



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมุทรสาคร โทร. ๐๓๔ ๔๒๗๐๙๙ ต่อ ๒๑๐๗

ที่ สค ๐๑๓๓.๓.๔/พิเศษ

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง เสนอรายงานโครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒)
“วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

๑. เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมุทรสาคร ร่วมกับกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดโครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” ไปแล้วนั้น

๒. ข้อพิจารณา

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)” และเห็นควรนำรายงานเผยแพร่ในหน่วยงานต่อไป

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา ดังนี้

๓.๑ รับทราบรายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”

๓.๒ อนุญาตให้เผยแพร่รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการฯ ในหน่วยงาน

กัญจกรณ แก้วอ้อ

(นางสาวณัฐวรรณ แสงอู๋รัมย์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(นางสาวอัญชลี ชุ่มแจ่ม)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ ลาริงซ์วิทยา)

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตราท/สงททแล้ว

๑๕/๘

(นายศุภฤทธิ เฮงคราวิทย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

รายงานสรุปผลการดำเนินการ
โครงการนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒
“วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ (New Normal for Service Excellence)”
วันที่ ๒ และ ๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมพระนรราชจันง ชั้น ๗ ตึกอุบัติเหตุ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

๑. ผลการประเมินความพึงพอใจระหว่างการจัดกิจกรรมและการสังเกตการมีส่วนร่วม

ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	การประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ ๘๐)
๑	การติดต่อแจ้งข่าวการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม	๔.๐๔	๘๐.๘	ผ่าน
๒	หัวข้อการปฐมนิเทศ มีความเหมาะสมตรงกับสภาพความต้องการเรียนรู้และความสนใจ	๔.๑๗	๘๓.๔	ผ่าน
๓	วิทยากร หัวข้อเรื่อง “แผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาล” มีความรู้และประสบการณ์ และสามารถในการถ่ายทอดตรงกับหัวข้อเรื่องที่บรรยาย	๔.๒๔	๘๔.๘	ผ่าน
๔	วิทยากร หัวข้อเรื่อง “วิถีชีวิตใหม่กับการบริการสู่ความเป็นเลิศ” มีความรู้ประสบการณ์ และสามารถในการถ่ายทอดตรงกับหัวข้อเรื่องที่บรรยาย	๔.๒๙	๘๕.๘	ผ่าน
๕	วิทยากร หัวข้อเรื่อง “สิทธิประโยชน์ของทางราชการ และสวัสดิการต่างๆ” มีความรู้ ประสบการณ์ และสามารถในการถ่ายทอดตรงกับหัวข้อเรื่องที่บรรยาย	๔.๒๔	๘๔.๘	ผ่าน
๖	การได้รับความรู้จากการฟังหรือร่วมการปฐมนิเทศ	๔.๑๗	๘๓.๔	ผ่าน
๗	การได้รับแนวคิดจากการเข้าร่วมปฐมนิเทศที่สามารถไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานได้	๔.๑๔	๘๒.๘	ผ่าน
	รวม	๔.๑๘	๘๓.๖๙	ผ่าน

๒. ผลที่ได้รับ

- ๒.๑ เจ้าหน้าที่ใหม่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี
- ๒.๒ เกิดการหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ
- ๒.๓ เจ้าหน้าที่ใหม่เกิดความกระตือรือร้น มีทัศนคติและพฤติกรรมบริการที่ดีในการทำงาน
- ๒.๔ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในการบริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ รู้จักและเข้าใจลักษณะขององค์กร มีความรู้ที่สำคัญในการให้บริการตามแนววิถีปกติใหม่ (New Normal) เกิดความภาคภูมิใจในงานของตน เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๔. ผลการประเมิน

เจ้าหน้าที่ใหม่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ผ่านการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๘๕.๖๐ และสามารถปฏิบัติได้ด้วยความมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น