

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่ โรงพยาบาลลำปาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- | | | |
|-----------------------------|---------|-----------------------------|
| ๑.๑ นางบุญยาพร อารยวุฒิกุล | ตำแหน่ง | นักรักษาพยาบาลบุคคลชำนาญการ |
| ๑.๒ นางสาวนฤพร พุดัน | ตำแหน่ง | นักรักษาพยาบาลบุคคล |
| ๑.๓ นางกันยารัตน์ ยอดคำเนิน | ตำแหน่ง | นักรักษาพยาบาลบุคคล |

๒. ความสอดคล้อง

- ๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริม ค้ำครอง ป้องกัน รักษาฟื้นฟู (PP&P to Tertiary care)
- () เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชาชนรอบรู้และมีส่วนร่วมดูแลปัญหาภัยสุขภาพ (C1)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๒ ระบบบริการทางการแพทย์ทันสมัย พร้อมให้บริการต่อเนื่อง รองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและโรคอุบัติใหม่ อุตุนิบัติซ้ำได้ (I1)
- ๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาการและบริการ (Academic & Service Excellence)
- () เป้าประสงค์ที่ ๓ บัณฑิตทุกสาขาวิชาชีพมีคุณภาพ (C2)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๔ ผู้ป่วยได้รับการดูแลครบวงจรภายในจังหวัด (C3)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๕ บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีสุขภาวะที่ดี (L3)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๖ มีงานวิจัย นวัตกรรม Talent management สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (L2)
- ๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ภาวะเยียบ มีคุณธรรม เปิดเผยได้ (Rule and Moral)
- () เป้าประสงค์ที่ ๗ ระบบ Technology ทันสมัย สนับสนุนการบริหารและบริการโดยใช้ฐานข้อมูลดิจิทัล ปรับองค์กรให้ยืดหยุ่นคล่องตัวและทันโลก (I2)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนางานให้มีคุณภาพทั้งเครือข่าย (LAMPANG Model) และสนับสนุนการปฏิรูปเขตสุขภาพ (I3)
 - (/) เป้าประสงค์ที่ ๙ มีกำลังคนเพียงพอและมีความสุข ส่งเสริมคนดี คนเก่งให้มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม (L1)
 - () เป้าประสงค์ที่ ๑๐ มีทรัพยากรเพียงพอและสภาพคล่องทางการเงินที่ดี (F1)
- ๒.๔ อื่นๆ ระบุ.....

๓. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ จะกำหนดโอกาสเติบโตขององค์กรได้ ขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์แต่ละองค์กรก็ประสบปัญหาหลายลักษณะ ทั้งระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามระบบจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ ในการจัดการทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) ๒. การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) ๓. การบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ (Maintenance) ๔. การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) และการทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน และให้บริการด้วยจิตวิญญาณ การปฐมนิเทศ (Orientation) ให้บุคลากรเข้าใหม่ รู้จักองค์กร ทราบวัฒนธรรม กฎ วินัย และระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กร จะช่วยเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมงานภายใต้ความศรัทธา และไว้วางใจในการทำงานกับองค์กรตั้งแต่นั้น

ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กลุ่มงาน
ทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำโครงการปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่ โรงพยาบาลลำปางขึ้น เพื่อสามารถปรับตัว
ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

๔. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรเข้าใหม่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม กฎ วินัย และระเบียบ
การปฏิบัติงานของโรงพยาบาลลำปาง

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๕.๑ บุคลากรเข้าปฏิบัติงานใหม่ จำนวน ๑๑๕ คน

๕.๒ บุคลากรที่จัดอบรม จำนวน ๕ คน

๖. ระยะเวลาโครงการ

เริ่มต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุดเดือนกันยายน ๒๕๖๖

๗. สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุมสุรินทร์-สมพร โอสถานุเคราะห์ชั้น ๖ อาคารนวมินทรราชประชาภักดี โรงพยาบาลลำปาง

๘. วิธีดำเนินงานโครงการ

ลำดับ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	ระยะเตรียมการ ๑.๑ จัดทำข้อมูลผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑.๒ จัดทำและขออนุมัติโครงการ ๑.๓ ประสานวิทยากร จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร และ แบบตอบรับผู้ที่แสดงความประสงค์ในการอบรม ๑.๔ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความ พร้อมอบรม	กรกฎาคม ๒๕๖๖	คุณบุญยาพร คุณนฤพร คุณกันยรัตน์
๒	ระยะดำเนินการ ปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่	๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
๓	ระยะประเมินผล สรุปและประเมินผลโครงการ	กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี ๒๕๖๖
๑	บุคลากรเข้าใหม่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม กฎ วินัย และระเบียบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลลำปาง	ร้อยละ	≥ ๘๐
๒	ข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการของบุคลากรเข้าใหม่ที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๑ ปี	เรื่องต่อปี	≤ ๕

๑๐. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเข้าใหม่ มีทัศนคติที่ดี ทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้

๑๑. งบประมาณของโครงการ

๑๑.๑ งบประมาณรายรับ: เงินสนับสนุนจากเงินบำรุงโรงพยาบาลลำปาง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ รหัส Q ๔๓

๑๑.๒ งบประมาณรายจ่าย:

- ค่าอาหารกลางวัน ๘๐ บาท x ๑ มื้อ x ๑๒๐ คน ๙,๖๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๓๐ บาท x ๒ มื้อ x ๑๒๐ คน ๗,๒๐๐ บาท

รวม ๑๖,๘๐๐ บาท

(ตัวอักษร) (หนึ่งหมื่นหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

..... ผู้เขียนโครงการ
(นางบุญยาพร อารยวุฒิกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

1-5
..... ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวชिरาภรณ์ อรุณทอง)
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์คนที่ ๒

..... ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายรัตวี ประสพโชค)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

..... ผู้อนุมัติโครงการ
(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผ่านการตรวจสอบจากกลุ่มงานพัฒนาศาสตร์ฯ

(นางสุนันท์สินี เพชรสุวรรณ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

กำหนดการประชุมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่โรงพยาบาลลำปาง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสุรินทร์-สมพร โอสสถานูเคราะห์ชั้น ๖ อาคารนวมินทร์ราชประชาภักดี

- | | |
|------------------|--|
| ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น. | ลงทะเบียน |
| ๐๙.๐๐ - ๐๙.๑๐ น. | กล่าวเปิดการอบรม
โดย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง |
| ๐๙.๑๐ - ๐๙.๓๐ น. | การแนะนำโรงพยาบาล ผู้บริหารโรงพยาบาล วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก
โรงพยาบาลลำปาง
โดย แพทย์หญิงวชิราภรณ์ อรุโณทอง |
| ๐๙.๓๐ - ๑๐.๔๕ น. | การทำงานด้วยมิติจิตวิญญาณ SHA (Spiritual Healthcare Appreciation)
โดย แพทย์หญิงธนิดา บุญยพิพัฒน์ |
| ๑๐.๔๕ - ๑๑.๐๐ น. | พักรับประทานอาหารว่าง |
| ๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. | พฤติกรรมบริการ
โดยคุณศรัณญา อินตะเชื้อ |
| ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. | พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น. | การดูแลสุขภาพจิตใจ
โดย กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด |
| ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น. | พักรับประทานอาหารว่าง |
| ๑๔.๔๕ - ๑๖.๐๐ น. | เสวนาเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการบุคลากร และกฎ ระเบียบ
วินัยในการปฏิบัติงาน
โดย กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล และงานนิติกร กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
| ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. | อภิปราย ชักถาม และปิดการประชุม |