



**TAKUAPA MODEL**

# TAKUAPA MODEL



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

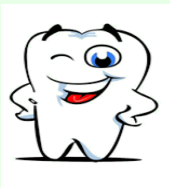
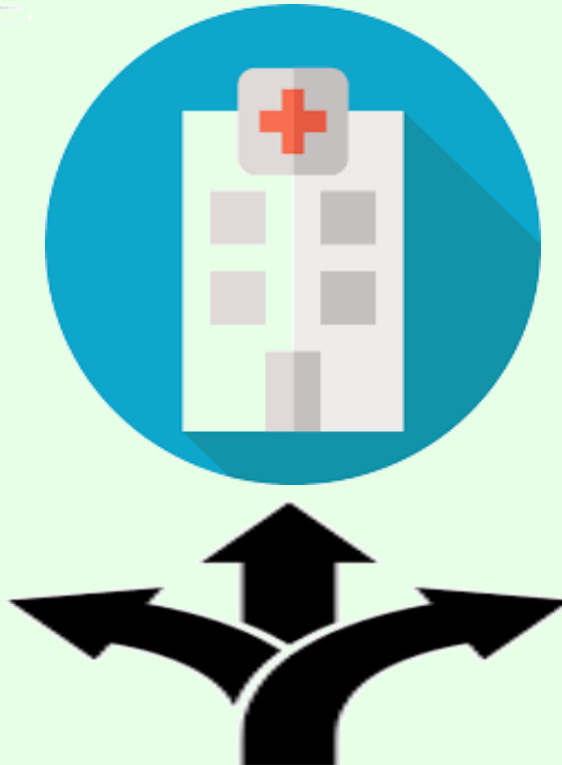
## โรงพยาบาลตะกั่วป่า

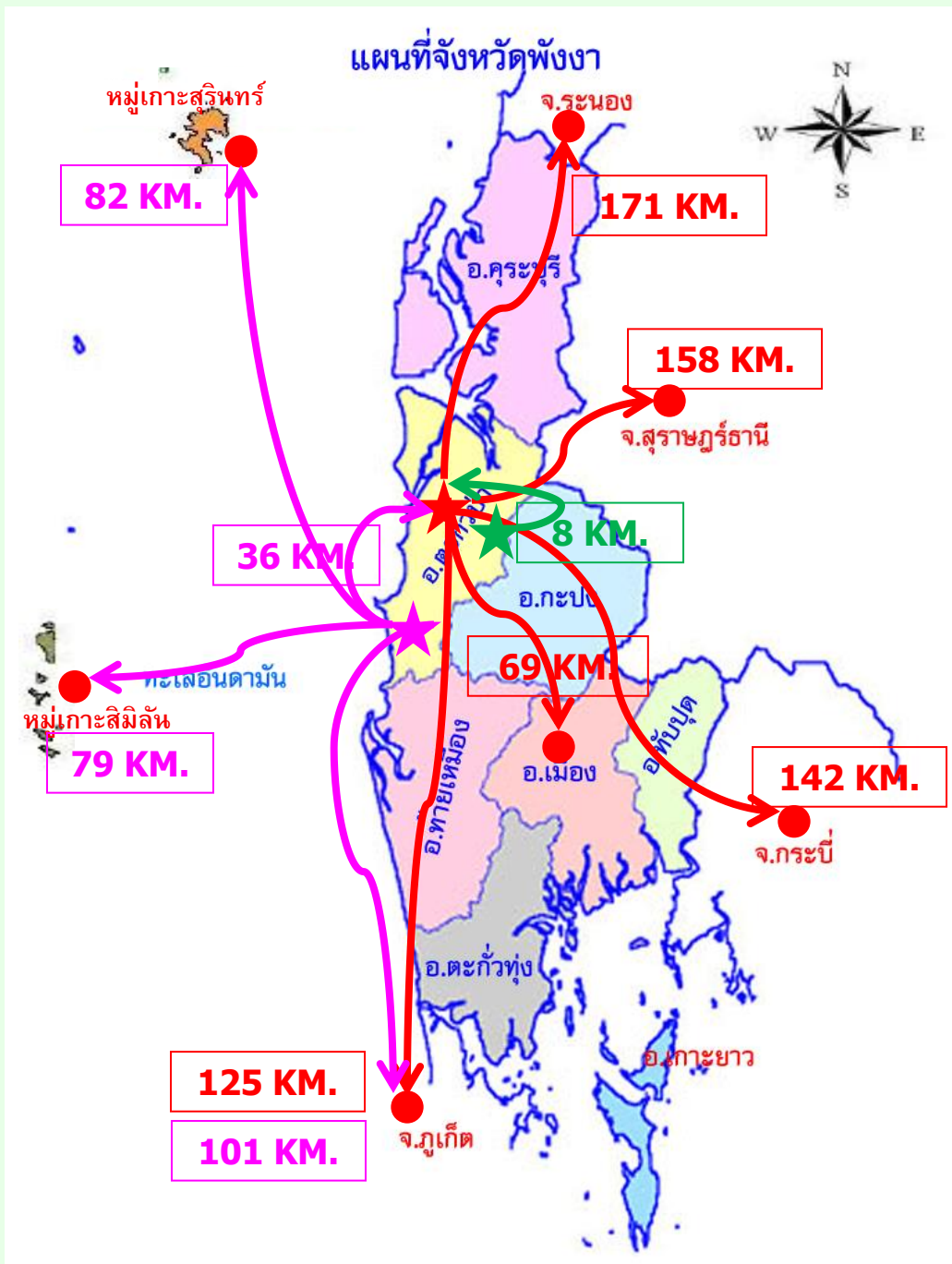


## โรงพยาบาล บางไทร



## ศูนย์การแพทย์ เขาหลัก





ประชากรทั้งอำเภอ 51,414 คน  
 ประชาชน UC  
 Cup ตะกั่วป่า 30,717 คน  
 Cup บางไพร 8,046 คน

- ★ รพ.ตะกั่วป่า
- ★ รพ.บางไพร
- ★ ศูนย์การแพทย์  
เขาหลัก

# ศูนย์การแพทย์เขาหลัก



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

3 มีนาคม 2560



- ❖ กระทรวงสาธารณสุข
- ❖ ฐานทัพเรือพังงา
- ❖ มูลนิธิรักษอันดามัน

# การให้บริการ



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

## รพ.ตะกั่วป่า



**M1 1<sup>0</sup> + 2<sup>0</sup> + 3<sup>0</sup>**

- แพทย์เฉพาะทาง
- **IPD/OPD/ER/CT scan**
- **HosXP**

## รพ.บางไทร



**F3 1<sup>0</sup> + 2<sup>0</sup>**

- **GP 2 ผอ.1**
- **IPD ไม่มี OPD**
- **ทันตแพทย์เฉพาะทาง**
- **HosOS**

## ศูนย์การแพทย์เขาหลัก



- **GP 2**
- **ER/OPD**
- **เรือพยาบาล 3 ลำ**
- **HosXP มิ.ย.63**

# การบริหารร่วม



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

## ข้อสั่งการการโอนถ่าย ศูนย์การแพทย์เขาหลักจากกระทรวง



# การบริการร่วม



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

## บริหารภายใต้กลุ่มงาน 3 กลุ่มงาน

- ❖ การแพทย์
- ❖ การพยาบาล
- ❖ บริหารทั่วไป

มีคณะทำงานพัฒนาศูนย์การแพทย์เขาลัก

### รพ.ตะกั่วป่า



- M1 S (3<sup>0</sup>)
- Emergency care
- ขยายกรอบอัตรากำลัง
- เพิ่มแพทย์เฉพาะทาง
- SMC x-ray สูดิ/GX
- ทัศนกรรมทั่วไปและเฉพาะทางทุกสาขา

### รพ.บางไทร



- Primary care  
ทั้งอำเภอเป็นหลัก
- ทัศนกรรมทั่วไป  
และเฉพาะทางบางสาขา

### ศูนย์การแพทย์เขาลัก



- Emergency care  
ทางบก/ทะเล
- OPD
- วางแผน เปิดบริการ  
ตรวจสุขภาพ พนักงาน รร.

# ทรัพยากรบุคคล



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

รพ.ตะกั่วป่า

ภายใต้สังกัด สสจ.พังงา  
และรพ.ท้ายเหมือง

รพ.บางไทร



ไปปฏิบัติงาน 2 คน

ไปปฏิบัติงาน 8 คน

ไปปฏิบัติงาน 18 คน



ศูนย์การแพทย์เขาลัก

บุคลากร 28 คน ณ 26 มิ.ย.63  
ปรับการจ้างจากระบบเหมาจ่าย  
เป็นรายวันคาบ



# งานทรัพยากรบุคคล

- ✘ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน **ภายใต้ รพ. ตะกั่วป่า**
- ✘ การจ่ายค่าตอบแทน **ฉ.11 ใช้อัตรา รพช.**
- ✘ การหักเงินเดือนในงบเหมาจ่ายรายหัว **UC**
- ✘ การขยายกรอบอัตรากำลังของ **เขาหลัก ผ่าน CHRO เขต**

# BACK OFFICE



โรงพยาบาลตากั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

- ✘ Support โดย รพ.ตากั่วป่า
- ✘ การจัดซื้อจัดจ้าง
- ✘ ยา/เวชภัณฑ์มิใช่ยา
- ✘ จ่ายกลาง

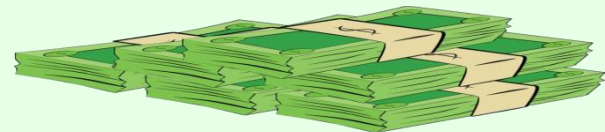


# การเงิน



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

- ✘ **รายรับ UC บริหารร่วม รพ. ตะกั่วป่า**  
จัดสรรเงินกองทุน CF 5 ล้านบาท/ปี ในการบริหารกันไว้ 1 ล้านบาทเป็นค่ายา จัดสรรให้รายเดือนๆ ละ 1 ล้านบาท (มิ.ย.-ก.ย.63)
- ✘ **ข้าราชการ เบิกจ่ายตรงเครื่อง EDC**  
อยู่ระหว่างประสานกรมบัญชีกลางแล้ว (มิ.ย.63)
- ✘ **ประกันสังคม เป็นลูกข่ายรพ.ตะกั่วป่า**  
จัดสรรเงินประกันสังคมไตรมาส 1/63(ม.ค.-มี.ค.63) จำนวน 201,023.72 บาท
- ✘ **สิทธิประกันชีวิตเอกชน Fax claim**



# ระบบบัญชี



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

**ระบบรายงานบัญชีแยก รพ.ตะกั่วป่า  
ทั้งเกณฑ์คงค้างและเกณฑ์เงินสด  
ประมาณการที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ  
CF จากเขต 5 ล้านบาท**

# รายรับ



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

รายการ	ประมาณการ/เดือน
รายได้ค่ารักษาตัวเอง	416,200.49
สิทธิ พรบ.	59,352.99
รายได้ลักษณะอื่น 2%	4,007.29
รายได้ค่าบริการต้นสังกัด OP	14,307.07
รายได้ค่าบริการต้นสังกัด ปกส. OP - นอกเครือข่าย	10,267.67
รายได้ค่าธรรมเนียม UC	2,725.83
รายได้ค่าธรรมเนียม	1,510.83
รายได้ค่าใบรับรองแพทย์	17,159.58
รายได้ลักษณะอื่น	369.50
รายได้ค่ารักษาพยาบาล ( Refer รพ.เอกชน)	81,375.88
รวมรายได้ทั้งสิ้น	607,277.13

# รายจ่าย



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

รายการ	ประมาณการ/เดือน
หมวดค่าจ้าง	110,669.88
หมวดค่าตอบแทน	553,960.42
หมวดค่าสาธารณูปโภค	69,529.91
หมวดค่าวัสดุ	205,411.25
รวมทั้งสิ้น	939,571.45

# การจัดการฐานข้อมูล

รพ.ตะกั่วป่า



ศูนย์การแพทย์เขาลัก



- กลุ่มงานยุทธศาสตร์ สสจ./IT สสจ. เป็นพี่เลี้ยง
- ข้อมูล UC นำเข้า รพ.ตะกั่วป่า
- ข้อมูล ประกันสังคม นำเข้า รพ. ตะกั่วป่า
- ข้อมูลอื่นๆ

# การปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อม IC ตามหลัก HA



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL





# ปัญหาและอุปสรรค แนวทางแก้ไข

## 1. ความไม่ชัดเจนของกระทรวงในการพัฒนา ศูนย์การแพทย์เขาหลัก

- ให้ทาง สสจ.ช่วยนำเสนอกระทรวง

## 2. ความไม่มั่นคงของบุคลากร

- การมีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน
- ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

# ปัจจัยความสำเร็จ TAKUAPA MODEL



โรงพยาบาลตะกั่วป่า  
TAKUAPA HOSPITAL

1. ความใส่ใจ และความชัดเจนในเชิงนโยบายของผู้บริหารระดับสูง
2. มีการสร้างบริการเด่นที่ตรงกับปัญหาและศักยภาพของพื้นที่
3. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีเป้าหมายชัดเจน
4. มีคณะกรรมการบริหารร่วมที่มีประสิทธิภาพ
5. ความร่วมมือ และความตั้งใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
6. มีภาคเอกชนสนับสนุน



**ขอบคุณครับ**