

HRD แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลกล้วย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๗๑

โครงการ/กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร ๑.๑ ผู้นำ ๑.๒ ผู้ปฏิบัติ	<p>ส่วนขาด</p> <p>จากผลคะแนนความพึงพอใจในการประเมินความ ผาสุกของบุคลากร</p> <p>-ไม่พึงพอใจเรื่อง นโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p> <p>-สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพตาม สมรรถนะส่วนบุคคล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนา ศักยภาพของผู้นำ</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา ตามงานที่ได้รับ มอบหมาย/ รับผิดชอบ</p>	<p>๑. การประเมิน Core Competency ปีละ ๒ ครั้ง ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบ ปผ. ๒)</p> <p>๒. แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้นำ แนวทางการพัฒนา</p> <p>-การศึกษาด้วยตัวเอง หรือการเรียนรู้จาก ผู้เชี่ยวชาญหรืออานาญกว่า</p> <p>-หัวหน้าสอนงาน หรือ การมอบหมายงาน</p> <p>-อบรม/ประชุม/สัมมนา หลักสูตรต่างๆ ได้แก่</p> <p>๑) อบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข ระดับต้น/ระดับกลาง (ผบท./ผบก.)</p> <p>๒) อบรมผู้บริหารทางการพยาบาล</p> <p>๓) ศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาโทสาขาต่างๆ หรือปริญญาโทด้านการบริหารอื่นที่เกี่ยวข้อง (MBA.)</p>	<p>-บุคลากรทุกระดับ และทุกคนใน โรงพยาบาล จำนวน ๒๔๙ คน</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน สมรรถนะ \geq ๘๐</p> <p>-ร้อยละบุคลากร ระดับหัวหน้า ได้รับ การอบรมหลักสูตร ต่างๆ ทางด้าน บริหาร \geq ๕๐</p>	<p>มี.ค. ๖๗ และ ก.ย. ๖๗</p>	<p>-เงินบำรุง โรงพยาบาล วิทยาลัย</p>	<p>๑. กรรมการบริหาร โรงพยาบาล</p> <p>๒. งานการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน</p>
			<p>๒. แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้นำ</p> <p>-บุคลากรใน โรงพยาบาล ระดับ ๑. หัวหน้ากลุ่มงาน ๒. หัวหน้างาน ๓. หัวหน้าหอผู้ป่วย รวม ๓๐ คน</p>	<p>-ร้อยละบุคลากรที่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน สมรรถนะ \geq ๘๐</p> <p>-ร้อยละบุคลากร ระดับหัวหน้า ได้รับ การอบรมหลักสูตร ต่างๆ ทางด้าน บริหาร \geq ๕๐</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>-เงินบำรุง โรงพยาบาล วิทยาลัย</p>	<p>๑. กรรมการบริหาร โรงพยาบาล</p> <p>๒. กรรมการ HRD</p> <p>๓. งานการเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน</p>	

โครงการ/กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑.๑ ผู้นำ ๑.๒ ผู้ปฏิบัติ			<p>แผนงาน/กิจกรรม</p> <p>๔) อบรมการพยาบาลเฉพาะทางระยะสั้น หลักสูตรต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพยาบาลเวชปฏิบัติ (รักษาโรคเบื้องต้น) - การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน - การพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ - การพยาบาลผู้สูงอายุ - การพยาบาลโรคเรื้อรัง - การพยาบาลป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - ประกาศนียบัตรวิสัญญีพยาบาล <p>๓. แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาด้วยตัวเอง หรือการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญกว่า - หัวหน้าสอนงาน หรือ การมอบหมายงาน - อบรม/ประชุม/สัมมนา หลักสูตรต่างๆ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ๑) ความรู้ในการดูแลผู้ป่วย - โรคสำคัญที่เป็นเป้าหมายในการดูแลของโรงพยาบาล ได้แก่ DM HT Stroke AMI - การดูแลผู้ป่วยสูงอายุ - การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย (Palliative Care) - การดูแลผู้ป่วย TB & HIV-AIDS 		<p>- ร้อยละบุคลากรระดับหัวหน้าได้รับการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางต่างๆ ≥ 50</p>			
				<p>- บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการทุกคน จำนวน ๓๐ คน</p>	<p>- ร้อยละบุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ≥ 80</p> <p>- ร้อยละบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการได้รับการอบรมความรู้ในการดูแลผู้ป่วย หรือความรู้ในการปฏิบัติงาน ≥ 80</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>- เงินบำรุงโรงพยาบาล</p> <p>นภาลัย</p>	<p>๑. กรรมการบริหารโรงพยาบาล</p> <p>๒. กรรมการ HRD</p> <p>๓. งานกรเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. หัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างาน</p>

โครงการ/ กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการ พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร ๑.๑ ผู้นำ ๑.๒ ผู้ปฏิบัติ			- การดูแลและการพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจ - การอบรมเชิงปฏิบัติการ การดูแลผู้มีปัญหาการตีตรา/บุทรี - การอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยฟื้นคืนชีพ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย / Triage - การป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อ (IC) - การป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่-อุบัติซ้ำ ๒) อบรมความรู้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ - การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งเกี่ยวกับการดูแลรักษาผู้ป่วย และการใช้งานด้านอื่น เช่น หลักสูตรการให้รหัสโรค - การใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ - การสื่อสารและการนำเสนอผลงาน - การสร้างผลงานวิชาการ นวัตกรรมงานวิจัย และ R๒R - การเขียนโครงการ/แผนงาน - อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การซ่อมแผนรองรับเหตุฉุกเฉิน - อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง แผนรองรับอุบัติเหต-อุบัติภัยหมู่					

โครงการ/ กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการ พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร ๑.๑ ผู้นำ ๑.๒ ผู้ปฏิบัติ			<p>แผนงาน/กิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบวินัย และข้อกำหนดต่างๆ ที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต้องรู้หรือควรรู้ - การประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่ใหม่ - การอบรมเฉพาะทางของกลุ่มสหสาขาวิชาชีพ ๓) อบรมพยาบาลเฉพาะทางระยะสั้น หลักสูตรต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - การพยาบาลเวชปฏิบัติ (รักษาโรคเบื้องต้น) - การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน - การพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ - การพยาบาลผู้สูงอายุ - การพยาบาลโรคเรื้อรัง - การพยาบาลป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - ประกาศนี้ยับัตริสัณญัพยาบาล 		<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการได้รับการอบรม - หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางต่างๆ ≥ 50 		<ul style="list-style-type: none"> - เงินบำรุงโรงพยาบาล - งบกลาง 	

โครงการ/กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. โครงการสร้างเสริมความผูกพันและความร่วมมือของบุคลากร</p> <p>ส่วนขาดจากผลคะแนนความพึงพอใจในการทำงานและแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <p>-นโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p>-เสริมสร้างบรรยากาศของหน่วยงานที่จะส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน</p> <p>-การจัดสวัสดิการในการทำงานและ</p> <p>นอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน</p> <p>-การตรงต่อเวลา</p> <p>-การรายงานความเสียหาย</p>	<p>๑. เพื่อสร้างเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน</p> <p>๒. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>ความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน</p> <p>-การจัดสวัสดิการในการทำงานและ</p> <p>นอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน</p> <p>-การตรงต่อเวลา</p> <p>-การรายงานความเสียหาย</p>	<p>๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>๒. ประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๓. อบรมการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ (ESB)</p> <p>๔. จัดกิจกรรม Mini OD</p> <p>๕. กิจกรรมกีฬาอีสปอร์ต & งานสังสรรค์รางวัลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่</p> <p>๖. กิจกรรมงานสังสรรค์ในวาระต้อนรับเจ้าหน้าที่ใหม่/เลี้ยงส่งเจ้าหน้าที่ลาออก</p> <p>เกษียณอายุราชการ หรือโยกย้าย</p> <p>๗. กิจกรรมคนคืนคนเก่ง</p> <p>๘. กิจกรรมใส่บาตรอาหารแห้ง เช้าวันพุธแรกของเดือน และจัดบอร์ดเกี่ยวกับจริยธรรมในวันพระ</p> <p>๙. กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ เช่น กิจกรรม ๕ส.</p> <p>๑๐. การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น</p> <p>-สวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่บ้านอยู่ต่างจังหวัด หรือเดินทางระยะทางไกล</p> <p>-สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยจัดให้นอนห้องพิเศษ</p> <p>-สวัสดิการแจกผ้า/เสื้อสำหรับใส่ปฏิบัติงานในวาระต่างๆ</p>	<p>แผนงาน/กิจกรรม</p> <p>๑. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>๒. ประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๓. อบรมการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ (ESB)</p> <p>๔. จัดกิจกรรม Mini OD</p> <p>๕. กิจกรรมกีฬาอีสปอร์ต & งานสังสรรค์รางวัลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่</p> <p>๖. กิจกรรมงานสังสรรค์ในวาระต้อนรับเจ้าหน้าที่ใหม่/เลี้ยงส่งเจ้าหน้าที่ลาออก</p> <p>เกษียณอายุราชการ หรือโยกย้าย</p> <p>๗. กิจกรรมคนคืนคนเก่ง</p> <p>๘. กิจกรรมใส่บาตรอาหารแห้ง เช้าวันพุธแรกของเดือน และจัดบอร์ดเกี่ยวกับจริยธรรมในวันพระ</p> <p>๙. กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ เช่น</p> <p>๑๐. การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น</p> <p>-สวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่บ้านอยู่ต่างจังหวัด หรือเดินทางระยะทางไกล</p> <p>-สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยจัดให้นอนห้องพิเศษ</p> <p>-สวัสดิการแจกผ้า/เสื้อสำหรับใส่ปฏิบัติงานในวาระต่างๆ</p>	<p>เป้าหมาย (หน่วยนับ)</p> <p>-บุคลากรทุกระดับและทุกคนในโรงพยาบาล จำนวน ๒๔๙ คน</p> <p>-การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประเมินความผูกพันของบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>KPI</p> <p>-ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ≥ 80</p> <p>-ร้อยละความผูกพันและความผูกพัน ≥ 80</p>	<p>ระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>-ม.ค. ๖๗</p> <p>-มี.ค.- เม.ย. ๖๗ (ESB / mini OD)</p> <p>-ธ.ค. ๖๖ - ม.ค. ๖๗ (กิจกรรมกีฬา กิจกรรมปีใหม่/กิจกรรมคนดีคนเก่ง)</p>	<p>งบประมาณ</p> <p>-เงินบำรุงโรงพยาบาล</p> <p>นภลัย</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p> <p>๑. กรรมการบริหารโรงพยาบาล</p> <p>๒. กรรมการ HRD</p> <p>๓. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. หัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างาน</p>

โครงการ/ กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการ ส่งเสริม ความผูก ก่อก่อ แก่บุคลากร			๙. โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ลด เอว ลดพุง ลดโรค เพื่อสุขภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลนภลัย (ขยับกาย สลายพุง ๖ เดือน Slander)				-เงินบำรุง โรงพยาบาล นภลัย	๑. กรรมการบริหาร โรงพยาบาล ๒. กรรมการ HRD ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน

โครงการ/กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสร้างเสริมสุขภาพแก่บุคลากร	<p>ส่วนขาด</p> <p>จากผลการตรวจสุขภาพบุคลากร รพ. ประจำปี พบว่า มีบุคลากรกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรังค่อนข้างสูง มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือภาวะเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปี และบุคลากรกลุ่มที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โดยแพทย์วินิจฉัยว่าป่วย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย เช่น DM HT IHD</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากรกลุ่มดี เพื่อเป็นแบบอย่าง</p> <p>๒. เพื่อคัดกรองและจัดกลุ่มบุคลากร (กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย) ให้อยู่ต่อการติดตามดูแล</p> <p>๓. เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรกลุ่มเสี่ยงเปลี่ยนเป็นกลุ่มป่วย เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงได้รับการป้องกัน ไม่ให้เกิดโรคหรือภาวะเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การตรวจสุขภาพบุคลากร รพ. ประจำปี ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับเกณฑ์อายุ ลักษณะงาน โดยครอบคลุมเจ้าหน้าที่ทุกคน และจัดกลุ่มบุคลากร (ขาว-เทา-ดำ)</p> <p>๒. การประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยของบุคลากร รพ. และในหน่วยงานเฉพาะได้แก่ -งานเอกซเรย์ -หน่วยจ่ายกลาง -งานทันตกรรม</p> <p>๓. การมีวัดชี้ให้เห็นแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการเป็นเบาหวาน/สัปดาห์หลัง เลือดจากผู้ป่วย เช่น วัดซีซีไวรัสตับอักเสบบี</p> <p>๔. การมีวัดชี้ให้เห็นแก่บุคลากร เพื่อป้องกันการระบาดใหญ่ของโรคไข้หวัดใหญ่</p> <p>๕. โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเจ้าหน้าที่ในรูปแบบต่างๆ -บัดดี้สุขภาพ -อาหารเพื่อสุขภาพ ส่งเสริมการรับประทานข้าวกล้อง ผักปลอดสารพิษ -การปฏิบัติและดูแลสุขภาพ ตามแนวทาง “หมอเขียว”</p>	<p>-บุคลากรทุกระดับ และทุกคนในโรงพยาบาล</p> <p>จำนวน ๒๔๙ คน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ค่า BMI มากกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ≤ ๕๐</p>	<p>ม.ย. - ก.ค. ๖๗</p>	<p>-เงินบำรุงโรงพยาบาล</p> <p>นภชาติ</p>	<p>๑. กรรมการบริหารโรงพยาบาล</p> <p>๒. กรรมการ HRD</p> <p>๓. กรรมการ IC</p> <p>๔. ทีมสุขภาพจิต</p> <p>๕. หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน</p>

โครงการ/กิจกรรม	สถานการณ์	วัตถุประสงค์	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย (หน่วยนับ)	KPI	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรม/ค่านิยมองค์กร (ตรงต่อเวลา, การแต่งกาย, การรายงาน ความเสี่ยงและการรายงานตัวชี้วัด)		-เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภภาคีทุกคนเกิดจิตสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบต่อใบการปฏิบัติตามกฎระเบียบในการลงเวลาปฏิบัติงาน -เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภภาคีแต่งกายให้ถูกต้องและเหมาะสมตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล -เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภภาคีปฏิบัติตามค่านิยมของโรงพยาบาล (ความรับผิดชอบต่อ) -เพื่อให้การเก็บข้อมูลหรือตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วนทันเวลาที่กำหนด	๑.โครงการโรงพยาบาลคุณธรรม -โรงพยาบาลกำหนดอัตลักษณ์กิจกรรมประจำสัปดาห์ของแต่ละหน่วยงาน ๒.ทำคำสั่งแจ้งทุกหน่วยงานและติดประกาศแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ ๓.หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานติดตามกำกับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (การตรงต่อเวลา/การแต่งกาย)	บุคลากร โรงพยาบาลนภภาคี	-จำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรแต่งกายถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด -จำนวนบุคลากรที่มาไม่ตรงเวลาราชการ	มี.ค.๖๗ – เม.ย.๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗		๑. กรรมการบริหาร โรงพยาบาล ๒. คณะกรรมการ HRD ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน