

แผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่
แผนงานกระทรวง
โครงการกระทรวง
หน่วยงาน

๓. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
๑๐. การพัฒนาบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุขแห่งความสุข
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรมหลัก/	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/จำนวน	ระยะเวลา ดำเนินการ	รายละเอียดแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	จำนวนเงิน รวม	งบประมาณ (บาท)				ผู้รับผิดชอบ						
							ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔							
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ก.พ.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔	โครงการฐานมีเจตจำนงที่ดีใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓) "วิถีชีวิตใหม่กับ การบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)" กิจกรรมหลัก โดยกรมหลัก กิจกรรมย่อย	๑. เพื่อส่งเสริมเจ้าหน้าที่รัฐกลั่นแกล้ง และที่ผู้ให้บริการของโรงพยาบาล สมุทรสาคร ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน รู้จัก กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ ที่พึงได้รับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ๓. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการของ เจ้าหน้าที่ กระตุ้นให้เกิดจิตบริการที่ดี ตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้ใช้บริการ สนับสนุนองค์กรแห่งความสุข	เจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคนที่ เข้ามาปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน โดยแบ่งจัดอบรม ออกเป็น ๒ รุ่นๆ ละ ๑๐๐ คน	ส.ค.-ก.ย. ๒๕๖๕ โดยจัดอบรม จำนวน ๒ วัน	เงินบำรุงโรงพยาบาลสมุทรสาคร ๑. ค่าสมทบคุณวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคเอกชน) วันละ ๔ ชั่วโมงๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท ๒ วัน ๒. ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๑๐๐ คน จำนวน ๒ มื้อๆ ละ ๖๐ บาท ๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๑๐๐ คน จำนวน ๔ มื้อๆ ละ ๓๕ บาท	๔,๖๐๐ ๑๒,๐๐๐ ๑๔,๐๐๐											นางสาว ณัฐวรรณ แสงสุรีย์
	เสริมสร้างคุณค่าตัวเอง, Group Dynamic กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สอดแทรกสาระความรู้แก่นักเข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นผู้บังคับบัญชา, กิจกรรม DISC กิจกรรมวิเคราะห์คุณลักษณะตนเอง เพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาพฤติกรรม ทางบวกของการทำงาน				๔. เงินชดเชยในการใช้ทักษะส่วนตัว เดินทางไปราชการสำหรับวิทยากร กม. ละ ๔ บาท ๓๒๐ กม. (ขาไปและ ขากลับ)	๑,๒๕๐											นักวิชาการ สาธารณสุข ชำนาญ การพิเศษ

AB

anas

02

นางสาวอัญชลี ชุ่มแจ่มใส
ผู้เสนอแผนปฏิบัติการ

นายศุภฤกษ์ เอ่งครวาทย์
ผู้เห็นชอบแผนปฏิบัติการ

นายสุริยา ศักดาบุภาพ
ผู้อนุมัติแผนปฏิบัติการ

นายแพทย์สุวิทย์ชัย (ดำรงเวชกร กรมสาขาโรคต นาสึก ลาริงซ์วิทยา)
รองผู้อำนวยการสถานพัฒนาาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

นายแพทย์สุวิทย์ ศักดาบุภาพ
นายแพทย์สุวิทย์ ศักดาบุภาพ

ชื่อโครงการ โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)
“วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวณัฐวรรณ แสงอรุย์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
โทรศัพท์ ๐๘๙-๘๐๑๖๗๔๗ e-mail: skhdev2556@gmail.com

๑. หลักการและเหตุผล

การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้เจ้าหน้าที่ใหม่ได้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติตน ตลอดจนได้พบปะกับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งโรงพยาบาลสมุทรสาครเป็นอีกองค์กรหนึ่งในแต่ละปีจะมีเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากและเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่เหล่านั้น อาจจะไม่รู้จักลักษณะทางกายภาพขององค์กรหรือโครงสร้างขององค์กรมากพอ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานขึ้นได้ กระบวนการของการปฐมนิเทศจึงเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการทำให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓) “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” จึงถูกจัดขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใหม่ได้พบปะกับทีมผู้บริหารโรงพยาบาล รับฟังแนวนโยบาย สิทธิประโยชน์และชักถามข้อสงสัยต่าง ๆ พร้อมทั้งได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาและฝึกทักษะด้านพฤติกรรมบริการในการปฐมนิเทศด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักกฎระเบียบ จุดมุ่งหมายของโรงพยาบาลสมุทรสาครอย่างชัดเจน และมีพฤติกรรมบริการ ที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ และนโยบายของโรงพยาบาลสมุทรสาคร พร้อมทั้งเกิดการยอมรับในบทบาทหน้าที่และความคาดหวังของตัวเจ้าหน้าที่เอง

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้จักลักษณะทั่วไปและทีมผู้บริหารของโรงพยาบาลสมุทรสาคร
- ๒.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน รู้จักกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่ กระตุ้นให้เกิดจิตบริการทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ สนับสนุนองค์กรแห่งความสุข

๓. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมุทรสาคร ตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน โดยแบ่งจัดอบรมจำนวน ๒ วัน ๆ ละ ๑๐๐ คน

๔. วิธีการดำเนินงาน

๔.๑ ประชุมวางแผนจัดโครงการ

๔.๒ กำหนดหลักสูตร

๔.๒.๑ ชื่อหลักสูตร วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)

๔.๒.๒ หัวข้อการอบรม - เข้าใจตน เข้าใจคน เข้าใจบริการ ด้วยหลัก DISC

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมิน และตรวจสอบคุณลักษณะของตนเองตามแนว DISC ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ เพื่อการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

- หลักการบริการในยุค New Normal

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการบริการที่สำคัญในยุค New Normal ที่ส่งเสริมความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

๔.๒.๓ รูปแบบการอบรม - การบรรยายในรูปแบบ Talk and Reflex เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง

- HR Solution Event ประกอบด้วย Break the ice ลดความเป็นตัวตนเสริมสร้างคุณค่าตัวเอง, Group Dynamic กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สอดแทรกสาระความรู้ที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง, กิจกรรม DISC กิจกรรมวิเคราะห์คุณลักษณะตนเอง เพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนา พฤติกรรมทางบวกของการทำงาน

๔.๓ เสนอขออนุมัติโครงการ

๔.๔ ประสานทีมวิทยากร เนื้อหาที่จะใช้ในการอบรม กำหนดกลุ่มเป้าหมาย

๔.๕ จัดการปฐมนิเทศ

๔.๖ สรุปและรายงานผลการจัดโครงการ

๔.๗ ประเมินการปฐมนิเทศจากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคน

๔.๘ ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาหลังโครงการ

๕. ระยะเวลาดำเนินงาน

เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๕

๖. สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุมพระนรราชจันง ชั้น ๗ ตึกอุบัติเหตุ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

๗. งบประมาณ

จากเงินบำรุงโรงพยาบาลสมุทรสาคร เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้

๗.๑ ค่าสมนาคุณวิทยากรชั่วโมงบรรยาย (ภาคเอกชน)		
วันละ ๔ ชั่วโมง ๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท จำนวน ๒ วัน	เป็นเงิน	๙,๖๐๐ บาท
๗.๒ ค่าอาหารกลางวัน		
จำนวน ๑๐๐ คน จำนวน ๒ มื้อ ๆ ละ ๖๐ บาท	เป็นเงิน	๑๒,๐๐๐ บาท
๗.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม		
จำนวน ๑๐๐ คน จำนวน ๔ มื้อ ๆ ละ ๓๕ บาท	เป็นเงิน	๑๔,๐๐๐ บาท
๗.๔ เงินชดเชยในการใช้พาหนะส่วนตัว		
เดินทางไปราชการสำหรับวิทยากร กิโลเมตรละ ๔ บาท		
จำนวน ๓๒๐ กิโลเมตร (ไป - กลับ)	เป็นเงิน	๑,๒๘๐ บาท
	รวมเป็นเงินทั้งหมด	๓๖,๘๘๐ บาท
		(สามหมื่นหกพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายสามารถถัวเฉลี่ยและเบิกจ่ายได้ตามความเหมาะสม

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ รู้จักและเข้าใจลักษณะขององค์กร มีความรู้ที่สำคัญ ในการให้บริการตามแนววิถีปกติใหม่ (New Normal) เกิดความภาคภูมิใจในงานของตน เกิดทัศนคติที่ดี ในการทำงาน มีความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

(นางสุวรรณ บุญสุข)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๙. การประเมินผลโครงการ

- ๙.๑ การประเมินระหว่างการจัดกิจกรรมโดยการสังเกตการตอบรับและมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
 ๙.๒ การประเมินผลการจัดงานจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย
 ๙.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑๐.๑ เจ้าหน้าที่ใหม่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี
 ๑๐.๒ เกิดการหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ
 ๑๐.๓ เจ้าหน้าที่ใหม่เกิดความกระตือรือร้น มีทัศนคติและพฤติกรรมบริการที่ดีในการทำงาน
 ๑๐.๔ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในการบริการที่มีประสิทธิภาพ

๑๑. ผู้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑๒. ผู้เสนอโครงการ

โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)
 “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” งบประมาณ ๓๖,๘๘๐ บาท
 (สามหมื่นหกพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ลงชื่อ

(นางสาวอัญชลี ชุ่มแจ่ม)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมสาขาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา)
 รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ

โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)
 “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” งบประมาณ ๓๖,๘๘๐ บาท
 (สามหมื่นหกพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ลงชื่อ

(นายศุภฤทธิ์ เฮงคราวิทย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

๑๔. ผู้อนุมัติโครงการ

โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)
 “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” งบประมาณ ๓๖,๘๘๐ บาท
 (สามหมื่นหกพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ลงชื่อ

(นายสุรวิทย์ ศักดานุภาพ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

กำหนดการ

โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)

“วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”

วันอังคารที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ และ วันพฤหัสบดีที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมพระนรราชจางง ชั้น ๗ ตึกอุบัติเหตุ

-
- ๐๘.๐๐ – ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียน
- ๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดและกล่าวต้อนรับเจ้าหน้าที่ใหม่
โดย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาครและทีมผู้บริหาร
- ๐๙.๐๐ – ๑๐.๑๕ น. สิทธิประโยชน์ของทางราชการ สิทธิของผู้ประกันตน
และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับ
โดย กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ศูนย์ประกันสุขภาพ กลุ่มงานการเงิน
โรงพยาบาลสมุทรสาคร
- ๑๐.๑๕ – ๑๐.๓๐ น. พักรับประทานอาหารว่าง
- ๑๐.๓๐ – ๑๒.๐๐ น. วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล
โดย ศูนย์พัฒนาคุณภาพบริการ (HA) โรงพยาบาลสมุทรสาคร
- ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ”
(New Normal for Service Excellence)
- เข้าใจตน เข้าใจคน เข้าใจบริการ ด้วยหลัก DISC
- หลักการบริการในยุค New Normal
โดย อาจารย์ธรรพรหม ชุนงาม
กรรมการผู้จัดการ บริษัท จีเนียส โค้ชซิง เซ็นเตอร์ จำกัด

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ผู้กำกับการค้าเงินงาน (Gantt Chart)

ชื่อโครงการ โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓)
 “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”

ที่	กิจกรรมดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	หมายเหตุ			
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.					
๑	ประชุมวางแผนจัดโครงการ								↔	↔								
๒	กำหนดหลักสูตร								↔	↔								
๓	เสนอขออนุมัติโครงการ								↔	↔								
๔	ประสานทีมวิทยากร เนื้อหาที่จะใช้ในการอบรม กำหนดกลุ่มเป้าหมาย								↔	↔								
๕	จัดการปฐมนิเทศ								↔	↔							๓๖,๘๘๐.๐๐	
๖	สรุปและรายงานผลการจัดโครงการ								↔	↔								
๗	ประเมินการปฐมนิเทศจากภาคีการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ใหม่ทุกคน								↔	↔								
๘	ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาหลังโครงการ								↔	↔								
	รวมเงิน																๓๖,๘๘๐.๐๐	