

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569

โรงพยาบาลตองโขง จังหวัดชลบุรี

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1.บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จุดประสงค์ที่ 2 มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ บุคลากรมีความสุข
ประเภทของผลลัพธ์ คุณสมบัต ผลประสิทธิ

ลำดับ	กิจกรรมหลัก	เวลาดำเนินการ		ระยะเวลาดำเนินการ	เมตริก/ดัชนีชี้วัด (สิ่งที่ทำว่า จะเกิดกับกิจกรรมนี้ๆ)	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง	งบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ	เครื่องมือการประเมินผล	
		ระบุพื้นที่	คน/ครั้ง							
1	กิจกรรมหลัก 1. ส่งเสริมสุขภาพทั้ง สมองและจิตใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1.1 ปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี 1.2 กิจกรรมจิตอาสาที่ดี สานสัมพันธ์ งามใจรวมใจ 1.3 กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมตามประเพณี 1.4 กิจกรรมเสริมสร้าง - จัดนิทรรศการส่งเสริมสุขภาพ - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานระดับต้น - กิจกรรมคู่ใจรวมใจ 1.5 กิจกรรมจิตอาสา พัฒนาโรงพยาบาล 1.5.1 กิจกรรม 5 ส 1.5.2 กิจกรรมรักษามรดก 1.5.3 กิจกรรม Big Cleaning สัปดาห์ที่ 25	รพ.ตองโขง	20*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	1. เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล สสจ. รพ.ตจ. มีความรู้ที่สอดคล้องกับองค์กรที่เข้ามาเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพที่ดี	HR	อาหารว่างและอาหารเย็น 120บาทx165คน ค่าวัสดุ (30 x 165 คน) 24,750 HRD 19,800 4,950	HRD		
		รพ.ตองโขง	170*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69			HR	อาหารว่างและอาหารเย็น 120บาทx165คน ค่าวัสดุ (30 x 165 คน) 24,750 HRD 19,800 4,950	HRD	
		รพ.ตองโขง	170*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69			HR	ไม่ประกาศหรือขอเงิน(250x10คน) 2,500 2,500 HRD	HRD	
		รพ.ตองโขง	10*ครั้ง				HR			
2	กิจกรรมหลัก 2.1. ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และสมรรถนะ 2.1.1 อบรม /ประชุม/สัมมนา ภายในหน่วยงาน/ส่วนงาน 2.1.2 ผู้ไปเรียน/สัมมนา 2.1.3 ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา 2.1.4 ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา - อบรมเฉพาะงาน K (4 เดือน) - อบรมเฉพาะงาน K (10 วัน) - การอบรมเฉพาะงานตามวัตถุประสงค์ - อบรมผู้ไปราชการตามบาท (4 เดือน) - หลักสูตรอบรมเฉพาะงาน/วิชาชีพตาม (4 เดือน) - กิจกรรมส่งเสริมการเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา (4 เดือน) - หลักสูตรอบรมเฉพาะงาน/วิชาชีพตาม (4 เดือน) - หลักสูตรอบรมเฉพาะงาน/วิชาชีพตาม (4 เดือน)	รพ.ตองโขง	133*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ผู้ให้บริการได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ.โดยจัดให้มีการที่มีลักษณะบริการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนที่วางไว้/วิชาการจากคณะ เพื่อให้ได้ความรู้	HR	ค่าใช้จ่ายในการไปราชการ 150,000 15,900	HRD		
		รพ.ตองโขง	3*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69		HR	ค่าลงทะเบียน(คนละ 5,300 บาท*3คน) 15,900	HRD		
		รพ. 1 / รพ.ตจ. 1	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ตามมาตรฐานการพัฒนาหลักสูตรบริการ	HR	ค่าลงทะเบียน(คนละ 23000*2) 46,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ตามมาตรฐาน K และ ทบ.ที่ไม่ใช่ ICN	HR	ค่าลงทะเบียน (50,000x1คน) 50,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ตามมาตรฐาน K และ ทบ.ที่ไม่ใช่ ICN	HR	ค่าลงทะเบียน (40000x1คน) 40,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ความดีของการขอทุน/งบงาน ตาม service plan	HR	ค่าลงทะเบียน (55,000x1คน) 55,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ความดีของการขอทุน/งบงาน ตาม service plan	HR	ค่าลงทะเบียน (55,000x1คน) 55,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ความดีของการขอทุน/งบงาน ตาม service plan	HR	ค่าลงทะเบียน (55,000x1คน) 55,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ความดีของการขอทุน/งบงาน ตาม service plan	HR	ค่าลงทะเบียน (55,000x1คน) 55,000	HRD		
		รพ.ตองโขง	1*ครั้ง	ค.ศ.68-ก.ศ.69	ความดีของการขอทุน/งบงาน ตาม service plan	HR	ค่าลงทะเบียน (55,000x1คน) 55,000	HRD		
							รวม	265,900	HRD	

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569
 วิทยาลัยเทคโนโลยีเจริญ จังหวัดชลบุรี

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1.บุคลากรมีความรู้ในการทำงาน
 2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
 ผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุข
 ปธานบุคลากร คุณภาพคน สมบูรณ์

ลำดับ	กิจกรรมหลัก	เป้าหมายการดำเนินการ		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ (สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับกิจกรรมนี้ๆ)	ผู้รับผิดชอบ หลัก/รอง	งบประมาณ (บาท)	แหล่ง งบประมาณ	เครื่องมือ การประเมินผล
		ระบุพื้นที่	คน/ครั้ง						
2	พัฒนาทักษะความรู้และสมรรถนะ 2.2 สนับสนุนตัวกำลัง 2.2.1 ทำางจ้างบุคลากรเดิม (สายวิชาชีพ,สายสนับสนุน) กำลังบุคลากรโรงพยาบาลเจริญ 1 สนับสนุนกำลังบุคลากร สสอ.1 วิชาศ. 3 บุคคลากรฯ (พศส 2 วิชาศ 1) หน่วยงานบริการ (รพส.บางรัก) 2 กำลังบุคลากรใหม่ (สายวิชาชีพ,สายสนับสนุน) สนับสนุนกำลังบุคลากร สสอ.รพ.สอ. ไม่ใช้งบเงิน	รพ.โคกเจริญ	คน/ครั้ง	ค.ศ.68-กย.69	จ้างเสริมปฏิบัติงานอยู่	ทีม HR	ค่าจ้าง 916,2432 ค่าจ้าง 738,240 ค่าจ้าง ค่าจ้าง 146,040 *1		
		3คน (กลุ่มการ) 1 คน (วิชาศ)	ค.ศ.68-กย.69	ค.ศ.68-กย.69	รับค่าและต่อสัญญา ขอรับปริมาณงานเพิ่มขึ้น ในแผนอก เวลาทำการ และขอรับ บุคลากรเกษียณอายุ	ทีม HR ทีม HR	ค่าจ้าง (3x40,000) ค่าจ้าง		
3	พัฒนาความรู้และนวัตกรรม กิจกรรมพัฒนาความรู้บุคลากร จัดฝึกอบรม (บ.ร.ร. สอ.ค.ศ.สูงฯ 400,000 บาท/ 1 ชม) (ปี 2568-2571) พัฒนาวิชาชีพ (จ้างรายคน) เจ้าหน้าที่งานเวชศึ (ออนไลน์) บุคลากรจ้างและวิทยุ	รพ.โคกเจริญ	30 คน	ค.ศ.68-กย.69	จัดอบรมเพิ่ม	ทีม HR	483,840		
		รพ.โคกเจริญ	1 คน (IT)	ค.ศ.68-กย.69	จ้างเสริมเต็ม	ทีม HR	141,120		
		รพ.โคกเจริญ	1 คน วิชา	ค.ศ.68-กย.69	จ้างรวมแทน	ทีม HR	161,280		
						รวม	1,006,240	HRD	
				ค.ศ.68-กย.69	เงินอุดหนุนในการดูแลผู้ป่วยที่สามารขอการะงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น สามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีคุณภาพและได้ประโยชน์สูงสุด	ทีม HR	2,400 ค่าตอบแทนวิทยากร (600x 7 ชม. X 4 ทีม) ค่าเงินรางวัล		
						รวม	22,200	HRD	

แบบปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569
โรงพยาบาลโคกเจ็ญ จังหวัดสุรินทร์

หัวข้อที่คัดเลือก 1.บุคลากรมีความรู้ในการทำงาน
2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความถนัดด้านวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ 2 แผนพัฒนาสุขภาพเป็นเลิศ (People Excellence)
ผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความรู้
ประธานยุทธศาสตร์ คุณสมชาย สมประเสริฐ

ลำดับ	กิจกรรมหลัก	เป้าหมายการดำเนินการ		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลผลิต/ผลลัพธ์ (สิ่งที่คาดหวัง จะเกิดกับกิจกรรมนั้นๆ)	ผู้รับผิดชอบ หลัก/รอง	งบประมาณ (บาท)	แหล่ง งบประมาณ	แหล่ง การเงิน
		ระบุพื้นที่	คน/ครั้ง						
4	พัฒนาคุณภาพสุขภาพภาคประชาชน 1.รับชมและร่วมกิจกรรมถ่ายทอดสดรายการ สดชื่น คนคู่กัน 5 พัฒนาความเป็นผู้นำภาคประชาชน 5.1.กำหนดวิธีการเชื่อมสัมพันธ์กับภาคประชาสังคมและผู้นำชุมชน หนึ่ง 5.2. ติดตามความคืบหน้า โดยประชุม	ทพ.โคกเจ็ญ	100 คน 3 คน/4 ครั้ง	ธ.ค. 69 ค.ค. 68 - ก.ย. 69	รับชมและร่วมพิธี ได้รับถ่ายทอดการวีดิทัศน์ กระบวนการคิด และการวางแผนอย่างมีระบบ	มร.สุชาติ คุณรุ่งโรจน์	12,000 770	HRD HRD	เพื่อมือ การประเมินผล
6	พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 6.1. กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการ 6.2. เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน 7 การบันทึกสุขภาพประชาชน 7.1. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.2. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.3. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.4. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 8 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 8.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 9.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 10.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ	ทพ.โคกเจ็ญ	31 คน	พ.ย. 68 - ก.ย. 69	มีการใช้วิธีการจัดการสุขภาพ การเก็บข้อมูล อย่างรวดเร็ว และนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง	คุณสุชาติ			
7	การบันทึกสุขภาพประชาชน 7.1. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.2. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.3. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 7.4. จัดระบบการบันทึกสุขภาพ 8 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 8.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 9.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 10.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ	ทพ.โคกเจ็ญ	20 คน / 2 ครั้ง 20 คน / 2 ครั้ง 10 คน 1 คน/ครั้ง 10 คน / 3 ครั้ง	พ.ค. 69 พ.ค. 69 เม.ย. 69 ค.ค. - ก.ย. 69 ค.ค. - ก.ย. 69	1. บันทึกสุขภาพประชาชน 2. การประเมินผล 3. การประเมินผล 4. การประเมินผล 5. การประเมินผล 6. การประเมินผล 7. การประเมินผล 8. การประเมินผล 9. การประเมินผล 10. การประเมินผล	คุณสุชาติ	1,400 1,400	HRD HRD	
8	พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 8.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 8.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 9.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 10.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ	ทพ.โคกเจ็ญ	6 คน/2 ครั้ง	ค.ค. - ก.ย. 69	1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ 2. การประเมินผล 3. การประเมินผล 4. การประเมินผล 5. การประเมินผล 6. การประเมินผล 7. การประเมินผล 8. การประเมินผล 9. การประเมินผล 10. การประเมินผล	คุณสุชาติ			
9	พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 9.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 9.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10 พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 10.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ	ทพ.โคกเจ็ญ	25 คน/4 ครั้ง	ค.ค. - ก.ย. 69	1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ 2. การประเมินผล 3. การประเมินผล 4. การประเมินผล 5. การประเมินผล 6. การประเมินผล 7. การประเมินผล 8. การประเมินผล 9. การประเมินผล 10. การประเมินผล	คุณสุชาติ			
10	พัฒนากระบวนการจัดการสุขภาพ 10.1. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.2. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.3. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ 10.4. พัฒนาระบบการบันทึกสุขภาพ	ทพ.โคกเจ็ญ	6 คน/2 ครั้ง	ค.ค. - ก.ย. 69	1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ 2. การประเมินผล 3. การประเมินผล 4. การประเมินผล 5. การประเมินผล 6. การประเมินผล 7. การประเมินผล 8. การประเมินผล 9. การประเมินผล 10. การประเมินผล	คุณสุชาติ			

แบบปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2569
โรงพยาบาลโคกเจ็ญ จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 1.บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพ

บุคลากรที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความสุข

ประธานยุทธศาสตร์ คุณสมยศ สมประสงค์

ลำดับ	กิจกรรมหลัก	เป้าหมายการดำเนินการ		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลสัมฤทธิ์/ผลผลิต (สิ่งที่คาดหวัง จะเกิดกับองค์กรบ้าง)	ผู้รับผิดชอบ หลัก/รอง	งบประมาณ (บาท)	แหล่ง งบประมาณ	เครื่องมือ การประเมินผล
		ระบุพื้นที่	คน/ครั้ง						
11	พัฒนาระบบบริการแบบ Holistic care 1.อบรมพัฒนากระบวนการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม 2.ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งบริการวิชาชีพ RDR ทางการแพทย์	รพ.โคกเจ็ญ	31 คน/1 ครั้ง	มี.ค.69	อบรมการพัฒนากระบวนการดูแลผู้ป่วย	คุณวราณี			
12	พัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์ 1.รพ.สถานการณ์ดูแลผู้ป่วยโดยใช้ 12 กิจกรรม 2.นำส่วนที่พบความบกพร่องคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CO) 3.รพ.ชนบท ปิ้งปิ้ง และทางการแพทย์ดูแลผู้ป่วย 4.ส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถเข้าร่วมงานเสวนาวิชาการ หรือสิ่งที่พัฒนาในประเด็นต่างๆ 5.นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ 5.1 ที่ประชุมแบบ IPD post-visit และระบบให้บริการ Telemed ร่วมกับงาน IT 5.2 ที่ประชุมแบบให้บริการ Home visit อย่างต่อเนื่อง	รพ.โคกเจ็ญ		ค.ค.-ก.ย.69	1.บุคลากรทางการแพทย์สามารถได้มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง 2.ผู้รับบริการปลอดภัยและมีความพึงพอใจในบริการ 3.ลดความแออัด ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4.ผู้ป่วยและครอบครัวรอดูแลสุขภาพตนเองระยะยาวได้ 5.ลดค่าใช้จ่ายผู้ป่วย ค่าอนุบาล และ ระบบบริการ 6.ลดภาระงาน 7.เพิ่มรายได้ให้กับองค์กร	พัชรินทร์			
13	อบรมการดูแลรักษาเครื่องมือทางการแพทย์	รพ.แม่ข่าย	1ครั้ง	ค.ค.68-ก.ย.69	อบรม มีทักษะในการดูแลรักษาเครื่องมือแพทย์	อนงค์	งบประมาณร่วมกับ รพ.แม่ข่าย		
14	เก็บประเมินการมีผลลด	รพ.แม่ข่าย	1ครั้ง	ค.ค.68-ก.ย.69	พยาบาลจบใหม่ มีทักษะ มีความรู้ในการทำคลอด	งบประมาณร่วมกับ รพ.แม่ข่าย	รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่2 18,097,980	HRD	