


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล HRD โรงพยาบาลกรุงปิ้ง ปีงบประมาณ 2567

ลำดับ	เรื่อง/รายการ	ตุลาคม				พฤศจิกายน				ธันวาคม				มกราคม				กุมภาพันธ์				มีนาคม				เมษายน				พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน			
		W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4								
1	ทบทวนโครงสร้างและ ผู้รับผิดชอบ	←	→																																														
2	ทบทวนบทบาทหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ		←	→																																													
3	สรุปผลการดำเนินงานและ ปัญหา ปี 2566		←	→																																													
4	พัฒนาระบบการประเมินการ เลื่อนเงินเดือน	←	→																																														
5	สำรวจความต้องการพัฒนา หลักสูตรต่างๆตามวิชาชีพ	←	→																																														
6	พัฒนาด้านสมรรถนะตาม วิชาชีพ	←	→																																														
7	จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร					←	→																																										
8	พัฒนาการปฐมนิเทศ บุคลากรและส่งเสริมการ เรียนรู้	←	→																																														
9	จัดโครงการสร้างความสุขให้ บุคลากร OD																													←	→																		
10	สำรวจความพึงพอใจ ความ ผูกพันของเจ้าหน้าที่																									←	→																						
11	สำรวจ happinometer กระทรวงสาธารณสุข																									←	→			←	→																		
12	พัฒนาระบบจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่					←	→																																										
13	โครงการส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่/ตรวจสุขภาพ บุคลากร																																	←	→														

ลำดับ	เรื่อง/รายการ	ตุลาคม				พฤศจิกายน				ธันวาคม				มกราคม				กุมภาพันธ์				มีนาคม				เมษายน				พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน			
		W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4				
14	ส่งเสริมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่/การติดเชื้อ													←	→																																		
15	พัฒนาพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่					←	→																																										
16	ประชุมติดตามการดำเนินงานทุกเดือน					↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔							
17	HRD Round ทุก 3 เดือน					↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔				↔							
18	ติดตามตัวชี้วัดสรุปผลการดำเนินงานทุกเดือน									←	→							←	→							←	→																						
19	วิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน																	←	→																			←	→										


 (นายอิระพาน หะยี่อียด)
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรงปินัง

แผนพัฒนาตามยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลกรงปินัง ปีงบประมาณ 2567

ยุทธศาสตร์ รพ.	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
1.ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการบุคลากร	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	1.อบรมด้านวิชาชีพ 10 วัน/ปี	ทีม HRD	1.บุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม ร้อยละ 85
		2.พัฒนาศักยภาพหัวหน้างานและ CEO		
		3.ปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่		
		4.ศึกษาดูงานการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลกรงปินัง ปี 2564		
		5.โครงการศึกษาเฉพาะทาง		
		6.โครงการตลาดนัดวิชาการ		
		7.พัฒนาศักยภาพบุคลากร และมาตรฐานในการดำเนินงาน IMC และ LTC		
		8.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเรื่องการช่วยฟื้นคืนชีพ ปีงบประมาณ 2564		
		9.กิจกรรมฟื้นฟูการอ่านผล EKG เบื้องต้นสำหรับพยาบาล		
		10.อบรมแนวทางการดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ/PUI		
		11.ฟื้นฟูการใช้ PPE ทุกระดับ		
		12.พัฒนางานวิชาการรพ.	ทีม HRD	2.รพ.มีผลงานวิชาการด้านวิจัยหรือR2R 3 เรื่องต่อปี CQI หรือนวัตกรรม 18 เรื่องต่อปี
1.ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการบุคลากร	พัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ	1.โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยใจอย่างมีความสุข	ทีม HRD	3.ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการลดลงร้อยละ 10 จากปีที่ผ่านมา
		2.โครงการประกวดคนดี MOPH		
	เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.กิจกรรมสำรวจความต้องการ และประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ 2.โครงการเยี่ยม/สวัสดิการ เจ้าหน้าที่ 3.โครงการ Happy 8	ทีม HRD	4.ร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากร 5.ร้อยละความผูกพันของเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ รพ.	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
	พัฒนาระบบอาชีพะอนามัยและความปลอดภัยจากการทำงาน	1.โครงการตลาดนัดสุขภาพ 2.โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3.โครงการปรับเปลี่ยนสุขภาพ(บุคคล ต้นแบบ) 4.โครงการพัฒนาอาชีพะอนามัยและความปลอดภัย	ทีม HRD	6.ร้อยละ60ของหน่วยงานในรพ.มีการประเมินความเสี่ยงตามมาตรฐานอาชีพะอนามัย 7.อัตราบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ 8.อัตราบุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี



(นายอิระพาน หะยี่อีดัด)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรงปินัง