

แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ 3 : ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

แผนที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
								ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	โครงการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1) กิจกรรม "คนดี คิดดี สังคม ดี" (ทุกเดือน)	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และการทำ 1. เพื่อส่งเสริมการทำความดีตาม ค่านิยมของโรงพยาบาลนครนายก 2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ทุกระดับของโรงพยาบาลเป็นผู้ ให้บริการด้วยความรู้คู่คุณธรรม	39. Employee 39. Employee engagement survey	60 คน	ต.ค.- ก.ย. 68 ต.ค.- ก.ย. 68	- -	ค่าใช้จ่าย	←			→	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
	2) กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	1. เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตของ บุคลากร ตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดชฯ มีร้อยละความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 70	39. Employee 39. Employee engagement survey	40 คน	ต.ค.- ก.ย. 68	5,000	เงินบำรุง	←			→	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
2	โครงการมอบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2568/ จัดพิธีมอบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2568	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเชิดชู เกียรติยศข้าราชการที่ได้รับ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม กิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	39. Employee 39. Employee engagement survey	80 คน	ต.ค.- ก.ย. 68	-	ค่าใช้จ่าย	←			→	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
3	โครงการ HR Clinic nakhonnayok Hospital / จัดกิจกรรมให้คำปรึกษา ทุกวัน อังคาร	เพื่อให้บุคลากรได้ซักถามปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ใน ความก้าวหน้าของสายงาน ร้อยละความเข้าใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	38. อัตราการลาออกของ บุคลากร	ทุกคน	ต.ค.- ก.ย. 68	-		←				→	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
4	โครงการจัดทำแผนบริหาร ตำแหน่ง	เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนมี ประสิทธิภาพ ร้อยละของตำแหน่งที่มีอัตราว่าง (ร้อยละ 5)	37. ร้อยละของตำแหน่งที่มี อัตราว่าง	ตำแหน่งทุกตำแหน่งที่ มีเลขที่ตำแหน่ง (ยกเว้นตำแหน่งที่ สป. สงวนไว้ใช้ในภาพรวม)	ต.ค.- ก.ย. 68	-		←				→	กลุ่มงาน ทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการ บริหารจัดการ ทรัพยากร บุคคลของ โรงพยาบาล นครนายก
5	อบรมหลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี	ให้บุคลากรเรียนรู้ระเบียบวินัย ข้าราชการ การเป็นข้าราชการที่ดี	39. Employee engagement survey	ข้าราชการใหม่ทุกคน ประมาณ 25 คน	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	120,000	เงินบำรุง	←				→	HRD
6	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โรงพยาบาลนครนายก ปีงบประมาณ 2567	1. ให้ความรู้บุคลากรใหม่ และ เสริมสร้างความผูกพันองค์กร 2. ให้ความรู้แพทย์เพิ่มพูนทักษะใน การเตรียมตัวปฏิบัติงาน และ เสริมสร้างความผูกพันองค์กร	39. Employee engagement survey	1) บุคลากรใหม่ทุกคน 2) แพทย์เพิ่มพูนทักษะ	พ.ค.-68	38,000	เงินบำรุง			↔			HRD
7	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรโรงพยาบาลนครนายก Organization Development (OD) ปีงบประมาณ 2568	1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากร ให้ความผูกพันในองค์กร มีความสุขในการทำงาน 2. เพื่อเสริมสร้างทีมให้มีพลัง สร้าง ทีมงานให้ประสบความสำเร็จ	39. Employee engagement survey	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก 400 คน (รุ่นละ 100 คน จำนวน 4 รุ่น)	ก.พ. - มี.ค. 68	800,000	เงินบำรุง		↔				HRD (รอง พรส.)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
8	โครงการ Care D We Care	ให้ความรู้ ทักษะในการให้บริการที่เป็นเลิศ	39. Employee engagement survey	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก 500 คน (รุ่นละ 100 คน จำนวน 5 รุ่น)	11-15 พ.ย. 67	17,500	เงินบำรุง	←→					HRD
9	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเป็นพิธีกรและการพูดในที่สาธารณะ	1. เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ ทักษะด้านพิธีกร สามารถพูด และทำหน้าที่พิธีกรในงานได้อย่างถูกต้อง 2. เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมอบรมให้เกิดความมั่นใจในการทำหน้าที่ รวมถึงการประสานงาน ลำดับการต่างๆได้	39. Employee engagement survey	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก 20 คน	ต.ค.67-ก.ย.68	6,100	เงินบำรุง	←→					กลุ่มงานสุขศึกษา
10	โครงการ ตันกล้าผู้นำนครนายก (Smart Leader)	1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร ให้มีความผูกพันในองค์กร มีความสุขในการทำงาน 2. เพื่อเสริมสร้างทีมให้มีพลัง สร้างทีมงานให้ประสบความสำเร็จ	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย	ต.ค 67 - ก.ย.68			←→					รอง พรส.
	1) กิจกรรม พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ	1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร ให้มีความผูกพันในองค์กร มีความสุขในการทำงาน 2. เพื่อเสริมสร้างทีมให้มีพลัง สร้างทีมงานให้ประสบความสำเร็จ	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 60 คน	มี.ค.-68	50,000	เงินบำรุง		←→				อรพรรณ HRD

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
	2) กิจกรรม อบรม Non-Technical Skills	1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในด้าน Non-Technical Skills ให้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โดยใช้การ บรรยาย การเสนอความเห็นหรือ กิจกรรมต่าง ๆ 2. เพื่อนำไปใช้ในการดูแลผู้ป่วย อย่างเหมาะสม ทั้งทางด้าน การแพทย์รวมถึงความรู้ที่เป็น Non-Technical Skills 3. เพื่อเพิ่มความปลอดภัย และลด ข้อผิดพลาดในการรักษาพยาบาล	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	40 คน	มี.ค. - ก.ย.68 (ถ้าจัด ส-อา.จะ ได้เร็วขึ้น)	85,848	เงินบำรุง		←			→	ศูนย์พัฒนา คุณภาพ
	3) กิจกรรม อบรม Lean	1. เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการลดกระบวนการทำงาน 2. สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ระบบงานอย่างต่อเนื่อง	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	60 คน	ต.ค.67 - ก.ย.68	65,664	เงินบำรุง	←				→	ศูนย์พัฒนา คุณภาพ
	4) กิจกรรม อบรม Design thinking	ผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการ และ กระบวนการ Design Thinking และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ได้พัฒนา ทักษะตนเองได้อย่างเหมาะสม	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	80 คน	ต.ค.67 - ก.ย.68	46,670	เงินบำรุง	←				→	ศูนย์พัฒนา คุณภาพ
	5) กิจกรรม อบรม Risk management	เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การประเมินความเสี่ยง ให้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	60 คน	ต.ค.67 - ก.ย.68	19,042	เงินบำรุง	←				→	ศูนย์พัฒนา คุณภาพ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
11	Lab Leadership	1. เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้หัวหน้าแผนก 2. เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเป็นหัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก แทนผู้เกษียณในปี 2568	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	2 คน	ต.ค.67 ถึง ก.ย. 68	12,000	เงินบำรุง	←				→	สุเมธทา สุผล
12	อบรมผู้ตรวจประเมินตามมาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัย กระทรวงสาธารณสุข MOPH standard (กรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล)	-เพื่อพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัยให้ได้คุณภาพ -เป็นการฝึกอบรมแนวทางการตรวจประเมินเพื่อประเมินห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัย โรงพยาบาลเครือข่ายในจังหวัดร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	นักรังสีการแพทย์ 2 คน	มิถุนายน- กรกฎาคม 2568	3,800	เงินบำรุง			←		→	กลุ่มงานรังสีวิทยา
13	งานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานเกษียณ	1.สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร 2. สร้างความผูกพันองค์กร	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	บุคลากรโรงพยาบาลนครนายก				←				→	
14	อบรมหลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์	พัฒนาสมรรถนะ รอง ผอ.	40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership	พญ.อุมาพร นันทธีโร		180,000	เงินบำรุง	←				→	อรพรรณ HRD
15	โครงการ Happy money	ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินแก่บุคลากร	41. ร้อยละของ Happinometer	บุคลากรโรงพยาบาลนครนายก 200 คน (2 รุ่น รุ่นละ 100 คน)	ธ.ค.-67	19,050	เงินบำรุง	←	→				HRD

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
16	โครงการพัฒนาสุขภาพ สร้างเสริมความสัมพันธ์และการทำงาน เป็นทีม ของบุคลากร โรงพยาบาล นครนายก ปีงบประมาณ 2568	1. สร้างเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เล่นกีฬาเพื่อมีสุขภาพที่แข็งแรง 2. สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและกลุ่มงาน 3. เพื่อส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และลดความเครียดจากการทำงาน	41. ร้อยละของ Happiness	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก	ต.ค. 67 - ม.ค. 68	10,000	เงินบำรุง	←	→				สุศึกษา
17	อบรมวิสัญญีพยาบาล	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ ทดแทนบุคลากรเกษียณ (ต.ค. 2568 เกษียณ 2 คน)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	105,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
18	การพยาบาลเฉพาะทาง สาขา การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจ และหลอดเลือด	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ เตรียมความพร้อมรองรับการเปิด CCU	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	79,000	เงินบำรุง	←	→				การพยาบาล
19	การพยาบาลเฉพาะทาง สาขา ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ เตรียมความพร้อมรองรับการขยายบริการ (จะย้ายไปเวชกรรม 1 ขยายบริการ 8เตียง)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	79,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
20	การพยาบาลเฉพาะทาง การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ)	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ ทดแทนบุคลากรเกษียณ (ต.ค. 2567 เกษียณ 1 คน)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	74,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
21	การพยาบาลด้านจิตเวชเด็ก และวัยรุ่น	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	69,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
22	อบรมส่องกล้อง	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ เตรียมความพร้อมรองรับการเปิด บริการศูนย์ส่องกล้อง	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	40,500	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
23	การพยาบาลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	69,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
24	การพยาบาลผู้ป่วยปฏิบัติทางตา	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล ทดแทน บุคลากรเกษียณ และ เตรียมความ พร้อมรองรับเปิดความเป็นเลิศจักษุ (ต.ค. 2567 เกษียณ 1 คน/เปิด ความเป็นเลิศจักษุ)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	69,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
25	การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วย เด็กวิกฤต	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล และ เตรียมความพร้อมรองรับการเปิด PICU	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	79,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
26	อบรมควบคุมการติดเชื้อ	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ตค 67 - กย 68	69,000	เงินบำรุง	←				→	การพยาบาล
27	จัดอบรมวิชาการการป้องกัน AMR และ IC	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการ ป้องกันการเกิด VAP	1. แพทย์และแพทย์เพิ่มพูน ทักษะ ได้รับการอบรม > 80% 2. พยาบาลวิชาชีพและพ ยาบาลเทคนิค ได้รับการอบรม > 80% 3. กลุ่ม PN, NA, เวิร์ป ได้รับการอบรม > 80%	แพทย์และแพทย์ เพิ่มพูนทักษะ....คน พยาบาล 300 คน PN NA เวิร์ป 132 คน		10,000	เงินบำรุง	←				→	สุจิตรา ICN ภก.ราตรี

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
28	ประชุมวิชาการทางการแพทย์พยาบาล 1) ประชุมวิชาการสมาคม พยาบาล ปีละ 2 ครั้ง 2) ประชุมวิชาการพัฒนาระบบบริการพยาบาล (QA เขต 4) 3) ประชุมวิชาการประจำปี กองการพยาบาล	พัฒนาสมรรถนะพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	10 คน	ก.ค. - ก.ย. 68	200,000	เงินบำรุง				↔	การพยาบาล
29	โครงการพัฒนาให้ความรู้ เรื่องการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อใน กระแสเลือด	เพื่อให้ความรู้ใน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่ เป็นมาตรฐาน	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 50 คน	มิ.ย.-68	1,750	เงินบำรุง			↔		จันญากรณ์ CLT อายุรกรรม
30	โครงการ sepsis สัญจร	เพื่อเพิ่มศักยภาพ รพช. เครือข่าย ให้สามารถดูแลผู้ป่วย sepsis ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	รพช. เครือข่ายใน จังหวัดนครนายก	กุมภาพันธ์ 68 พฤษภาคม 68 สิงหาคม 68	1,500	เงินบำรุง		↔		↔	จันญากรณ์ CLT อายุรกรรม
31	โครงการ Cops Sepsis	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพใน การดูแลผู้ป่วย	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	mini CM sepsis	มกราคม 68				↔			จันญากรณ์ CLT อายุรกรรม
32	โครงการ Medicine Knowledge (MK) เป็นการทำ ฐานความรู้ร่วมกัน (3S1P) ของ งานอายุรกรรม	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพใน การดูแลผู้ป่วย	44. จำนวนนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้น ใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด (วิจัย นวัตกรรม R2R กรณีศึกษา สิ่งประดิษฐ์)	พยาบาลวิชาชีพ	กุมภาพันธ์ 68	3,600	เงินบำรุง		↔			จันญากรณ์ CLT อายุรกรรม
33	การพยาบาลเฉพาะทาง สาขา การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน รุ่นที่ 6	เพื่อพัฒนาสมรรถนะต่อยอดการ พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน และพัฒนางาน SP	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1	1 ก.พ. 68 - 31 พ.ค. 68	79,000	เงินบำรุง		↔			SP สาขา อุบัติเหตุ(น.ส. วัลย์ณภัสร์ แก้วม่วง)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
34	ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่และมาตรฐานการทำงานในห้องยา	เจ้าหน้าที่ใหม่เข้าปฐมนิเทศ ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	ร้อยละ 100	มี.ย.-68	-						เภสัชกรรม ภญ.ดารารณี
35	การประชุม/อบรมวิชาการของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรม	เจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมวิชาการผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ (> 10 ครั้ง/คน/ปี) มากกว่า 60%	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	≥ ร้อยละ 60	ต.ค.67-ก.ย.68	-						เภสัชกรรม ภญ.ดารารณี
36	การประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ "การบริหารจัดการเภสัชกรรมผู้ป่วยที่ได้รับยาต้านการแข็งตัวของเลือดปี 2567"	- เพื่อเพิ่มสมรรถนะเภสัชกรตาม SP หัวใจ - เภสัชกรงานคลินิก warfarin อบรมหลักสูตรนี้ร้อยละ 100 (เพิ่มใหม่ 1 คน)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน/ปี	4-15 พ.ย.67	32,950	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.วานิดา
37	การประชุมเชิงปฏิบัติการคอร์สพื้นฐาน การประเมินและติดตามอาการไม่พึงประสงค์จากการใช้ยา (Basic ADR)	- เพื่อเพิ่มความรู้ของเภสัชกรเรื่องประเมินแพ้ยาและระบบรายงาน - เภสัชกรงานคลินิกอบรมหลักสูตรนี้ร้อยละ 100 (เพิ่มใหม่ 1 คน)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน/ปี	23-27 ธ.ค.67	14,800	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ดารารณี
38	การประชุมวิชาการ Cytotoxic Intravenous Admixtures 2025	- เพื่อเพิ่มสมรรถนะเภสัชกรตาม SP มะเร็ง - เภสัชกรผู้เตรียมยาเคมีบำบัดผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน/ปี	20-22 ม.ค.68	8,100	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ภารดี
39	การประชุมเชิงวิชาการ "Advance in Adverse Drug Reactions: Common Drug-Induces Organ Disorder"	- เพื่อเพิ่มความรู้ของเภสัชกรเรื่องประเมินแพ้ยาและระบบรายงาน - เภสัชกรงานคลินิกอบรมหลักสูตรนี้ร้อยละ 100 (เพิ่มใหม่ 1 คน)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน/ปี	26-28 ก.พ.68	8,100	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ดารารณี

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
40	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เภสัชกรรม เรื่อง การคิดเชิง ระบบในการจัดการเภสัชกรรม (Systems Thinking in Pharmacy Management)	เพื่อเพิ่มความรู้ของเภสัชกรหัวหน้า งาน - เภสัชกรหัวหน้างานอบรม หลักสูตรนี้ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน/ปี	22-24 ก.ค.68	-	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ดารารณี
41	การประชุมวิชาการ การ กำหนดและพิจารณาคุณ ลักษณะเฉพาะของยา	- เพื่อเพิ่มสมรรถนะเภสัชกรเพื่อ คัดเลือกยาใช้ในโรงพยาบาล - เภสัชกรงานคลังอบรมหลักสูตรนี้ ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน/ปี	ต.ค.67-ก.ย.68	3,000	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ศิริลักษณ์
42	ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง โปรแกรมบริหารคลังยาและ เวชภัณฑ์	- เพื่อเพิ่มความรู้ในการใช้ โปรแกรมบริหารคลังได้อย่างมี ประสิทธิภาพ -เภสัชกรงานคลังอบรมหลักสูตรนี้ ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน/ปี	ต.ค.67-ก.ย.68	5,000	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ศิริลักษณ์
43	การประชุมวิชาการ เรื่อง Optimize Pharmacist skills in Parenteral nutrition	- เพื่อเพิ่มสมรรถนะ เภสัชกร เตรียมยา TPN - เภสัชกรงานผลิตอบรมหลักสูตรนี้ ร้อยละ 100	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน/ปี	ก.พ.-68	-	เงินบำรุง					เภสัชกรรม ภญ.ภารดี
44	ประชุมวิชาการเขตสุขภาพ ที่ 4,5 และ 6	ส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องTalent และ Succession Plan (Career-Path)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	2 คน	ก.ค.68 ถึง	15,000	เงินบำรุง					เทคนิค การแพทย์ สุมนธา สุมล
45	ประชุมวิชาการเทคนิค การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	ส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องTalent และ Succession Plan (Career-Path)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	2 คน	ก.ค.68 ถึง ก.ย. 68	15,000	เงินบำรุง					เทคนิค การแพทย์ สุมนธา สุมล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
46	อบรมการพัฒนากระบวนการ ห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัยเขต 4,5,6 (จังหวัดในเขตสุขภาพที่ 5)	-เพื่อพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการ รังสีวินิจฉัยให้ได้คุณภาพและเป็น การสร้างเครือข่ายหน่วยงานรังสี วินิจฉัยระหว่างเขตสุขภาพ -บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ พัฒนาต่อยอดงานประจำ R2R - ตอบโจทย์ค่านิยมโรงพยาบาล K - knowledge worker ใฝ่รู้ สู้งาน	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักรังสีการแพทย์ 2 คน	มิถุนายน- กรกฎาคม 2568	6,200	เงินบำรุง					กลุ่มงานรังสี วิทยา
47	ประชุมวิชาการรังสีเทคนิค	-เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้ง ทางด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน -ฟื้นฟูและเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการ - ตอบโจทย์ค่านิยมโรงพยาบาล K - knowledge worker ใฝ่รู้ สู้งาน	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักรังสีการแพทย์ 1 คน	เมษายน - มิถุนายน 2569	10,000	เงินบำรุง					กลุ่มงานรังสี วิทยา
48	อบรมวิชาการเครือข่ายกายภาพ จ.นครนายก				ต.ค.67-ก.ย.68	8,000	เงินบำรุง					กายภาพ
49	การประชุม และส่งผลงาน วิชาการร่วมนำเสนอในการ ประชุมวิชาการนานาชาติของ ราชวิทยาลัยแพทย์เวชศาสตร์ ฟื้นฟูแห่งประเทศไทย สมาคม เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งประเทศไทย	เพื่อให้แพทย์ได้นำความรู้มาใช้ ประโยชน์ในการให้บริการประชาชน	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์		ต.ค.67-ก.ย.69	7,000	เงินบำรุง					เวชกรรมฟื้นฟู 1.พญ.กานต์มณี สติโรภาส 2.นุชนาถ คชหา วงศ์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ		
50	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านโภชนาการและการกำหนด อาหาร	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนัก กำหนดอาหาร นักโภชนาการ และ พนักงานประกอบอาหาร ด้านโภช นบริการ โภชนบำบัดและการ กำหนดอาหาร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการและ พนักงานประกอบ อาหาร	ต.ค.67-ก.ย.70			←				→	กลุ่มงานโภชน ศาสตร์	
	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง มาตรฐานการเตรียม ผลิต อาหารบำบัดโรคในโรงพยาบาล สู่ระดับผู้ปฏิบัติ		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	พนักงานประกอบ อาหารใหม่ จำนวน 2 คน	ก.ค.-ส.ค. 2568							←	→	กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
	- การอบรมหลักสูตรโภชน บำบัดในผู้เป็นเบาหวาน		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 1 คน (ผู้รับผิดชอบ คลินิก NCDsและ คลินิกโรคไต) จำนวน 1 คน	ก.ย. 2568	6,000	เงินบำรุง					←	→	กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
	- ประชุมวิชาการโภชนาการ แห่งชาติ		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 2 คน	พ.ย. 2567	1,500	เงินบำรุง	←	→					กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
	- ประชุมวิชาการสมาคมผู้ให้ อาหารทางหลอดเลือดดำและ ทางเดินอาหารแห่งประเทศไทย		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 2 คน	ธ.ค. 2567			←	→					กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
	- ประชุมวิชาการสมาคม โภชนาการเด็ก		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 2 คน	ก.พ. 2568				←	→				กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
	- ประชุมวิชาการสมาคมนัก กำหนดอาหารแห่งประเทศไทย		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 2 คน	เม.ย. 2568				←	→				กลุ่มงานโภชน ศาสตร์

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
	- ประชุมวิชาการพัฒนา ศักยภาพนักกำหนดอาหาร นัก โภชนาการ โภชนากร เขต สุขภาพที่ 4 ประจำปี		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	นักโภชนาการ จำนวน 2 คน	ก.ค.-ส.ค. 2568							←→	กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
51	ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต นวัตกรรม/งานวิจัย/CQI/R2R ด้านโภชนาการและการกำหนด อาหาร	เพื่อพัฒนาและต่อยอดงานประจำ ด้านโภชนาการและการกำหนด อาหาร สู่นวัตกรรมและงานวิจัย	44. จำนวนนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้น ใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด (วิจัย นวัตกรรม R2R กรณีศึกษา สิ่งประดิษฐ์)	นักโภชนาการ มี ผลงานการผลิต นวัตกรรม/งานวิจัย/ R2R/CQI อย่างน้อย 1 เรื่อง/ชิ้นงานต่อปี	1 ต.ค. 2567 - 31 ก.ย. 2568			←→					กลุ่มงานโภชน ศาสตร์
52	อบรมระยะสั้นหลักสูตร ด้าน เวชศาสตร์การเดินทางและ ท่องเที่ยว (Travel Medicine)	- เพื่อพัฒนาคลินิกเวชศาสตร์ การเดินทางและท่องเที่ยว (Travel Medicine) - จัดตั้งคลินิกเวชศาสตร์การ เดินทางและท่องเที่ยว (Travel Medicine)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	2 คน	ส.ค.-68	10,000	เงินบำรุง					←→	เวชกรรมสังคม พญ.อุบลวรรณ สุตาภิรัตน์
53	อบรมหน่วยปฏิบัติการควบคุม โรค (CDCU)	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ทาง วิชาการในการควบคุมโรค - จัดตั้งทีม CDCU โรงพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	2 คน	พ.ค.-68	-						←→	เวชกรรมสังคม นายดิษฐพงษ์ เปรมปรีดา
54	ศึกษาหลักสูตรสาขาวิชา ป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ทาง วิชาการในการควบคุมโรคเขตเมือง - ผ่านการอบรมหลักสูตรสาขาวิชา ป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง อย่าง น้อย 1 คน	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน	ต.ค.67-ก.ย.68	-						←→	เวชกรรมสังคม นายจิรัชย์ โลก นิมิตร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
55	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพยาบาลในชุมชน	เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาลชุมชนได้รับพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	ต.ค 67 - ก.ย. 68	5,000	เงินบำรุง					การพยาบาลชุมชนนางบุญชู ศรียา
56	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรงานอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล	1. พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อลดลงของโรคและอุบัติเหตุในการทำงาน 3. สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	บุคลากรเจ้าหน้าที่อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (จอ.ป.) ประจำหน่วยงานจำนวน 60 คน	1 ต.ค. - 30 ก.ย. 68	10,000	เงินบำรุง					กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม
57	โครงการขอรับการตรวจประเมินเพื่อต่ออายุการรับรองคุณภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน HA IT และยกระดับเป็น HA IT Plus จากสมาคมเวชสารสนเทศไทย (TMI) ปี 2568	1. เพื่อให้โรงพยาบาลพัฒนางานคุณภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตามมาตรฐาน HA IT Plus จากสมาคมเวชสารสนเทศไทย (TMI) 2. โรงพยาบาลผ่านการต่ออายุการรับรองคุณภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน HA IT Plus จากสมาคมเวชสารสนเทศไทย (TMI) ปี 2568	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	รวม 100 คน • 1 ครั้ง x จำนวน 100 คน	ช่วงไตรมาสที่ 3/4 ของปีงบประมาณ 2568	-	ค่าใช้จ่าย					ภก.วรินทร์ ใหม่น้อย

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
58	โครงการอบรมความรู้แก่บุคลากรโรงพยาบาล เรื่อง Cybersecurity In Healthcare โดย อาจารย์ ณ์ทฤช พรหมจันทร์ (สภมช. Rate 600 per hour) โทร. 02 502 7845	<p>1. เพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้แก่บุคลากรโรงพยาบาล (ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบความรู้หลังการอบรมได้มากกว่า 80%)</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลนครนายกสามารถระบุและป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นในระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล (ร้อยละของบุคลากรที่แสดงความสามารถในการระบุภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้ถูกต้องมากกว่า 80%)</p> <p>3. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น (ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมที่มีต่อการจัดกิจกรรม (ระดับ 4-5 ในแบบสอบถาม)</p>	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	รวม 200 คน • 2 รุ่น x จำนวนรุ่นละ 100 คน	ช่วงไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ 2568	20,800	เงินบำรุง				นาย สุรนนท์ ประกอบพร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
59	โครงการอบรมความรู้แก่บุคลากรโรงพยาบาล เรื่อง PDPA In action โดย อาจารย์ ศุภวิชร์ มาลานนท์ (เอกชน Rate 1,200 per hour) โทร. 02 101 9672 , 084 119 5150	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในกฎหมาย PDPA และวิธีการปฏิบัติตาม มากกว่า 80% 2. เพื่อเสริมสร้างทักษะในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดของ PDPA 3. เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่บุคลากร โรงพยาบาล มีระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมที่มีต่อการจัดกิจกรรม (ระดับ 4-5 ในแบบสอบถาม)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	รวม 100คน • 1 รุ่น	ช่วงไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ 2568	26,800	เงินบำรุง					ภก.วรินทร์ ใหม่น้อย

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
60	โครงการอบรมความรู้แก่บุคลากรโรงพยาบาล เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อต่อยอดในงานประจำ โดย ... (สอนกันเอง)	1. เพื่อเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ข้อมูลในการพัฒนางานประจำ ได้มากกว่า 80% 2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลที่วิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงการดำเนินงานในโรงพยาบาล มากกว่า 80% ของ 3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัย มีความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมที่มีต่อการจัดกิจกรรม (ระดับ 4-5 ในแบบสอบถาม)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	รวม 300 คน • 2 รุ่น x จำนวนรุ่นละ 100 คน	ช่วงไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2568	7,000	เงินบำรุง	←→				ภก.วรินทร์ ใหม่น้อย
61	อบรมการติดตั้งค่าระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเสมือนระดับต้นและระดับกลาง	เพื่อให้ผู้และระบบมีความรู้ความเข้าใจในระบบระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเสมือน และสามารถแก้ปัญหาการใช้งานดังกล่าวได้ร้อยละ 80	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	มค-มีค 68	22,000	เงินบำรุง		←→			
62	อบรมการใช้ Tool เพื่อจัดทำ BI (dashboard)	เพื่อให้ บุคลากร IT มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ data ที่ถูกต้องและ มั่นคงปลอดภัย เพื่อจัดทำ dashboard อย่างน้อย 1 dashboard	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	1 คน	มค-มีค 69	22,000	เงินบำรุง		←→			

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
63	4) โครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและมีการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและมีการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	100 คน	ต.ค.- ก.ย. 68	15,000	เงินบำรุง					กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
64	HA 501 การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติ (Standard implementation)	1. มีความรู้ เข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายมาตรฐานโรงพยาบาล 2. ถอดรหัสมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับที่ 5 3. เข้าใจประโยชน์ของมาตรฐานฉบับที่ 5 ตอนที่ I, II, II สู่การปฏิบัติ โดยใช้ 3C-PDSA 4. รู้คุณค่า และประโยชน์จาก Hospital Profile 5. รู้การประยุกต์ใช้มาตรฐานตอนที่ 1 (Standard Part I) ในหน่วยงาน 6. ประยุกต์ใช้มาตรฐานตอนที่ 3 เพื่อเพิ่มคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย 7. เข้าใจกระบวนการประเมินตนเอง การเขียนรายงานประเมินตนเอง (SAR)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	2 คน	13-15 พ.ย.67	15,780	เงินบำรุง					ศูนย์พัฒนา คุณภาพ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
65	HA 602 คุณภาพและความปลอดภัยทางคลินิก	1. วางระบบการบริหารความเสี่ยงทางคลินิก ทั้งในทุกระดับ 2. ใช้ข้อมูลอดีต (เวชระเบียน การทบทวนการดูแลผู้ป่วย รายงานอุบัติการณ์) เพื่อเรียนรู้ การวิเคราะห์ สาเหตุเชิงระบบ และการออกแบบระบบที่รัดกุม 3. ใช้โรคหรือสภาวะทางคลินิกในการประเมินคุณภาพ 4. พัฒนาคุณภาพทางคลินิกโดยเน้นผลลัพธ์และใช้เครื่องมือที่หลากหลาย 5. เข้าใจบทบาทและระดับความรับผิดชอบในความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน/ทีมนำด้านคลินิก/คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เชื่อมโยงข้อมูลความเสี่ยงต่างๆ 6. บูรณาการมาตรฐาน HA ตอนที่ III เข้าสู่การพัฒนากระบวนการดูแล	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	2 คน	25 - 27 มิ.ย.68	14,480	เงินบำรุง				ศูนย์พัฒนาคุณภาพ
66	HA Forum ครั้งที่ 24 (Onsite)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมคุณภาพจากหน่วยงานสุขภาพต่าง ๆ ที่สำคัญ	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	ลงทะเบียน 9 (ผู้เข้าประชุมเพิ่มเติม 4 คน + พชร. 2 คน)	18-21 มี.ค.68	49,320	เงินบำรุง				ศูนย์พัฒนาคุณภาพ
67	โครงการวันแห่งความปลอดภัยโลก	เพื่อให้บุคลากรรับทราบนโยบายการขับเคลื่อนเรื่อง 2P Safety และร่วมกิจกรรมวัน 2 P safety day	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	60 คน	16-ก.ย.-68		เงินบำรุง				ศูนย์พัฒนาคุณภาพ รุ่งเพชร มีธัญญากร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
68	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรทางการ พยาบาลในระบบประกัน สุขภาพ Utilization Management Nurse in Health Security Scheme and Utilization Review(UM+UR Nurse)	1.เพื่อพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้ ค่าบริการทางการแพทย์และ สาธารณสุขเพิ่มรายได้และลดปัจจัย เสี่ยงที่จะทำให้เกิดภาวะวิกฤติด้าน การเงินการคลังของหน่วยบริการใน ระบบหลักประกันสุขภาพ (การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพ > 95 % ,บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ เรื่อง ประกันสุขภาพ และ นำไปปฏิบัติได้ >90%) 2.บริหารจัดการข้อมูลผู้มีสิทธิ และ จำแนกประเภทผู้รับบริการเพื่อให้ ได้รับการดูแลตามสิทธิประกัน สุขภาพอย่างเหมาะสม (ข้อมูลประกันสุขภาพถูกต้อง ครบถ้วน >90%)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	1 คน/ปี	ปีงบประมาณ 2568	20,000	เงินบำรุง					ประกันสุขภาพ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
69	โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการเบิกชดเชยค่าบริการทางการแพทย์สำหรับหน่วยบริการ	1.เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดเก็บรายได้ (จัดเก็บรายได้ มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง >90%) 2.เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกการเบิกจ่าย และการเรียกเก็บ (บุคลากรด้านหน้า เข้าใจ และบันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง >90%) 3.เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการจัดเก็บรายได้และสนับสนุนระบบบริหารการเงินการคลังของหน่วยบริการและการเชื่อมโยงข้อมูลในฐานข้อมูลโปรแกรม Hosxp ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ (ข้อมูล Hos xp ถูกต้อง ครบถ้วน >90% ก่อนส่งเรียกเก็บ)	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	>90%	ก.ค.-67							ประกันสุขภาพ
70	อบรม/ประชุมวิชาการประจำปี ภารกิจด้านทันตกรรม	ทันตบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการกับหน่วยงานภายนอก	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	ทันตบุคลากร	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	30,000	เงินบำรุง					ทันตกรรม
71	อบรม/ประชุมวิชาการประจำปี ภารกิจอำนวยการ	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภารกิจ อำนวยการ	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	บุคลากรภารกิจ อำนวยการ	ต.ค. 67 - ก.ย. 69	80,000	เงินบำรุง					รองบริหาร
72	อบรม/ประชุมวิชาการประจำปี องค์กรแพทย์	พัฒนาความรู้ สมรรถนะแพทย์	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	แพทย์	ต.ค. 67 - ก.ย. 69	20,000	เงินบำรุง					องค์กรแพทย์
73	ประชุมวิชาการชมรม รพท. รพท.	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร และเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์	ผู้บริหาร ผู้เกษียณข้าราชการ	ส.ค.-68	85,000	เงินบำรุง					HRD

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
74	ประชุมวิชาการ สมาคมลูกจ้าง กระทรวงสาธารณสุข	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร และ เสริมสร้างความผูกพันองค์กร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	ผู้เขียนลูกจ้าง พกส. พรก.	ก.ค. - ส.ค. 68	50,000	เงินบำรุง				←→	HRD
75	ประชุมวิชาการกระทรวง สาธารณสุข	พัฒนาสมรรถนะบุคลากร และ เสริมสร้างความผูกพันองค์กร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	ผู้บริหาร ผู้เขียน ข้าราชการ	ส.ค.-68	85,000	เงินบำรุง				←→	HRD
76	ประชุมวิชาการโรงพยาบาล นครนายก	1)พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะ แก่บุคลากร 2)จัดเวทีเผยแพร่ผลงานวิชาการ	44. จำนวนนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้น ใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด (วิจัย นวัตกรรม R2R กรณีศึกษา สิ่งประดิษฐ์)	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก	ส.ค.-68	25,000	เงินบำรุง				←→	HRD
77	โครงการการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย โรงพยาบาล นครนายก ปีงบประมาณ 2568	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการทำ วิจัย R2R แก่บุคลากรสาธารณสุข	44. จำนวนนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้น ใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด (วิจัย นวัตกรรม R2R กรณีศึกษา สิ่งประดิษฐ์)	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก	ต.ค. 67 - มิ.ย. 68	36,500	เงินบำรุง	←→				HRD
78	เรื่องสั่งการ ประชุม/ อบรม		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์			400,000	เงินบำรุง	←→				
	- อบรม finance	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก	ต.ค. 67 - มิ.ย. 68	150,000	เงินบำรุง	←→				
	- AI	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์	บุคลากรโรงพยาบาล นครนายก	ต.ค. 67 - มิ.ย. 68	50,000	เงินบำรุง	←→				
	- ทู่นักศึกษาพยาบาล		43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่าน เกณฑ์			400,000	เงินบำรุง	←→				

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
79	โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างพลัง เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก ศูนย์ฯแห่งความสุข ปีงบประมาณ 2567 1. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ 2. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการบริหารที่เป็นเลิศ 3. การตรวจสอบคุณภาพประจำปี บุคลากร และเครือข่าย	เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนางานบริการ และมีความสุข	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	70 คน	ส.ค.-๖๘	๒๕๐,๐๐๐	เงินบำรุง					ສສອ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/จำนวน	วัน/เดือน/ปี ดำเนินการ	งบประมาณ รวม (บาท)	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
80	โครงการ HEALTHY MOPH กระทรวงสาธารณสุข รพ.สต. แห่งความสุข 1. ประชุมระดับอำเภอ และนำ ค่านิยม MOPH ขับเคลื่อนใน ระดับหน่วยงาน อย่างเป็น รูปธรรม 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในระดับอำเภอ ในหัวข้อ ผลสำเร็จของการพัฒนา ความสุขของคนทำงาน แนว ทางการขับเคลื่อนค่านิยม MOPH ไปใช้ในหน่วยงาน เช่น บุคคลต้นแบบ	เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุข ในการทำงาน	ร้อยละ หน่วยงานที่เป็น องค์กร แห่งความสุข (Happy Organization)	70 คน	ก.ค.-ก.ย.๖๗	๕๐,๐๐๐	เงินบำรุง					สสอ

=====

|

-ค่าลงทะเบียนไม่มี
-ค่าที่พัก 2,800 บาท
(1,400 บาท/คืน จำนวน 2 คืน)
-ค่าเดินทางประมาณ 1000 บาท
(รถยนต์ส่วนตัว เดินทางไป-กลับ
กรุงเทพฯ/ปริมณฑล)

- ค่าที่พัก $12 \times 4,500 = 54,000$ บาท - ค่าลงทะเบียน $50,000 = 50,000$ บาท - ค่าพาหนะ 1,000	13+ (จ้าง เพิ่ม 1)
- ค่าลงทะเบียน 60,000 - ค่าที่พัก $4 \times 4,500 = 18,000$ - ค่าพาหนะ 1,000	2
- ค่าลงทะเบียน 60,000 - ค่าที่พัก $4 \times 4,500 = 18,000$ - ค่าพาหนะ 1,001	3+ไม่ตรง สายงาน 1
- ค่าลงทะเบียน 55,000 - ค่าที่พัก $4 \times 4,500 = 18,000$ - ค่าพาหนะ 1,001	13+ไม่ตรง สายงาน 2
- ค่าลงทะเบียน 50,000 - ค่าที่พัก $4 \times 4,500 = 18,000$ - ค่าพาหนะ 1,000	0

- ค่าลงทะเบียน 30,000 - ค่าที่พัก 2*4,500 =9,000 - ค่าพาหนะ 1,000	1
- ค่าลงทะเบียน 50,000 - ค่าที่พัก 4*4,500 =18,000 - ค่าพาหนะ 1,000	3
- ค่าลงทะเบียน 50,000 - ค่าที่พัก 4*4,500 =18,000 - ค่าพาหนะ 1,000	4
- ค่าลงทะเบียน 60,000 - ค่าที่พัก 4*4,500 =18,000 - ค่าพาหนะ 1,000	1
- ค่าลงทะเบียน 50,000 - ค่าที่พัก 4*4,500 =18,000 - ค่าพาหนะ 1,000	3



- ค่าที่พัก $4,500 \times 4 = 18,000$ บาท
- ค่าพาหนะ 1000 บาท
- ค่าลงทะเบียน 60,000 บาท

37,350

1. ผช.คุณภาพไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด
บุคลากรมีสมรรถนะด้าน
leadership เนื่องจากไม่สัมพันธ์กับ
วัตถุประสงค์โครงการ

1.ผช.คุณภาพไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership เนื่องจากไม่สัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์โครงการ
1.ผช.คุณภาพไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership เนื่องจากไม่สัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์โครงการ
1.ผช.คุณภาพไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership เนื่องจากไม่สัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์โครงการ

37. ร้อยละของตำแหน่งที่มีอัตราว่าง

38. อัตราการลาออกของบุคลากร

39. Employee engagement survey

40. บุคลากรมีสมรรถนะด้าน leadership

41. ร้อยละของ Happinometer

42. อัตราการติดเชื้อไวรัสโคโรนาในบุคลากรทางการแพทย์

43. บุคลากรมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์

44. จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด (วิจัย นวัตกรรม R2R กรณีศึกษา
สิ่งประดิษฐ์)