวลาเดือน ม.ค.- มี.ค.

๔. งานพิธี ต่างๆ

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.๑	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.๑
-พิธีบำเพ็ญกุศลเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว	๗ ม.ค.
- พิธีจัดงานวันครบรอบวันเปิดดำเนินการ รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.	๒๗ มี.ค.
- พิธีบำเพ็ญกุศล “วันอาภากร”	๑๙ พ.ค.

๕. งานสวัสดิการและการบำรุงขวัญ

กิจกรรมงานของ นขต.รพ.๑	กำหนดเวลาเสนอเรื่อง ถึง รพ.๑
สมัครรับทุนการศึกษาของบุตรข้าราชการ พร.	เดือน ธ.ค.๖๕



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

2

การพัฒนา

เพื่อให้ได้บุคลากรได้รับ
การพัฒนาความรู้ ทักษะ
และสร้างเจตคติที่ดี
สามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

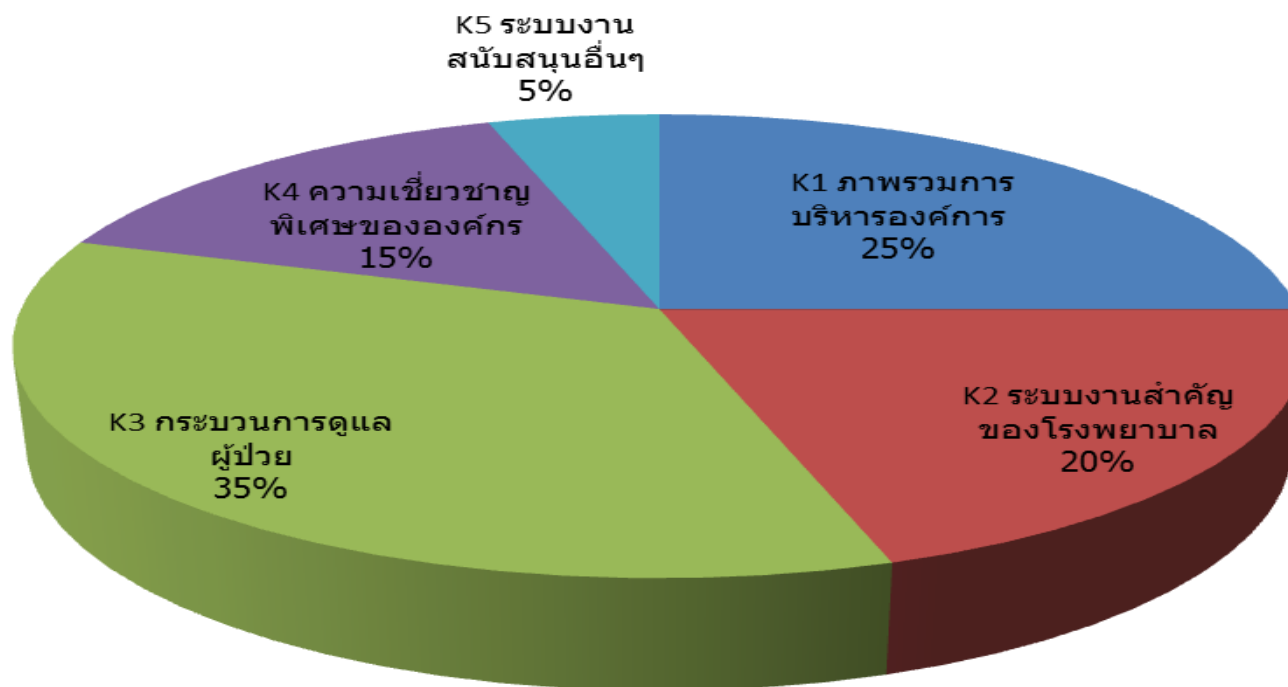
รพ.ฯ วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Training need) ในภาพรวมของ รพ.ฯ ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) เป้าหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากร รพ.ฯ ให้มีความรู้ ความสามารถตามสาขาวิชาชีพ และในระบบงานต่างๆ ตามประเภท หลักสูตรแผนการศึกษาอบรมของบุคลากร รพ.ฯ เป็น 5 ด้าน และให้สัดส่วนสำคัญ ดังนี้ ได้แก่

- ด้านภาพรวมของการบริหารองค์กร(K1) ร้อยละ 25
- ด้านระบบงานสำคัญของ รพ.ฯ (K2) ร้อยละ 20
- ด้านกระบวนการดูแลผู้ป่วย(K3) ร้อยละ 35
- ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษขององค์กร(K4) ร้อยละ 15
- ด้านระบบงานสนับสนุนของ รพ.ฯ (K5) ร้อยละ 5



องค์ประกอบของแผนการศึกษาบุคลากร รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร
จาก Training need ของ รพ.ฯ ตามลำดับความสำคัญ

สัดส่วนค่าใช้จ่าย





ประเภทของหลักสูตร ตามแผนการศึกษาอบรมบุคลากร รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

ประเภทของหลักสูตร ตามแผนการศึกษาอบรมบุคลากร รพ.ฯ

- | | |
|----|--|
| K1 | ภาพรวมของการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กร หลักสูตรการบริหาร ความรับผิดชอบสังคม กฎหมาย จริยธรรม การเงิน ระเบียบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้รับผลงาน สิทธิผู้ป่วย การวัดวิเคราะห์ผล การจัดการสารสนเทศ การจัดการความรู้ การวิจัย ความผูกพันบุคลากร สภาพแวดล้อมบุคลากร ร่วมสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร การออกแบบระบบงาน (การออกแบบ ภาวะฉุกเฉิน สาธารณภัย การปรับปรุงงาน อนุรักษ์พลังงาน) การศึกษา การบริหารพัสดุ |
| K2 | ระบบงานสำคัญของ รพ. ประกอบด้วย การบริหารความเสี่ยง คุณภาพ HA การกำกับดูแลด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วย (ENV) การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (IC) ระบบเวชระเบียน (MRS) รวบรวมรหัสโรค ระบบการจัดการด้านยา (MMS)การตรวจทดสอบประกอบการวินิจฉัยโรค และบริการที่เกี่ยวข้อง (DIM) การเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ (DHS) การทำงานกับชุมชน (COM) ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ |
| K3 | กระบวนการดูแลผู้ป่วย ประกอบด้วย ศัลยกรรม อายุรเวชกรรม สูติรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม จักษุกรรม โสต ศอ นาสิกกรรม เวชศาสตร์ฉุกเฉิน ศัลยกรรมกระดูก วิสัญญีวิทยา เวชศาสตร์ฟื้นฟู ทันตกรรม นิติเวช รังสี |
| K4 | ความเชี่ยวชาญพิเศษขององค์กร ประกอบด้วย ด้านศูนย์โรคหัวใจ ด้านศูนย์สมอง และระบบประสาท ด้านศูนย์จักษุกรรม ด้านศูนย์เวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง ด้านศูนย์ผ่าตัดผ่านกล้อง MIS |
| K5 | ระบบงานสนับสนุนของ รพ. ประกอบด้วย งานจ่ายกลาง งานช่วยการหายใจ งานประสานบริการผู้ป่วย งานเคลื่อนย้าย/แปล งานโภชนาบำบัด งานซักฟอก งานบริการ งานรักษาความปลอดภัย งานขนส่ง งานประชาสัมพันธ์ |



ประเภทการจัดการศึกษาอบรม ตามแผนการศึกษาอบรมบุคลากร รพ.๑ประจำปี

เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ หลักสูตรการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์,ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,การสร้างความสุขและสร้างสมรรถนะในหน่วยงาน , มาตรฐานงานพัฒนาคุณภาพ , PMQA

ประเภทการจัดการศึกษาอบรม	การดำเนินการตามแผนการศึกษาอบรมบุคลากร รพ.๑
หลักสูตร จัดอบรมภายในโรงพยาบาล	หน่วยดำเนินการจัดการอบรมตามแผนฯ (> 80%)
หลักสูตร ส่งศึกษาอบรมนอก ทร. เกิน 4 สัปดาห์	ยืนยันการส่งบุคลากรไปพร.ให้ทันเวลาที่กำหนด
หลักสูตร ส่งศึกษาอบรมนอก ทร. น้อยกว่า 4 สัปดาห์	อนุมัติตามที่หน่วยเสนอมา ภายใต้วงเงินที่ได้รับการจัดสรรจาก รพ.๑



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

3

การใช้ ประโยชน์

เพื่อให้ทราบ
ผลลัพธ์ที่เกิดจาก
การปฏิบัติงานของ
บุคลากร

การนำผลการประเมินไปใช้

- พิจารณำบำเหน็จประจำปี
- การบริหารกำลังพล
- พิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การพัฒนากำลังพล

การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.
ผ่านตัวชี้วัดรายบุคคล ในระบบ **HRMISS**

- ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)
- ประเมินขีดสมรรถนะ ทร. (Core competency) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน
การประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ
- สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (Profession competency)
- สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency)



องค์ประกอบการประเมิน

นาวาตรี - ลูกจ้างประจำ			
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)	ขีดสมรรถนะ ทร. (Competency) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน		
๓๐ %	๗๐ %		
ตัวชี้วัดรายบุคคล ตามตำแหน่งงาน	สมรรถนะหลัก ๙ ด้าน (๕๐%)	สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ๑๙ สายวิทยาการ (๒๐%)	สมรรถนะ ด้าน การบริหาร

นาวาโท - นาวาเอก (พิเศษ)			
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)	ขีดสมรรถนะ ทร. (Competency) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน		
๕๐ %	๕๐ %		
ตัวชี้วัดรายบุคคล ตามตำแหน่งงาน	สมรรถนะหลัก ๙ ด้าน (๓๐%)	สมรรถนะ ประจำกลุ่มงาน ๑๙ สายวิทยาการ (๑๐%)	สมรรถนะ ด้าน การบริหาร (๑๐%)



ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)

งาน	ตัวชี้วัด
บริการ	1. การปฏิบัติตามมาตรฐาน
	2. จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องพฤติกรรมบริการ และจรรยาบรรณ
	3 ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงาน
	4. จำนวนครั้งการมาปฏิบัติงานไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด
งานพัฒนาคุณภาพ	5 จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาในหน่วยงาน
งานวิชาการ	6.จำนวนชั่วโมงที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และการเผยแพร่ความรู้ (ยกเว้น)
งานที่มอบหมาย	7.ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
	8. ร้อยละความสมบูรณ์ของบันทึกการพยาบาล (สำหรับพยาบาล)



ตัวชี้วัดขีดสมรรถนะมี ๓ ประเภท ได้แก่

ขีดสมรรถนะหลัก (core competency)

๑. ความจงรักภักดี
๒. ความมีวินัย
๓. ความกล้าหาญ
๔. ลักษณะท่าทางทหาร
๕. การทำงานเป็นทีม
๖. ความมีคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๙. ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)

ความรู้เฉพาะสายงานที่จำเป็น ซึ่งเป็นขีดสมรรถนะที่ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยให้หัวหน้าสายวิทยาการจัดทำขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และกำหนดค่าคาดหวัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของ ทร. (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในสายวิชาชีพ)

ขีดสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะ ด้านการบริหาร ซึ่งเป็นขีดสมรรถนะที่ผู้บริหารทุกระดับ (น.ท.-น.อ.(พ.)) ต้องมีเพื่อให้สามารถบริหารหน่วยงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

๑. ภาวะผู้นำ
๒. การบรรลุภารกิจ
๓. การนำการเปลี่ยนแปลง
๔. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
๕. การบริหารทรัพยากร
๖. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ



การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพล รพ.๑

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ปีละ 2 ครั้ง (เม.ย. , ต.ค.)
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ 2 ครั้ง (เม.ย. , ต.ค.)
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานพยาบาล และ ลูกจ้างชั่วคราว ปีละ 1 ครั้ง (ส.ค)



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

4

การเก็บรักษา

บุคลากร
เพื่อให้บุคลากรมี
ความสุขและมี
ความปลอดภัยใน
การปฏิบัติงาน

- ๑) ปรับปรุงด้านสวัสดิการ ร้านค้าสวัสดิการร้านอาหารโดยให้มีการบริการภายใน รพ.มีส่วนลดให้กับบุคลากร รพ.๑ และ แจกจ่ายชุดปฏิบัติงานชุดกีฬาให้บุคลากร
- ๒) รพ.๑ จัดค่าตอบแทนโบนัสประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกคนทุกระดับใน รพ.๑
- ๓) มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษการบริการ P&P Itemized จากค่าชดเชยกองทุนสร้างเสริมสุขภาพและ ป้องกันโรคจ่ายให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่หน่วยใน รพ.๑



งานบริหารทรัพยากรบุคคล รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.

- ๔) จัดระบบการให้บริการสุขภาพสำหรับบุคลากรของ รพ.ฯ และครอบครัวที่มีการติดเชื้อไวรัส COVID-19 ในสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ได้แก่ สายด่วน Hot line โดยการสัมภาษณ์อาการผู้ป่วยผ่านทางโทรศัพท์ การให้คำปรึกษากับกำลังพลและครอบครัวที่ตรวจพบเชื้อโควิด
- ๕) รพ.ฯ มีการจัดตั้งกลุ่มงานแพทย์แผนไทย ตามนโยบาย ทร. พร. รพ.ฯ และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพการแพทย์แผนไทยควบคู่ไปกับแพทย์แผนปัจจุบัน ช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการใช้ยาจากต่างประเทศ และเพิ่มศักยภาพการรักษาแบบผสมผสาน
- ๖) รพ.ฯ มีการเปิด " ศูนย์ปันน้ำใจแพทย์นาวิ " ณ อาคารผู้ป่วยนอก ชั้น ๓ รพ.ฯ ตั้งแต่วันที่ ๘ ส.ค.๖๒ ให้บริการเยี่ยมอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นแก่ผู้ป่วย ญาติกำลังพล โดยอุปกรณ์ต่างๆ ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีจิตศรัทธา
- ๗) การจัดพระพุทธรูปหยกแกะสลัก และวิหารประดิษฐานภายใน รพ.ฯ เพื่อให้ผู้ป่วย ญาติ และเจ้าหน้าที่ได้สักการบูชา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปราศจากโรคภัยทั้งปวง
- ๘) มีการสรุปคำชื่นชมบุคลากร รพ.ฯ ของผู้รับบริการต่อวิชาชีพต่างๆ โดยมีการติดประกาศภายในลิฟต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และหนังสือเวียน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๙) มีการจัดงานเลี้ยงเกษียณอายุราชการของข้าราชการ และลูกจ้าง รพ.ฯ ประจำปี
- ๑๐) ดำเนินการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยใน จำนวน ๑ หลัง โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินกองทุนสลากกินแบ่งรัฐบาล
- ๑๑) มีการเปิดศูนย์ออกกำลังกาย Fitness complex ให้แก่บุคลากรและครอบครัว