

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

หน่วยงาน โรงพยาบาลลี้แล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ที่	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)	สนับสนุนทักษะและพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวน เป้าหมาย (คน)	เดือน	งบประมาณ	เหตุผล/ความสำคัญ
1	ซ่อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/อุบัติเหตุ จราจรหมู่ในโรงพยาบาลลี้แล เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกคน	<p>๑. เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลลี้แลทุกคน สามารถดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ สามารถแจ้งเหตุ และจัดการภาวะฉุกเฉินได้</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลี้แล สามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการดูแล แจ้งเหตุ จัดการภาวะฉุกเฉิน และร้องขอความช่วยเหลือหน่วยงาน อื่นๆได้</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลี้แล สามารถเข้าร่วมทีมรับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทุกคนและรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง</p>		<p>1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพแก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลี้แล</p> <p>2. เพื่อเตรียมความพร้อมหน่วยเคลื่อนที่เร็วโรงพยาบาลลี้แลให้พร้อมใช้งานตลอด 24 ชั่วโมง</p>	อบรมทฤษฎี/ปฏิบัติ	206	เม.ย.67	28,555	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินทุกกรณี ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลี้แล

*นางสาว นันดา*  
.....ผู้เสนอแผน  
(นางสาวชนนพร พันธวงษ์)  
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

*นางละออ*  
.....ผู้เห็นชอบแผน  
(นางละออ วิรัตน์ชยางกูร)  
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

*นายกิตติพงษ์*  
.....ผู้อนุมัติแผน  
(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด )  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลี้แล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

หน่วยงาน โรงพยาบาลลับแล


ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดที่มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100

ที่	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)	สนับสนุนทักษะและพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวน เป้าหมาย (คน)	เดือน	งบประมาณ	เหตุผล/ความสำคัญ
1	การช่วยฟื้นคืนชีพของบุคลากรในโรงพยาบาลลับแล	เจ้าหน้าที่ทุกคนของโรงพยาบาลลับแล สามารถทำการช่วยฟื้นคืนชีพระดับ BLS ได้		1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพแก่เจ้าหน้าที่ใหม่โรงพยาบาลลับแล ในการทำการช่วยฟื้นคืนชีพ 2. เพื่อฟื้นฟูความรู้ในการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ แก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลับแลที่เคยผ่านการอบรมมาก่อน	อบรมทฤษฎี/ปฏิบัติ	209	มี.ค.67	8,620	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการช่วยฟื้นคืนชีพแก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลับแลทุกคนในระดับ BLS



ผู้เสนอแผน

(นางสาวชนพร พันธวงษ์)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



ผู้เห็นชอบแผน

(นางละอ อ วิรัตน์ชยางกูร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ



ผู้อนุมัติแผน

(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

หน่วยงาน โรงพยาบาลลับแล

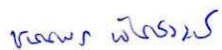
ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100

ที่	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)	สนับสนุนทักษะและพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวนเป้าหมาย (คน)	เดือน	งบประมาณ	เหตุผล/ความสำคัญ
1	แผนเผชิญเหตุความรุนแรงในโรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทุกคนของโรงพยาบาลลับแลสามารถขอความช่วยเหลือได้ถูกต้องหากมีเหตุความรุนแรง		เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลลับแลทุกคนสามารถประสานงานเมื่อมีเหตุความรุนแรงในโรงพยาบาลได้ถูกต้อง	อบรมทฤษฎี/ปฏิบัติ	206	เม.ย.2567	5,050	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการประสานงานที่ถูกต้องหากมีเหตุความรุนแรงในโรงพยาบาลลับแล



.....ผู้เสนอแผน

(นางสาวชนพร พันธวงษ์)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



.....ผู้เห็นชอบแผน

(นางลลอร วิรัตน์ชยางกูร)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ



.....ผู้อนุมัติแผน

(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

หน่วยงาน โรงพยาบาลลับแล


ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)


เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ที่	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)	สนับสนุนทักษะและพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวน เป้าหมาย (คน)	เดือน	งบประมาณ	เหตุผล/ความสำคัญ
1	- ทำงานเป็นทีมและสนับสนุนคนเก่งที่ สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี (Teamwork&Talent)	- ทักษะการทำงานเป็นทีม - ทักษะการสื่อสาร - การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	- เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้รับความรู้ ทักษะการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ความคิด สติปัญญาและการทำงานที่เอื้อ ประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการ - เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพงานในการ บริการขององค์กร โดยใช้ นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และ เทคโนโลยี	บุคลากรโรงพยาบาล ลับแลมี ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน มีความรู้ ความคิด สติปัญญาและการทำงานที่เอื้อ ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อ ขับเคลื่อนคุณภาพงานในการ บริการขององค์กร โดยใช้นวัตกรรม	การฝึกอบรม	100 คน	ก.พ.67	726,000	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่องค์กรที่มีความสุข เพื่อให้ มีความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จขององค์กร

ลงชื่อ..........ผู้จัดทำ  
(นางอนงค์นารถ สมบูรณ์)  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบ  
(นางวิบูลย์ศรี กุศล)  
ตำแหน่ง เกสัชกรชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ  
(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จ่ายกลาง โรงพยาบาลลี้แล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (4 excellence) : People Excellence

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (ตาม Strategy map) : 4.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRP,HRD และค่านิยมองค์กร)

เป้าหมายสำคัญ : ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ที่	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)	ความรู้ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)	สนับสนุนทักษะและพัฒนา	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวนเป้าหมาย (คน)	เดือน	งบประมาณ	เหตุผล/ความสำคัญ
1	การทำลายเชื้อและทำให้ปราศจากเชื้อสำหรับอุปกรณ์ทางการแพทย์ ดำเนินงานแบบครบวงจรได้แก่ การล้างตรวจสอบอุปกรณ์การจัดชุดอุปกรณ์ทำลายเชื้อ/ทำให้ปราศจากเชื้อ การจัดเก็บชุดอุปกรณ์และแจกจ่ายให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาล	1. การรับอุปกรณ์ที่ใช้แล้ว 2. ล้างทำความสะอาดอุปกรณ์ 3. จัดชุดอุปกรณ์ 4. ทำลายเชื้อ/ทำให้ปราศจากเชื้อ 5. จัดเก็บอุปกรณ์ที่ผ่านการทำลายเชื้อและจัดระบบแจกจ่าย 6. แจกจ่ายอุปกรณ์ 7. การบันทึกข้อมูล	- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานจ่ายกลาง - การบริหารงานจ่ายกลาง	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมทบทวนความรู้ในหน่วยงานโดยผู้ชำนาญกว่า 3. ประชุมวิชาการประจำปีสมาคมงานจ่ายกลาง	1. อบรมเฉพาะทางการทำลายเชื้อและการทำให้ปราศจากเชื้อระดับผู้บริหารงานจ่ายกลาง 2. อบรมหลักปฏิบัติในการทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ปราศจากเชื้อระดับปฏิบัติการ 3. ประชุมวิชาการประจำปีสมาคมศูนย์กลางปราศจากเชื้อ	6 คน	ตุลาคม 66 - ธันวาคม 67	25,000 บาท	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ นำความรู้ไปปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

ลงชื่อ.....  
(นางสุภัค สุดจิตร)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ลงชื่อ.....  
(นางละออ วิรัตน์ขยางกูร)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....  
(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลี้แล