แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2566

โดยทีมพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resurce Development)

ลำดับ	แผน/กลยุทธ์	จุดประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาในการติดตามผล
						ต.ค.	พ.ย	ธ.ค	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน																		
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระยะสั้น)																		
	- แพทย์เวชศาสตร์ป้องกันสุขภาพจิตชุมชน	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ สามารถพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- แพทย์ 1 คน	- มีแพทย์ที่มีความรู้ด้านจิตเวชชุมชน เพื่อช่วยพัฒนางานด้านจิตเวชชุมชนในพื้นที่ อ.เวียงแก่น	30,000													องค์กรแพทย์	มิ.ย. 2566
	- การพยาบาลผู้ใช้ยาและสารเสพติด		- พยาบาล 1 คน	- มีพยาบาลที่มีความรู้ฝนการดูแลผู้ใช้สารเสพติด	40,000													กลุ่มงานการพยาบาล	มิ.ย. 2566
	- การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน		- พยาบาล 1 คน	- พยาบาลที่ปฏิบัติงานห้องฉุกเฉิน ได้พัฒนาศักยภาพ	40,000													กลุ่มงานการพยาบาล	มิ.ย. 2566
2	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (ระยะยาว)																		
	- หลักสูตรทันตกรรมประดิษฐ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ สามารถพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทันตแพทย์ 1 คน	- มีทันตแพทย์ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านทันตกรรม	-													กลุ่มงานทันตกรรม	พ.ค. 2568
	- ศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิโลเฟเชียล		ทันตแพทย์ 1 คน		-													กลุ่มงานทันตกรรม	พ.ค. 2568
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร (organization developmene OD) พฤติกรรมบริการ จริยธรรม คุณธรรม	เพื่อพัฒนาด้านพฤติกรรมบริการและสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	เจ้าหน้าที่ 157 คน	เจ้าหน้าที่ผ่านการอบรม อย่างน้อย ร้อยละ 90	294,000													คณะกรรมการคุณธรรม จริยธรรม	พ.ค. 2566
4	โครงการ Young Smart Leader	เพื่อสรรหาและพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ เพื่อวางแผนก้าวไปสู่หัวหน้างานที่มีคุณภาพ	เจ้าหน้าที่ 30 คน	มีการวางแผนการก้าวสู่หัวหน้างานอย่างน้อย ร้อยละ 50 ของผู้เข้ารับการอบรม	50,000													ทีม HRD	ก.ย. 2566
5	โครงการประเมินความผูกพัน/ ความพึงพอใจ/ ความสุขของเจ้าหน้าที่	เพื่อให้ทราบข้อมูลความผูกพัน/ความพึงพอใจและความสุขของเจ้าหน้าที่ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทาง Work Life Balance	เจ้าหน้าที่ 157 คน	- เจ้าหน้าที่ประเมิน ร้อยละ 95 - มีผลวิเคราะห์และแนวทางการดำเนินงาน	-													ทีม HRD และงานสุขภาพจิต	ก.ค. 2566

ลำดับ	แผน/กลยุทธ์	จุดประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาในการติดตามผล
						ต.ค.	พ.ย	ธ.ค	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
6	โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	เจ้าหน้าที่ใหม่ได้รับความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร	เจ้าหน้าที่ 30 คน	-เจ้าหน้าที่ใหม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ 100% -มีคู่มือการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	30,000													ทีม HRD	ก.ค. 2566
7	โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลและบริการสุขภาพอำเภอเวียงแก่น - วิชาการพัฒนางานด้วยเครื่องมือคุณภาพ - ถอดบทเรียนงานพัฒนาคุณภาพ (นวัตกรรม/งานวิจัย/R2R/อื่นๆ)	เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้มีการทำนวตกรรม/เรื่องเล่า/งานพัฒนาคุณภาพในงานตนเอง	เจ้าหน้าที่ 70 คน เจ้าหน้าที่ 80 คน	- ทุกหน่วยงานมีผลงานการพัฒนาคุณภาพ 100%	16,800 25,000													QMR/FA	มิ.ย. 2566
8	โครงการประเมิน completency ในแต่ละวิชาชีพ	เพื่อประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะตามวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่ 157 คน	- ร้อยละของเจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 100	-													ทีม HRD และ FA	ก.ย. 2566
9	โครงการพัฒนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอเวียงแก่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ 70 คน	- มีแผนกลยุทธ์ของ รพ.	150,000													งานแผน	มี.ค. 2566
10	โครงการพัฒนาการใช้โปรแกรม Hos-XPและศูนย์จัดเก็บรายได้ - อบรมการตรวจสอบการสรุปรหัสโรคและการให้รหัสและการเรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์/ตรวจสอบข้อมูล - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบันทึกและการใช้ประโยชน์จาก Hos-XP	-เพื่อพัฒนาการบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ 30 คน เจ้าหน้าที่ 100 คน	ร้อยละประสิทธิภาพการเรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์ >ร้อยละ 90	4,000 90,000													งานเวชระเบียน งาน IT	มิ.ย. 2566 มิ.ย. 2566
11	โครงการบุคลากรเวียงแก่นสุขภาพดี - ตรวจสุขภาพประจำปี - ตรวจสมรรถภาพทางร่างกาย หู ตา ปอด - ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ	เพื่อเฝ้าระวัง,สร้างเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร	เจ้าหน้าที่ 157 คน เจ้าหน้าที่ 157 คน เจ้าหน้าที่ 80 คน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการ >ร้อยละ 90	- 30,000 60,000													ทีม HRD/กลุ่มงานปฐมภูมิฯ	ก.พ.2566 มิ.ย. 2566 มิ.ย. 2566
12	โครงการอบรมฟื้นฟูความรู้ประจำปี - อบรมฟื้นฟูความรู้และซ้อมแผนรองรับภัยพิบัติและอุบัติเหตุหมู่ - อบรมอัคคีภัย - อบรมการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล IC	เพื่อทบทวนฟื้นฟูความรู้ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ 157 คน เจ้าหน้าที่ 157 คน เจ้าหน้าที่ 157 คน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการ >ร้อยละ 90	70,000 35,000 28,000													งาน ER ทีม ENV. ทีม IC.	ก.ย. 2566

ลำดับ	แผน/กลยุทธ์	จุดประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาในการติดตามผล
						ต.ค.	พ.ย	ธ.ค	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- อบรม NCPR และงานอนามัยแม่และเด็ก		เจ้าหน้าที่ 80 คน		10,000													งาน LR	
	- อบรม ITA		เจ้าหน้าที่ 157 คน		10,000													กลุ่มงานบริหารทั่วไป	

ลงชื่อ. จิต จันทร์ประสิทธิ์

(นางสาวรจิต จันทร์ประสิทธิ์)

ประธานทีมพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

(นายกิติพัฒน์ ลาชโรจน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงแก่น