

แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2568 หน่วยงานพัสดุ โรงพยาบาลป่าแดด

- 1) ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง ยุทธศาสตร์ที่ 3: ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- 2) ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมสร้างสรรค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ของประชาชน เพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์
- 3) แผนงานระดับกระทรวง แผนงานที่ 8 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 4) แผนงานระดับเขต แผนงานที่ 8 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 5) แผนงานระดับจังหวัด แผนงานที่ 8 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 6) แผนงานระดับหน่วยบริการ แผนพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- 7) ตัวชี้วัด 1. ร้อยละ 90 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน
- 8) โครงการ 1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ พัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากรงานพัสดุ

9) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคลากรงานพัสดุมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนระบบการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาล และยังเกี่ยวข้องกับระบบการจัดหาพัสดุซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่ดีของโรงพยาบาลอีกด้วย

งานพัสดุจึงจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรด้านบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้เรียนรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบพัสดุ ปี 2560 อย่างถูกต้อง สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดการบูรณาการและการวางแผนการปฏิบัติการได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

10) วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรงานพัสดุให้มีความรู้/ทักษะเพิ่มขึ้น
2. เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

11) กลุ่มเป้าหมาย

1. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ จำนวน 3 คน

12) งบประมาณ

เงินบำรุงโรงพยาบาลป่าแดด จำนวน 15,540.00 บาท

13) ระยะเวลาดำเนินงาน ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

กิจกรรมดำเนินงาน

1. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการประชุม/อบรม/สัมมนา ด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามระเบียบพัสดุ 2560

14) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบพัสดุ 2560 ได้ถูกต้อง

15) การติดตามและประเมินผล

1. ติดตามผลการจัดทำชุดจัดซื้อ/จัดจ้าง ควบคุมกำกับการใช้พัสดุ จำหน่าย และบริหารสินทรัพย์ด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล ได้อย่างถูกต้อง

ผู้เสนอแผน.....

(นางสาวกรรณิการ์ ไชยชนะ)

นักวิชาการพัสดุ

เห็นชอบแผน.....

(นายมนตรี ชัยกุล)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

ผู้อนุมัติ

(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด

แผนงานที่ 10 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ											
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม	ผลผลิตรายกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)		แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ พัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากร											
1	ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการประชุม/อบรมอบรม/สัมมนา ด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามระเบียบพัสดุ 2560	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ จำนวน 3 คน	ร้อยละ 90 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน	เจ้าหน้าที่พัสดุมีความรู้ความสามารถและทักษะการให้บริการด้านพัสดุ	ต.ค.67-ก.ย. 68	1.ค่าลงทะเบียน 1,300.00 บาท× 3 คน=3,900.00 2. ค่าเบี้ยเลี้ยง 240.00/คน/วัน × 2 วัน× 3 คน=1,440.00 3.ค่ายานพาหนะ 1,600.00 × 3 คน=4,800.00 4.ค่าที่พัก 900/คน/วัน *2 วัน*3คน=5,400.00	15,540.00	เงินบำรุง	นางสาวกรรณิการ์ ไชยชนะ	พัสดุ	
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น						15,540.00	(หนึ่งหมื่นห้าพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)				

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวเฉลี่ยได้

งบประมาณ เงินบำรุง 15,540.00 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

รวมทั้งสิ้น 15,540.00 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ

(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2567 งานโภชนาการ กลุ่มงานโภชนาการ โรงพยาบาลป่าแดด

- 1) ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง คือ 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)
- 2) ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด (เลือกข้อที่เกี่ยวกับแผน) : การพัฒนาสิ่งแวดล้อมสร้างสรรค์ : เพื่อสร้างสมดุลของระบบนิเวศ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อรับรองการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 3) แผนงานระดับกระทรวง แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 4) แผนงานระดับเขต แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 5) แผนงานระดับจังหวัด แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 6) แผนงานระดับหน่วยบริการ : เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และความสุขของบุคลากร
- 7) ตัวชี้วัด
 1. บุคลากรผ่านการอบรมในงานที่รับผิดชอบ 100 %
 2. บุคลากรผ่านเกณฑ์สมรรถนะมากกว่าร้อยละ 80
- 8) โครงการ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรงานโภชนาการ
- 9) ผลักการและเหตุผล

เนื่องจากหน่วยงานโภชนาการเป็นงานบริการด้านอาหารนอกจากจะต้องอาศัยทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านแล้ว ยังต้องให้บริการที่ถูกต้อง และปลอดภัยอีกด้วย หน่วยงานโภชนาการจึงได้กำหนด บทบาทหน้าที่ ที่สำคัญในการประกอบอาหารสำหรับผู้ป่วย คือ 1. งานด้านผลิตอาหารทั้งอาหารธรรมดาและอาหารเฉพาะโรคตั้งแต่กระบวนการแรกถึงผู้บริโภคต้องถูกต้อง ปลอดภัยและเหมาะสม 2. งานโภชนบำบัด ต้องประเมินภาวะโภชนาการ ประเมินความรู้/ประเมินพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหาร วางแผนและให้โภชนบำบัด ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาด้านโภชนบำบัดแก่ผู้ป่วย/ญาติ/ผู้ดูแลติดตามประเมินผล ร่วมวางแผนดูแลรักษาผู้ป่วยกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยให้กับทีมเยี่ยมบ้าน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว หน่วยงานโภชนาการ โรงพยาบาลป่าแดด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรที่จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานต่อไป

- 10) วัตถุประสงค์
 1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประกอบอาหารเฉพาะโรคให้ผู้ป่วย
 3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานโภชนาการ
- 11) กลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่หน่วยงานโภชนาการ จำนวน 4 คน
- 12) งบประมาณ เงินบำรุงโรงพยาบาล 4,000 บาท
- 13) ระยะเวลาดำเนินงาน ต.ค. 67 – ก.ย. 68

กิจกรรมดำเนินงาน

ประชุมกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

1. กำหนดหัวข้อและวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
2. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ทดสอบ และประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรภายนอกหน่วยงาน

1. บันทึกข้อความขออนุมัติจัดส่งเจ้าหน้าที่อบรมด้านงานโภชนาการ ตามแผนประจำปีร่วมกับทีมนักกำหนดอาหารเชียงราย
2. จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม และเบิกค่าใช้จ่าย ตามหลักเกณฑ์การจัดส่งเจ้าหน้าที่อบรมนอกสถานที่ของ โรงพยาบาล

14) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การประกอบอาหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประกอบอาหารเฉพาะโรคให้ผู้ป่วย
3. การประกอบอาหารสำหรับผู้รับบริการมีความปลอดภัย ถูกต้อง
4. ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านการบริการอาหารให้ผู้รับบริการ

15) การติดตามและประเมินผล

1. บุคลากรผ่านการอบรมในงานที่รับผิดชอบ 100 %
2. ผู้รับบริการมีความปลอดภัยด้านอาหาร 100 %
3. ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านการบริการอาหารให้ผู้รับบริการ

ผู้เสนอแผน นพพร จันทร์วงศ์

(นางสาวเมธพร จันทร์วงศ์)

งานโภชนาการ

ผู้เห็นชอบแผน.....

(นายมนตรี ชัยกุล)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

ผู้อนุมัติ.....

(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ										
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม	ผลผลิตรายกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)		แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร										
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	จนท. หน่วยงาน โฆษณาการ 4 คน	1.บุคคลกรผ่านการอบรมในงานที่รับผิดชอบ 100 % 2.บุคคลากรผ่านเกณฑ์สมรรถนะมากกว่าร้อยละ 80	มีการดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่อบรม ตามหลักสูตรที่กำหนด	ต.ค.67-ก.ย. 68	1.ค่าลงทะเบียน 1000 บาท*4 คน	4,000	บำรุงโรงพยาบาล	เมธพร	โฆษณาการ
						รวมเป็นเงิน	4,000			
						รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	4,000	(สี่พันบาทถ้วน)		

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวเฉลี่ยได้

งบประมาณ เงินบำรุงโรงพยาบาล 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน)

รวมทั้งสิ้น 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน)

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติ
(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2568 งานพัฒนาคุณภาพ กลุ่มการพยาบาล

- 1) ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- 2) ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมสร้างสรรค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ของประชาชน เพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์
- 3) แผนงานระดับกระทรวง แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 4) แผนงานระดับเขต แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 5) แผนงานระดับจังหวัด แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 6) แผนงานระดับหน่วยบริการ แผนงานที่ 9 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และความสุขของบุคลากร
- 7) ตัวชี้วัด
 1. ผู้รับอบรมมีความรู้ ด้านการทำผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
 2. บุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับจังหวัดขึ้นไป อย่างน้อย 1 ผลงานต่อปี
- 8) โครงการ อบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568
- 9) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy – KBE) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น งานประจำหมายถึงการปฏิบัติต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทวิชาชีพหรือตามตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นงานประจำจึงเป็นงานที่ทุกคนต้องเอาใจใส่ให้ความสำคัญ การวิจัยหมายถึงการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาจนได้ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ อย่างครบถ้วนและมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก้ปัญหาและพัฒนางาน การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัยจึงเป็นกระบวนการพัฒนาโดยมีพื้นฐานความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แล้วใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถผลิตผลงานวิจัยออกมาและพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น โรงพยาบาลป่าแดด เป็นสถานบริการสาธารณสุขที่มีการพัฒนาการบริหารองค์กร องค์กรมีข้อมูล สารสนเทศ สันทิพย์ความรู้ที่จำเป็น ที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน มาได้ระดับหนึ่ง พบว่าองค์กรยังใช้ความรู้และทรัพยากรขององค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรยังไม่มากพอ

ดังนั้นเพื่อให้องค์กรยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลป่าแดดจึงได้จัดทำโครงการอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความท้าทาย มีการประยุกต์องค์ความรู้ด้านวิชาการสู่การพัฒนา และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการที่ดีขึ้น

- 10) วัตถุประสงค์
 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาผลงานวิชาการ (งานวิจัย)
 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำผลงานทางวิชาการ(งานวิจัย) ได้
- 11) กลุ่มเป้าหมาย ตัวแทนบุคลากรในหน่วยงานต่างๆของโรงพยาบาลป่าแดด จำนวน 30 คน
- 12) งบประมาณ งบเงินบำรุงโรงพยาบาลป่าแดด จำนวน 23,280 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

13) ระยะเวลาดำเนินงาน ธ.ค. 67 – ก.ย. 68

กิจกรรมดำเนินงาน

1. กิจกรรมอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

14) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ด้านการทำงานประจำเป็นงานวิจัย สามารถเขียนและเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับจังหวัดขึ้นไปได้
2. บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

15) การติดตามและประเมินผล

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังจัดการประชุมอบรม
2. การนำเสนอโครงร่างวิจัย / ผลงานวิชาการของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรม

ผู้เสนอแผน.....

(นางอารีรัตน์ ขวนคิด)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้เห็นชอบแผน.....

(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด

ผู้อนุมัติ.....

(นายวัชรพงษ์ คำหล้า)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม	ผลผลิตรายกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	
โครงการ โครงการอบรมการพัฒนาบุคลากรประจำสำนักงานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568										
1	อบรมการพัฒนาบุคลากรประจำสำนักงานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568	จนท.รพ.ป่าแดด จำนวน 30 คน	ผู้รับอบรมมีความรู้ด้านการทำผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	บุคลากรผู้เข้าร่วมสามารถนำเสนอโครงร่างการวิจัยจากงานประจำได้	ธ.ค.67-ก.ย. 68	1.อาหารว่าง 30 บาทx2มือ x3วันx 30 คน 2.อาหารกลางวัน 60 บาทx 1 มือ x 3 วันx 30 คน 3.ค่าสมนาคุณวิทยากรภาครัฐ ชม.ละ 600 บาท x 6 ชม. x 3 วัน 4.ค่าพาหนะวิทยากร 1 คัน * 70 กม.* กม.ละ 4 บาท * 2 เที่ยว * 3 วัน	5,400.00 5,400.00 10,800.00 1,680.00	เงินบำรุงโรงพยาบาลป่าแดด	อารีรัตน์ ชวนคิด	กลุ่มการพยาบาล
รวมเป็นเงิน 23,280.00								ตรวจแล้ว (นายณัฐกิตติ์ เสงี่ยม) นักวิชาการเงินและบัญชี		
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น							23,280.00	(สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)		

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายสามารถถัวเฉลี่ยได้
งบประมาณ เงินบำรุง 23,280.00 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

รวมทั้งสิ้น 23,280.00 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ลงชื่อผู้อนุมัติ
(นายวัชรพงษ์ คำหล้า)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2568 งานพัฒนาคุณภาพ กลุ่มการพยาบาล

- 1) ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- 2) ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมสร้างสรรค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ของประชาชน เพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์
- 3) แผนงานระดับกระทรวง แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 4) แผนงานระดับเขต แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 5) แผนงานระดับจังหวัด แผนงานที่ 8 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
- 6) แผนงานระดับหน่วยบริการ แผนงานที่ 9 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และความสุขของบุคลากร
- 7) ตัวชี้วัด
 1. ผู้รับอบรมมีความรู้ ด้านการทำผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
 2. บุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับจังหวัดขึ้นไป อย่างน้อย 1 ผลงานต่อปี
- 8) โครงการ อบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568
- 9) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy – KBE) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้สร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น งานประจำหมายถึงการปฏิบัติต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทวิชาชีพหรือตามตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นงานประจำจึงเป็นงานที่ทุกคนต้องเอาใจใส่ให้ความสำคัญ การวิจัยหมายถึงการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาจนได้ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ อย่างครบถ้วนและมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก้ปัญหาและพัฒนางาน การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัยจึงเป็นกระบวนการพัฒนางานโดยมีพื้นฐานความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แล้วใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถผลิตผลงานวิจัยออกมาและพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น โรงพยาบาลป่าแดด เป็นสถานบริการสาธารณสุขที่มีการพัฒนาการบริหารองค์กร องค์กรมีข้อมูล สารสนเทศ สันทัดความรู้ที่จำเป็น ที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน มาได้ระดับหนึ่ง พบว่าองค์กรยังใช้ความรู้และทรัพยากรขององค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรยังไม่มากพอ

ดังนั้นเพื่อให้องค์กรยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลป่าแดดจึงได้จัดทำโครงการอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความท้าทาย มีการประยุกต์องค์ความรู้ด้านวิชาการสู่การพัฒนางาน และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการที่ดีขึ้น

- 10) วัตถุประสงค์
 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาผลงานวิชาการ (งานวิจัย)
 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำผลงานทางวิชาการ(งานวิจัย) ได้
- 11) กลุ่มเป้าหมาย ตัวแทนบุคลากรในหน่วยงานต่างๆของโรงพยาบาลป่าแดด จำนวน 30 คน
- 12) งบประมาณ เงินบำรุงโรงพยาบาลป่าแดด จำนวน 23,280 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

13) ระยะเวลาดำเนินงาน ธ.ค. 67 – ก.ย. 68

กิจกรรมดำเนินงาน

1. กิจกรรมอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

14) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ด้านการทำงานประจำเป็นงานวิจัย สามารถเขียนและเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับจังหวัดขึ้นไปได้
2. บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

15) การติดตามและประเมินผล

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังจัดการประชุมอบรม
2. การนำเสนอโครงร่างวิจัย / ผลงานวิชาการของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรม

ผู้เสนอแผน.....

(นางอารีรัตน์ ขวนคิด)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้เห็นชอบแผน.....

(นายนครินทร์ ยันตะบุศย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด

ผู้อนุมัติ.....

(นายวัชรพงษ์ คำหล้า)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม	ผลผลิตรายกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	แหล่งงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	
โครงการ โครงการอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568										
1	อบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โรงพยาบาลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2568	จนท.รพ.ป่าแดด จำนวน 30 คน	ผู้รับอบรมมีความรู้ ด้านการทำผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	บุคลากรผู้เข้าร่วมสามารถนำเสนอโครงร่างการวิจัยจากงานประจำได้	ธ.ค.67-ก.ย. 68	1.อาหารว่าง 30 บาทx2มือ x3วันx 30 คน 5,400.00 2.อาหารกลางวัน 60 บาทx 1 มือ x 3 วันx 30 คน 5,400.00 3.ค่าสมนาคุณวิทยากร ภาครรัฐ ชม.ละ 600 บาท x 6 ชม. x 3 วัน 10,800.00 4.ค่าพาหนะวิทยากร 1 คัน * 70 กม.* กม.ละ 4 บาท * 2 เที่ยว * 3 วัน 1,680.00	เงินบำรุงโรงพยาบาลป่าแดด	อารีรัตน์ ขวนคิด	กลุ่มการพยาบาล	
รวมเป็นเงิน 23,280.00								ตรวจแล้ว (นายณัฐกิตติ์ เซ่งกา) นักวิชาการเงินและบัญชี		
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น							23,280.00	(ส่องหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)		

งบประมาณ เงินบำรุง 23,280.00 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

รวมทั้งสิ้น 23,280.00 บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

ลงชื่อ ผู้อนุมัติ

(นายวัชรพงษ์ คำหล้า)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย