



หมวด 3 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

Appreciation Resources sharing and human development

ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังทีมประเมินพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.ตีดดาว) ประจำปี 2561

โรงแรมปรีnceพาเลส มหานาค กรุงเทพมหานคร

PMQA : หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

- ➡ เป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นผู้ที่รู้ลึกในการบริหารจัดการ มีความเชี่ยวชาญในอาชีพของตนเอง ซึ่งต้องตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- บุคลากรในองค์กรเป็นทุน เรียกว่า "ทุนมนุษย์"
- ทำอย่างไรหน่วยงานที่จะรักษาบุคลากรและใช้ประโยชน์กับบุคลากรให้ได้มากที่สุด

วิสัยทัศน์ (VISION) ที่ดีของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- เป็นวิสัยทัศน์ที่ทำทนาย มองถึงอนาคต สั้น กระชับ เป็นแรงบันดาลใจ สื่อสารได้ และทุกคนต้องจำได้
- การวิเคราะห์องค์กรหรือหน่วยงานว่า "เราคือใคร" และเราอยู่ ณ จุดใด...(ควรมีการวางแผนไว้ เช่น การได้รับการฝึกอบรม) และเราต้องการจะไปยืนอยู่ ณ จุดใด...เราจะไปสู่จุดที่ต้องการได้ด้วยวิธีการใด...เราถูกคาดหวังในเรื่องใดบ้าง...ปัจจัยสนับสนุนใดที่มีอยู่...การพัฒนาของเรามีประสิทธิผลเพียงใด...เราได้รับการยอมรับและยกย่องใดบ้าง?...
- PLAN DO CHECK ACT...บุคคลขององค์กร...

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคล

- 1.1 การจัดระบบบริหารงานบุคคล
- 1.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.3 การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน

การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ

- 2.1 การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
- 2.2 การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

- 3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2 การให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร

////////// ปัจจุบันจะเน้นเรื่องความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร + วิเคราะห์จากสภาพความเป็นจริง โดยได้ข้อมูลจากการสำรวจ สัมภาษณ์บุคลากรภายในองค์กร //////////

วิเคราะห์/ประเมิน

2	4	6	8	10
1.เริ่มมีแนวทาง/วิธีการดำเนินการในการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากร เริ่มวางแผนการใช้ทรัพยากร และพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (สนับสนุนการแก้ไข OTOPและคุณภาพบริการ)	2.มีข้อ 1 และมีการขยายการดำเนินการตามแนวทางหรือวิธีการในการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น (การดำเนินการร่วมกันในการใช้ทรัพยากรและพัฒนาบุคลากรในบางประเด็นของ OTOPหรือบางระบบของคุณภาพบริการ)	3.มี ข้อ 1,2 และ มีการดำเนินการตามแนวทาง/วิธีการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรและพัฒนาบุคลากรร่วมกันอย่างเป็นระบบและครอบคลุม (สนับสนุนการแก้ไข OTOP และคุณภาพบริการ)	4.มีข้อ 1,2,3และมีการเรียนรู้ ทบทวนกระบวนการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร มีการปรับปรุง การจัดการทรัพยากร พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	5.มีข้อ 1,2,3,4 และบุคลากร มีความสุข ภูมิใจ รับรู้คุณค่า และเกิดความผูกพันในการพัฒนาคุณภาพเครือข่าย บริการปฐมภูมิ มีการจัดการทรัพยากรร่วมกัน และมีการใช้ทรัพยากรจากชุมชน ส่งผลให้เกิดการแก้ไข OTOPและการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างยั่งยืน

2 คะแนน

เนื้อหา	วิธีการประเมิน/เอกสาร
<p>1. เริ่มมีแนวทาง/วิธีการ ดำเนินการในการดูแล พัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากร เริ่มวางแผน การใช้ทรัพยากรและพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (สนับสนุนการแก้ไข OTOP และคุณภาพบริการ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สอบถาม สัมภาษณ์ - เอกสารมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ

4 คะแนน

เนื้อหา	วิธีการประเมิน/เอกสาร
<p>2. <u>มีข้อ 1</u> และมีการขยายการดำเนินการตามแนวทางหรือวิธีการในการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น (การดำเนินการร่วมกันในการใช้ทรัพยากรและพัฒนาบุคลากรในบางประเด็นของ OTOP หรือบางระบบของคุณภาพบริการ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สอบถาม สัมภาษณ์ - เอกสารมอบหมายหน้าที่ - เอกสารที่เกี่ยวข้อง - วิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและความความสุข

6 คะแนน

เนื้อหา	วิธีการประเมิน/เอกสาร
<p>3.มีข้อ1,2และมีการดำเนินการตามแนวทาง/วิธีการดูแลพัฒนาและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรและพัฒนาบุคลากรร่วมกันอย่างเป็นระบบและครอบคลุม (สนับสนุนการแก้ไข OTOPและคุณภาพบริการ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -สอบถาม สัมภาษณ์ -เอกสารมอบหมายหน้าที่ -เอกสารที่เกี่ยวข้อง -รูปแบบและวิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและความผาสุก -รูปแบบและวิธีการสร้างการเรียนรู้

8 คะแนน

เนื้อหา	วิธีการประเมิน/เอกสาร
<p>4. <u>มีข้อ 1,2,3</u> และ มีการเรียนรู้ ทบทวน กระบวนการดูแล พัฒนาและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร มีการปรับปรุง การจัดการทรัพยากร พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สอบถาม สัมภาษณ์ - เอกสารมอบหมายหน้าที่ - เอกสารที่เกี่ยวข้อง - รูปแบบและวิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและความผาสุก - รูปแบบและวิธีการสร้างการเรียนรู้ - รูปแบบการทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุงการจัดการทรัพยากร

10 คะแนน

เนื้อหา	วิธีการประเมิน/เอกสาร
5.มีข้อ1,2,3,4 และบุคลากรมีความสุข ภูมิใจ รับรู้คุณค่าและเกิดความผูกพันในการพัฒนา คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ มีการจัดการ ทรัพยากรร่วมกัน และมีการใช้ทรัพยากรจาก ชุมชน ส่งผลให้เกิดการแก้ไข OTOPและการ พัฒนาคุณภาพบริการอย่างยั่งยืน	-สอบถาม สัมภาษณ์ -เอกสารมอบหมายหน้าที่ -เอกสารที่เกี่ยวข้อง -รูปแบบและวิธีการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและความผาสุก -รูปแบบและวิธีการสร้างการเรียนรู้ -รูปแบบการทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุง การจัดการทรัพยากร และการใช้ ทรัพยากรจากชุมชน

แบบประเมินความพึงพอใจการทรวงสาธารณสุข Happinometer

เผยแพร่เมื่อ: วันจันทร์, 24 เมษายน 2560 15:45 | เขียนโดย dae11205 | พิมพ์ | อีเมล: 7674



เครื่องมือวัดความสุขด้วยตัวเอง Happinometer กระทรวงสาธารณสุข



สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

Sign in

Register



เอกสาร

สัมภาษณ์ สังเกต

ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร

สรุปความต้องการตามแผนพัฒนารายบุคคล ปีงบประมาณ 2560					
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหว้า อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี					
ชื่อ-นามสกุล บุคลากรใน หน่วยงาน	สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา	ชื่อหัวข้อที่จะพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ปัญหาหรืออุปสรรค ในการพัฒนา	คาดว่าจะพัฒนาเสร็จ (กำหนดเวลา)
		(ความรู้ ทักษะที่ต้องพัฒนา)			
นายคมสันต์ พนมทิพย์ แพทย์แผนไทย	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	- การวางแผนงานและประเมินผล	- อบรมเชิงปฏิบัติการ	-	ภายใน ธ.ค.59
		- การประเมินผลงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	- ศึกษาด้วยตนเอง		
		- การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร	- อบรมเชิงปฏิบัติการ		ภายใน ธ.ค.59
	2.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		- แลกเปลี่ยนเรียนรู้		
		- การพัฒนาระบบการแพทย์แผนไทย	- อบรมเชิงปฏิบัติการ		ภายใน มี.ค.60
		- การตรวจเฝ้าผู้ป่วยเบาหวาน	- แลกเปลี่ยนเรียนรู้		
		- การนวดรักษาอาการเท้าชาผู้ป่วย			
		เบาหวาน			
		- การทำหัตถ์เกลือหญิงหลังคลอด			
		- การฟื้นฟูผู้ป่วย LTC			
	3.การบริการที่ดี	- การพัฒนาบุคลิกภาพ	- แลกเปลี่ยนเรียนรู้		ภายใน พ.ค.60
		เพื่อให้บริการแบบประทับใจ	- ศึกษาด้วยตนเอง		
	4. จริยธรรม	- จริยธรรมคุณธรรม ของข้าราชการ	- ฝึกอบรม		ภายใน พ.ค.60
			- ศึกษาด้วยตนเอง		
	5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	- การบันทึกข้อมูลผู้ป่วยด้วยโปรแกรม JHCIS	- แลกเปลี่ยนเรียนรู้		ภายใน พ.ค.60
			- ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง		

HRD1

สรุปความต้องการตามแผนพัฒนา

สรุปผลการพัฒนา

1.แผนพัฒนาสมรรถนะ_กิตติพงษ์

2.แผนพัฒนาสมร

ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม) ปี 2560											
ชื่อหน่วยงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี										HRD1
สภาพปัญหา	เนื้อหา	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	งบ	แหล่งงบ	การจัดอบรม			
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	จำนวนวัน	ประมาณ ที่ใช้	ประมาณ	ให้ คปสอ. จัด	ให้ จังหวัด จัด	ส่งไป อบรม ที่อื่น	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์											
1.เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจการเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการและการประเมินผลโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	-การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	การบริหารกลยุทธ์เชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการและ	-พยาบาล	2	2		งบCUP	/			
	-การจัดบริการตาม Service plan	การประเมินผลของรพ.สต.	-นวก.ทันต	1							
			-แพทย์แผนไทย	1							
2.บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ด้านการจัดทำสมรรถนะและการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและยังได้มีการจัดทำคู่มือ	-การประเมินผลงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	-การประเมินผลงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	-พยาบาล	2	2		งบCUP	/			
	-พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะครบถ้วน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามขีด	-นวก.สธ.	4							
			-นวก.ทันต	1			งบCUP	/			
			-แพทย์แผนไทย	1							
	ตามตำแหน่งงาน	สมรรถนะในการทำงาน									

แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม) ปี 2560											
ชื่อหน่วยงาน		โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี									HRD1
สภาพปัญหา		เนื้อหา	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา จำนวนวัน	งบ ประมาณ ที่ใช้	แหล่งงบ ประมาณ	การจัดอบรม		
				ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				ให้ คปสอ. จัด	ให้ จังหวัด จัด	ส่งไป อบรม ที่อื่น
จริยธรรมและการประสานงาน											
การทำงานที่ยุ่ยากและวุ่นวาย		-เชิญอาจารย์ข้างนอกมา	-ธรรมและจริยธรรม	-พยาบาล	2	2		UC/CUP	/		
ทำให้ทงมีเวลาน้อยในการ		ให้ความรู้เกี่ยวกับจริย	ขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่	-นวก.สธ.	4						
เข้าทงธรรมะ ทำให้เกิดโรค		ธรรมและหลักการดำเนิน	อย่างมีคุณค่า	-นวก.ทันตะ	1						
เครียดง่าย ในการทำงาน		ชีวิตอย่างง่าย ๆ		-แพทย์แผนไทย	1						
		-จรรยาบรรณของข้าราชการ และลูกจ้าง	-โครงการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของขรก. และลูกจ้าง	-พยาบาล -นวก.สธ. -นวก.ทันตะ -แพทย์แผนไทย	2 4 1 1	2		UC/CUP	/		
		-ปฏิบัติธรรม	อบรมเชิงปฏิบัติการธรรม	-พยาบาล	2			UC/CUP	/		
			เฉลิมพระเกียรติเพื่อพัฒนา	-นวก.สธ.	4						
			คุณธรรม/จริยธรรมและ	-นวก.ทันตะ	1						
			ประสิทธิภาพในการทำงาน	-แพทย์แผนไทย	1						

แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม) ปี 2560											
ชื่อหน่วยงาน		โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี									HRD1
สภาพปัญหา		เนื้อหา	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	งบ	แหล่งงบ	การจัดอบรม		
				ตำแหน่ง	จำนวน				ให้	ให้	ส่งไป
					(คน)	จำนวนวัน	ประมาณ	ประมาณ	คปสอ.	จังหวัด	อบรม
							ที่ใช้		จัด	จัด	ที่อื่น
การบริหารที่ดี											
1. บุคลากรในหน่วยงานขาดการตระหนัก		-ความคาดหวังของลูกค้า	-การจัดทำแผนพัฒนาคุณ	-พยาบาล	2	2		เงินบำรุง	/		/
ในการให้บริการที่รวดเร็ว ภิรียาสภาพ		การค้นหาและตอบสนอง	ภาพ รพ.สต.	-นวก.สธ.	4						
น้ำเสียงที่นุ่มนวล		ความต้องการของลูกค้า		-นวก.ทันต	1						
		อย่างมีประสิทธิภาพและ		-แพทย์แผนไทย	1						
		พึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย									

แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม) ปี 2560											
ชื่อหน่วยงาน		โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี								HRD1	
สภาพปัญหา		เนื้อหา	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	งบ	แหล่งงบ	การจัดอบรม		
				ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				จำนวนวัน	ประมาณ ที่ใช้	ประมาณ
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ											
1.ปัจจุบันแนวทางการรักษาโรค		-การช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน	-การช่วยฟื้นคืนชีพ	-พยาบาล	2	1 ครั้ง/ปี		UC/CUP	/		/
ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ		ฉุกเฉิน	-การพ่นยาผู้ป่วยหอบหืด								
บุคลากรสาธารณสุขจะต้องได้รับ		-การคัดกรองภาวะแทรกซ้อน		-พยาบาล	2	1 วัน		UC/CUP	/	/	/
การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง		ผู้ป่วยเบาหวาน ความดัน									
เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้ได้		-การดูแลผู้ป่วย COC ,		-พยาบาล	2	1 วัน		UC/CUP	/	/	/
มาตรฐานตามวิชาชีพของตน		Long Term Care		-นวก.สธ.	5	1 วัน					
		-การใช้โปรแกรม JHCIS		-นวก.สธ.	5	4 ครั้ง/ปี		UC/CUP	/	/	/
		ประกันสังคม									
		- การวิจัย , RLoR	-การวิจัยเชิงคุณภาพ	-พยาบาล	2	3 วัน		UC/CUP	/	/	/
			และเชิงปริมาณ	-นวก.สธ.	5	3 วัน					
		-ระบาดวิทยาและการควบคุมโรค		-พยาบาล	2	5 วัน		UC/CUP	/	/	/
				-นวก.สธ.	5	5 วัน					

ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร

การบันทึก

แผนพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม) ปี 2560											
ชื่อหน่วยงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหัว อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ										HRD1
สภาพปัญหา	เนื้อหา	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	งบ	แหล่งงบ	การจัดอบรม			ส่งไป
			ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				ให้	ให้	ส่งไป	
					จำนวนวัน	ประมาณ	ประมาณ	คปสอ.	จังหวัด	อบรม	
						ที่ใช้		จัด	จัด	ที่อื่น	
ความร่วมมือร่วมใจ											
มนุษย์สัมพันธ์และศิลปะการสื่อสาร											
1.บุคลากรมีอายุต่างวัยมาก	-หลักการทำงานเป็นทีม	-กิจกรรมรับประทาน	-พยาบาล	2	3 วัน/สป.		เงินบำรุง	/			
ทำให้องค์กรก้าวหน้า		อาหารร่วมกันทุกวัน	-นวก.สธ.	5							
ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	ตอนเที่ยง	-ลูกจ้าง	3								
เทคโนโลยีสารสนเทศ											
1.บุคลากรขาดความรู้และทักษะ	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	-พยาบาล	2	5 วัน		UC / CUP	/			
เกี่ยวกับการใช้โปรแกรม JHCIS	การเรื่องการใช้โปรแกรมฯ	การเรื่องการใช้โปรแกรมฯ	-นวก.สธ.	4							
การทำ Web side	การทำ Web side	การทำ Web side									
2.การนำข้อมูลมาใช้ในการ											
บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ											





การสอนหน้างาน



ตารางจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหว้า อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ 2559			
วัน เดือน ปี	เรื่อง/หัวข้อ KM	ผู้รับผิดชอบ	เวลาดำเนินการ
ตุลาคม 2558	- โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด , คลินิก ANC คุณภาพ	นายกิตติพงษ์ บัวติก , นางสมศรี สีตาคุณ	
พฤศจิกายน 2558	- การเฝ้าระวังการเสียชีวิตเนื่องจากภาวะอากาศหนาว , โรคในฤดูหนาว	นายกิตติพงษ์ บัวติก , น.ส.พรชนก เพ็ญศรี	
ธันวาคม 2558	- ตัวชี้วัด Goal setting , การจัดทำแผนปฏิบัติการตาม Goal setting	นายกิตติพงษ์ บัวติก	
มกราคม 2559	- โครงการของขวัญปีใหม่ ๒๕๕๙ สำหรับประชาชน จากกระทรวงสาธารณสุข , การให้บริการวัคซีน IPV	นายกิตติพงษ์ บัวติก , น.ส.พรชนก เพ็ญศรี	
กุมภาพันธ์ 2559	- ไข้ซิกา (Zika Fever) และไข้เลือดออก , มะเร็งท่อน้ำดี , มะเร็งปากมดลูก , มะเร็งเต้านม	นายกิตติพงษ์ บัวติก , น.ส.พรชนก เพ็ญศรี	
มีนาคม 2559	-การพัฒนาบริการผู้ป่วยโรคเรื้อรัง , โรคแทรกซ้อนผู้ป่วยเบาหวาน , การดูแลผู้ป่วยระยะประคับประคองในชุมชน , การดูแลผู้ป่วยสุขภาพจิต และการป้องกันการฆ่าตัวตาย	นายกิตติพงษ์ บัวติก , นางนิภาวรรณ วิเศษสา	



THANK YOU FOR ATTENTION