

รายงานผลการดำเนินโครงการโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล คือ ทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร กระบวนการดำเนินงานที่พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็น การนำเอาความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อยร่วมงานองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ อันได้แก่ ความสามัคคี การมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ เสียสละ ใฝ่ใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนร่วมกันได้ ดังคำนิยมของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ “TRUST” (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Upskill : เรียนรู้สิ่งใหม่, Service Mild : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม)

การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีทักษะหรือความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้ มีความรู้ในงานที่ให้บริการ (Knowledge) มีความช่างสังเกต (Observe) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีกิริยาราวจาสุภาพ (Manner) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional control) มีสติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Calmness) มีทัศนคติต่องานบริการดี (Attitude) มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ (Responsibility) เพราะ “ผู้รับบริการคือ บุคคลที่สำคัญที่สุด” และ “ผู้รับบริการเป็นฝ่ายถูกเสมอ” ทั้งนี้ก็เพื่อให้ ผู้ให้บริการมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการอย่างดีที่สุด กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗” ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับรู้และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อกระทบต่อรูปแบบการให้บริการ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง มีความพร้อมในการทำงานร่วมกับสาขาวิชาชีพอื่นๆทั้งในและนอกองค์กรอย่างมีความสุข

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้เหมาะสมกับการให้บริการทั้งบุคลิกภาพภายใน และภายนอก

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ สร้างจิตสำนึก และพัฒนาพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี

๒.๕ เพื่อลดปัญหาเรื่องข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ให้บริการที่ดี มีมาตรฐานการให้บริการ

๓.๒ ผู้ป่วยญาติ และประชาชนผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีความพึงพอใจ และประทับใจต่อพฤติกรรมบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

๓.๓ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เป็นองค์กรต้นแบบในการให้บริการที่เป็นเลิศ

#### ๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน ๓๖๐ คน แบ่งเป็น ๓ รุ่น  
รุ่นละ ๑๒๐ คน ประกอบด้วย

- |                          |              |
|--------------------------|--------------|
| ๑. บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ | จำนวน ๓๕๐ คน |
| ๒. วิทยากร               | จำนวน ๑ คน   |
| ๓. ทีมผู้จัดอบรม         | จำนวน ๙ คน   |

#### ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

##### ๕. วิธีดำเนินงาน

๕.๑ จัดกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ

๕.๒ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

##### ๖. สถานที่ดำเนินการ

วันที่ ๑ ณ โรงแรมสิริน พลา รีสอร์ท อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

#### ส่วนที่ ๓ สรุปผลกิจกรรม โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑

แบบประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ เมษายน ๒๕๖๗  
ณ โรงแรมสิรินพลา รีสอร์ท แอนด์ รีสอร์ท ออโต้ บ้านฉาง จังหวัดระยอง (ตามเอกสารแนบ)





# สรุปการประเมินความพึงพอใจ

โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ ปี 2567

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 4 - 5 เมษายน 2567

ณ อาคาร วิทยาลัยมนตรี เจริญประเทศ บ้านฉาง จังหวัดระยอง

จำนวนผู้ตอบแบบความพึงพอใจ	80
---------------------------	----

แบบคำถาม	พึงพอใจร้อยละ
1. กิจกรรมการอบรม ได้รับความรู้และประสบการณ์ ได้เต็มที่ 1	88.00
2. กิจกรรมศึกษาดูงานภายนอกได้เต็มที่ 2	91.75
3. ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับความรู้ได้	76.25
4. อบรมภาคเช้าได้เต็มที่	91.00
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	86.25
6. ระยะเวลาในการฝึกอบรม 2 วัน 1 คืน	86.25
7. ความสนใจในการฝึกอบรมโครงการ	91.25
8. การประเมินผลของผู้เรียนตามกิจกรรมนี้	90.50

## สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๐๔ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ)	เป็นเงิน ๒๐,๘๐๐ บาท
๒. ค่าอาหารกลางวัน (๑๐๔ คน x ๒๕๐ บาท x ๒ มื้อ)	เป็นเงิน ๕๒,๐๐๐ บาท
๓. ค่าอาหารเย็น (๑๐๔ คน x ๓๐๐ บาท x ๑ มื้อ)	เป็นเงิน ๓๑,๒๐๐ บาท
๔. ค่าสมนาคุณวิทยากรมีใบประกาศนียบัตร (๘ ชั่วโมง x ชั่วโมงละ ๑,๒๐๐ บาท x ๓ คน)	เป็นเงิน ๙,๖๐๐ บาท
๕. ค่าที่พักเดี่ยว (๑ คืน x ๑,๔๕๐ บาท x ๒ คน)	เป็นเงิน ๒,๙๐๐ บาท
๖. ค่าที่พักคู่ (๑ คืน x ๘๕๐ บาท x ๑๐๒ คน)	เป็นเงิน ๘๖,๓๐๐ บาท
รวมทั้งสิ้น (สองแสนสามพันสองร้อยบาทถ้วน)	๒๐๓,๒๐๐ บาท

ลงชื่อ.....*หญิงศรี*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 (นางสาวหญิงศรี เงินทอง)  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



รายงานผลการดำเนินโครงการโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒

๓. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล คือ ทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร กระบวนการดำเนินงานที่พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้นำเอาความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีสมรรถนะสูง มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ อันได้แก่ ความสามัคคี การมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ เสียสละ ใส่ใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนร่วมกันได้ ดังคำนิยามของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ "TRUST" (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Upskill : เรียนรู้สิ่งใหม่, Service Mind : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม)

การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีทักษะหรือความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้ มีความรู้ในงานที่ให้บริการ (Knowledge) มีความช่างสังเกต (Observe) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีกิริยาจาสุภาพ (Manner) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional control) มีสติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Calmness) มีทัศนคติต่องานบริการที่ดี (Attitude) มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ (Responsibility) เพราะ "ผู้รับบริการคือ บุคคลที่สำคัญที่สุด" และ "ผู้รับบริการเป็นฝ่ายถูกเสมอ" ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้ให้บริการมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการอย่างดีที่สุด กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ จึงได้จัดทำ "โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗" ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับรู้และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อกระทบต่อรูปแบบการให้บริการ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง มีความพร้อมในการทำงานร่วมกับสาขาวิชาชีพอื่นๆทั้งในและนอกองค์กรอย่างมีความสุข

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้เหมาะสมกับการให้บริการทั้งบุคลิกภาพภายใน และภายนอก

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ สร้างจิตสำนึก และพัฒนาพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี

๒.๕ เพื่อลดปัญหาเรื่องข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ให้บริการที่ดี มีมาตรฐานการให้บริการ

- ๓.๒ ผู้ป่วย ญาติ และประชาชนผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีความพึงพอใจ และประจักษ์ใจต่อพฤติกรรมบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
- ๓.๓ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เป็นองค์กรต้นแบบในการให้บริการที่เป็นเลิศ

**๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน**

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน ๓๖๐ คน แบ่งเป็น ๓ รุ่น  
 รุ่นละ ๑๒๐ คน ประกอบด้วย

- ๑. บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน ๑๑๐ คน
- ๒. วิทยากร จำนวน ๑ คน
- ๓. ทีมผู้จัดอบรม จำนวน ๙ คน

**ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน**

**๕. วิธีดำเนินงาน**

- ๕.๑ จัดกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ
- ๕.๒ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

**๖. สถานที่ดำเนินการ**

รุ่นที่ ๒ ณ โรงแรมแคนทารี เบย์ ระยอง จังหวัด

**ส่วนที่ ๓ สรุปผลกิจกรรม โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒**

แบบประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร  
 จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗  
 ณ โรงแรมแคนทารี เบย์ ระยอง จังหวัด (ตามเอกสารแนบ)







รายงานผลการดำเนินโครงการโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๓

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล คือ ทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร กระบวนการดำเนินงานที่พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรม การทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานเกิด ประโยชน์สูงสุด เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยแห่ง ความสำเร็จ อันได้แก่ ความสามัคคี การมีวินัย มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ เสียสละ ใฝ่ใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวางแผนร่วมกันได้ คติค่านิยมของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ "TRUST" (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Upskill : เรียนรู้สิ่งใหม่, Service Mind : ใฝ่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม)

การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีทักษะหรือ ความสามารถในการเรื่องต่างๆ ดังนี้ มีความรู้ในงานที่ให้บริการ (Knowledge) มีความช่างสังเกต (Observe) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีกิริยารวจาสุภาพ (Manner) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional control) มีสติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Calmness) มีทัศนคติต่อ งานบริการดี (Attitude) มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ (Responsibility) เพราะ "ผู้รับบริการคือ บุคคลที่ สำคัญที่สุด" และ "ผู้รับบริการเป็นฝ่ายถูกเสมอ" ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้ให้บริการมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ อย่างดีที่สุดใน กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เห็นความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ จึงได้จัดทำ "โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการ ให้บริการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗" ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับรู้และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อกระทบต่อรูปแบบการให้บริการ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง มีความพร้อม ในการทำงานร่วมกับสาขาวิชาชีพอื่นๆ ทั้งในและนอกระบบอย่างมีความสุข

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้เหมาะสม กับกาให้บริการทั้งบุคลิกภาพภายใน และภายนอก

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ สร้างจิตสำนึก และพัฒนาพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี

๒.๕ เพื่อลดปัญหาเรื่องข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัยภูเบศร

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ให้บริการที่ดีมี มาตรฐานการให้บริการ

- ๓.๒ ผู้ป่วย ญาติ และประชาชนผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีความพึงพอใจและประทับใจต่อพฤติกรรมการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
- ๓.๓ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เป็นองค์กรต้นแบบในการให้บริการที่เป็นเลิศ

**๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน**

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน ๓๖๐ คน แบ่งเป็น ๓ รุ่น  
 รุ่นละ ๑๒๐ คน ประกอบด้วย

- ๑. บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน ๑๑๐ คน
- ๒. วิทยากร จำนวน ๓ คน
- ๓. ทีมผู้จัดอบรม จำนวน ๙ คน

**ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน**

**๕. วิธีดำเนินงาน**

- ๕.๑ จัดกิจกรรมภายใต้โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ
- ๕.๒ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

**๖. สถานที่ดำเนินการ**

รุ่นที่ ๓ ณ โรงแรมสิริน พลา รีสอร์ท อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

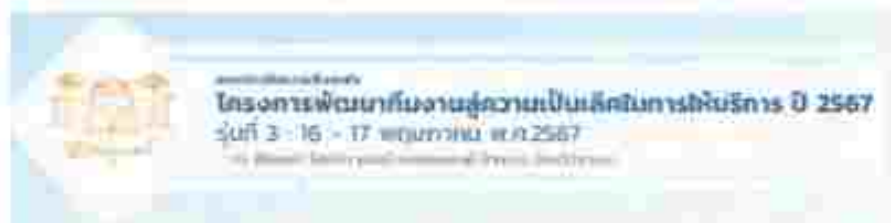
**ส่วนที่ ๓ สรุปผลกิจกรรม โครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๓**

แบบประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาทีมงานสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ  
 รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ณ โรงแรมสิรินพลา รีสอร์ท แอนด์ รีสอร์ท ออกรัง บ้างฉาง จังหวัดระยอง (ตามเอกสารแนบ)







จำนวนผู้ลงทะเบียนความพึงพอใจ	83
แบบคำถาม	พึงพอใจร้อยละ
1. ทัศนคติของ ครู/บุคลากรของ อบ.ส.ป. 1	90.36
2. ทัศนคติของครู/บุคลากรในป.ส. 2	90.36
3. ความสะอาดเรียบร้อยของโครงการ ณ โรงเรียน	82.05
4. ความเป็นมิตร	87.71
5. ระยะเวลาในการบริการ	84.38
6. ระยะเวลาในการใช้โครงการ 2 ปี 1 ปี	85.58
7. ความเหมาะสมในการจัดการกิจกรรมโครงการ	90.12
8. จำนวนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	89.66

**สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน**

- ๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๐๑ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ) เป็นเงิน ๑๙,๑๕๐ บาท
  - ๒. ค่าอาหารกลางวัน (๑๐๑ คน x ๒๕๐ บาท x ๒ มื้อ) เป็นเงิน ๕๐,๕๐๐ บาท
  - ๓. ค่าอาหารเย็น (๑๐๑ คน x ๓๐๐ บาท x ๑ มื้อ) เป็นเงิน ๓๐,๓๐๐ บาท
  - ๔. ค่าสมนาคุณวิทยากรมิใช่บุคลากรภาครัฐ  
 (๘ ชั่วโมง x ชั่วโมงละ ๑,๒๐๐ บาท x ๑ คน) เป็นเงิน ๙,๖๐๐ บาท
  - ๕. ค่าที่พักเดี่ยว (๑ คืน x ๑,๒๕๐ บาท x ๕ คน) เป็นเงิน ๗,๒๕๐ บาท
  - ๖. ค่าที่พักคู่ (๑ คืน x ๘๕๐ บาท x ๔๖ คน) เป็นเงิน ๘๑,๖๐๐ บาท
- รวมทั้งสิ้น (หนึ่งแสนเก้าหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน) **๑๙๔,๔๐๐ บาท**

ลงชื่อ..... *กัญญา* ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 (นางสาวกัญญาศิริ เงินทอง)  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๑”

**๑. หลักการและเหตุผล**

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการ  
ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม  
ในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเขียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อแอฟพลิเคชั่นต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร  
ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการ  
ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้  
ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพร้อมในด้านจิตใจ เกิด  
ความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมั่นใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึด  
หลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังค่านิยมของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ “TRUST” (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรู้สิ่ง  
ใหม่, Service Mind : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มี  
สมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการ  
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัด  
ปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปปรับใช้  
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

**๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและ  
นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วยญาติ และประชาชน

**๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน**

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารผลงาน ด้วยกรวัดความสำเร็จ : Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP)” จำนวน ๓๐๐ คน ประกอบด้วย

- ๔.๑ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าอำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๑๖๖ คน
- ๔.๒ วิทยากร จำนวน ๔ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีดำเนินงาน

- ๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม
- ๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- ๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ
  - กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๑"
- ๕.๔ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญาฮอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๑"





สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๓๐๐ คน x ๒๕ บาท x ๓ มื้อ)	เป็นเงิน	๒,๕๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน		๒,๕๐๐ บาท

ลงชื่อ.....*อินันท์*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวอินันท์ ต่องทรัพย์อินันต์)  
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๒"

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการ  
ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม  
ในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออฟไลน์ต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร  
ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการ  
ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้  
ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพร้อมในด้านจิตใจ เกิด  
ความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมั่นใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึด  
หลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังค่านิยมของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ "TRUST" (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรู้อะไร  
ใหม่, Service Mind : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มี  
สมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการ  
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัด  
ปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปปรับใช้  
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและ  
นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วยญาติ และประชากรมหาวิทยาลัยอภัยภูเบศร

๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP)" จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วย

- ๔.๑ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าแพทย์ผู้ช่วย หัวหน้ากลุ่มงาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๑๖๖ คน
- ๔.๒ วิทยากร จำนวน ๔ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีดำเนินงาน

- ๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม
- ๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- ๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ  
กิจกรรมที่ ๓ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๒”
- ๕.๔ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

- ๖.๑ ห้องประชุมพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๒





สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๗ คน x ๒๕ บาท x ๑ มื้อ)	เป็นเงิน	๑,๔๒๕ บาท
รวมเป็นเงิน		๑,๔๒๕ บาท

ลงชื่อ.....*M. J.*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวเพ็ญศรี เงินทอง)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๓"

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการ  
ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม  
ในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อแฟลชไดรฟ์ชิ้นต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร  
ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการ  
ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้  
ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพร้อมในด้านจิตใจ เกิด  
ความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึด  
หลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังคำนิยมของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ "TRUST" (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรู้สิ่ง  
ใหม่, Service Mild : ใส่ใจบริการ และ Target : ภาระงานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มี  
สมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการ  
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัด  
ปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปปรับใช้  
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและ  
นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วย ญาติ และประชาชน

๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP)" จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วย

๔.๑ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าครูผู้ช่วย หัวหน้ากลุ่มงาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๘๖ คน  
๔.๒ วิทยากร จำนวน ๔ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีดำเนินงาน

๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม

๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๓"

๕.๔ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญาอล ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ๔ "Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๓"





สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๔๕ คน x ๒๕ บาท x ๑ มื้อ)	เป็นเงิน	๑,๑๒๕ บาท
รวมเป็นเงิน		๑,๑๒๕ บาท

ลงชื่อ.....*อภิรัตน์*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวอภิรัตน์ คีตทรัพย์อนันต์)  
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๔"

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กระบวนการและกระบวนการ  
ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม  
ในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อแพพลิเคชันต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร  
ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการ  
ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญ  
ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพร้อมในคำมั่นจิตใจ เกิด  
ความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมั่นใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึด  
หลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังคำนิยามของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ "TRUST" (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรูสิ่ง  
ใหม่, Service Mind : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มี  
สมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการ  
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัด  
ปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปปรับใช้  
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและ  
นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วยญาติ และประชาชน

๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP)" จำนวน ๓๐๐ คน ประกอบด้วย

๔๑ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๘๖ คน  
๔๒ วิทยากร จำนวน ๔ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีดำเนินงาน

๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม

๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๔"

๕.๔ ประเมินผลสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมทพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๔"

เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมทพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี




สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๐ คน x ๒๕ บาท x ๑ มื้อ)

เป็นเงิน ๑,๒๕๐ บาท

รวมเป็นเงิน

๑,๒๕๐ บาท

ลงชื่อ.....  ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวเพ็ญศรี เ็นทอง)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๕”

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการ  
ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม  
ในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร  
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออฟไลน์ต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร  
ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการ  
ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้  
ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพร้อมในด้านจิตใจ เกิด  
ความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมั่นใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึด  
หลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังคำนิยามของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ “TRUST” (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรู้สิ่ง  
ใหม่, Service Mind : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มี  
สมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการ  
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัด  
ปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปปรับใช้  
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและ  
นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วย ญาติ และประชาชน

๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving  
Performance with Individual Development Plan (IDP)” จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วย

๔.๑ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มย่อย หัวหน้ากลุ่มงาน และรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๙๖ คน  
๔.๒ วิทยากร จำนวน ๔ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕ วิธีดำเนินงาน

๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม

๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ

กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การบริหารผลงาน ด้วยการวัดความสำเร็จ : Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๕"

๕.๔ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖ สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๑ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Driving Performance with Individual Development Plan (IDP) ครั้งที่ ๕"

เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี



สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- ค่าอาหารว่างแคะเครื่องดื่ม (๖๐ คน x ๒๕ บาท x ๑ มื้อ)	เป็นเงิน	๑,๕๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน		๑,๕๐๐ บาท

ลงชื่อ.....*พิชญ์*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวเพ็ญศรี เงินทอง)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๗  
กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บุคลิกภาพกับงานราชการ”

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ การศึกษาผ่านการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ การออกไปศึกษาดูงานนอกองค์กร การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออฟไลน์ต่างๆ ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับศักยภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์และสามารถพัฒนาผลการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความพร้อมในด้านจิตใจ เกิดความรัก ความผูกพันที่จะร่วมทำงานภายใต้ความศรัทธา และมีใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยยึดหลักการหล่อหลอมทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ดังคำนิยามของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร คือ “TRUST” (Teamwork : สามัคคี, Responsibility : มีวินัย, Up-skill : เรียนรู้สิ่งใหม่, Service Mild : ใส่ใจบริการ และ Target : ประสานเป้าหมายร่วม ) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรทุกสาขาวิชาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับและนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสาขาวิชาชีพด้วยความมั่นใจ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้ป่วยญาติ และประชาชน

๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บุคลิกกับงานราชการ” จำนวน ๑๕๐ คน ประกอบด้วย

๔.๑ บุคลากรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน ๑๔๐ คน

๔.๒ วิทยากร จำนวน ๒ คน

๔.๓ ทีมผู้จัดการอบรม จำนวน ๘ คน



## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีดำเนินงาน

- ๕.๑ จัดทำโครงการและขออนุมัติจัดกิจกรรม
- ๕.๒ ประชุมคณะทำงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- ๕.๓ ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ  
กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "บุคลิกภาพกับงานราชการ"
- ๕.๔ ประเมินและสรุปผลการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญาจร ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ส่วนที่ ๓ สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ ๔ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "บุคลิกภาพกับงานราชการ"



สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| ๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๑๑๓ คน x ๒๕ บาท x ๒ มื้อ)  | เป็นเงิน ๕,๖๕๐ บาท             |
| ๒. ค่าอาหารกลางวัน (๑๑๓ คน x ๘๐ บาท x ๑ มื้อ)   | เป็นเงิน ๙,๐๕๐ บาท             |
| ๓. ค่าสมนาคุณวิทยากรบรรยาย (มิใช่บุคคลภาครัฐ)<br>(๑ คน x ๖ ชั่วโมง x ๑,๒๐๐ บาท)   | เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท             |
| ๔. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถเขยค่าพาหนะเดินทางของวิทยากรโดยรถยนต์ส่วนบุคคล<br>จาก อ.บางละมุง จ.ชลบุรี ถึง รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร จ.ปราจีนบุรี<br>(ระยะทางไป - กลับ ๓๓๘ กิโลเมตร x กิโลเมตรละ ๔ บาท) | เป็นเงิน ๑,๓๕๒ บาท             |
| ๕. ค่าที่พักวิทยากร (คืนละ ๙๙๐ บาท x ๑ คืน x ๑ คน)<br>รวมทั้งสิ้น (สองหมื่นสี่พันสองร้อยสามสิบสองบาทถ้วน)   | เป็นเงิน ๙๙๐ บาท<br>๒๔,๒๕๒ บาท |

ลงชื่อ.....*กัญจน์*.....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวเพ็ญศรี เงินทอง)  
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
"ภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ และปัญหาที่พบบ่อยทางสูตินรีเวช"  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านสูติ-นรีเวชกรรม มีเจตจำนงเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้มารดาและทารกปลอดภัย ผู้ป่วยนรีเวชสามารถหลีกเลี่ยงพ้นจากภาวะเจ็บป่วย ปรวาศจากภาวะแทรกซ้อนที่สามารถป้องกันได้ มีคุณภาพชีวิตกลับคืนสู่ภาวะปกติ มุ่งเน้นประสิทธิภาพการดูแลรักษาพยาบาลในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ ผู้คลอด มารดาหลังคลอด ทารกแรกเกิด และผู้ป่วยนรีเวช โดยดูแลแบบองค์รวมคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์พร้อมทั้งผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการบริการ และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม คือ บุคลากรด้านการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพยังขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบรายงานความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้แก่ ทารกแรกเกิดมีภาวะแทรกซ้อนมีผลทำให้เสียชีวิต มารดามีภาวะแทรกซ้อนจากภาวะตกเลือดหลังคลอด มีภาวะคลอดก่อนกำหนด ทารกแรกเกิดมีภาวะ Birth asphyxia และผู้ป่วยนรีเวชมีภาวะ Ectopic ruptured ซึ่งเป็นความเสี่ยงทางคลินิก จากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ และพัฒนาทักษะการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ และทักษะ จะใช้ความรู้และทักษะนั้นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ส่งผลให้ผู้ป่วยปลอดภัยและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ แต่หากบุคลากรทางการพยาบาลขาดความรู้และทักษะในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลรักษาพยาบาล ทำให้เกิดความเสี่ยงและนำไปสู่การฟ้องร้องได้

กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านการดูแลรักษา การพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม แก่บุคลากรทางการพยาบาล

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ให้มีความรู้และความก้าวหน้าทางแพทย์ที่ทันสมัยในการดูแลผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะฉุกเฉินทางด้านสูติ-นรีเวชกรรม
- ๒.๓ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านสูติ-นรีเวชกรรม

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ

ผลผลิต

- ๔.๑ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะฉุกเฉินด้านสูติ-นรีเวชกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐
- ๔.๒ ผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจต่อการจัดประชุม มากกว่าร้อยละ ๘๐
- ๔.๓ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสูติ-นรีเวชกรรม ได้ /ไม่มีข้อร้องเรียน

ไม่มีชื่อร้องเรียน

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. อัตราการเกิดความเสี่ยงด้านคลินิกลดลง
๒. ผู้ป่วยภาวะวิกฤตทางสูติได้รับการดูแลมาตรฐาน
๓. บุคลากรทางการแพทย์สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วยสูติในเวรกรรม ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลเครือข่ายในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๑๐๐ คน

### ส่วนที่ ๒

#### วิธีดำเนินงาน

##### ๕. วิธีการดำเนินงาน

- ๕.๑ เขียนโครงการ/เสนอโครงการ/ขออนุมัติดำเนินโครงการ
- ๕.๒ ประชุมชี้แจงและจัดตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ และปัญหาที่พบบ่อยทางสูติในเวร”
- ๕.๔ สรุปประเมินผลหลังสิ้นสุดการจัดทำโครงการ ในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗

##### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการ “ภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ และปัญหาที่พบบ่อยทางสูติในเวร” วันที่ ๑-๗ ห้องประชุมพญาฮอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ และวันที่ ๒-๗ ห้องประชุมธรรมวิทย์ ชั้น ๒ อาคารธรรมวิทย์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ส่วนที่ ๓

#### สรุปผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการกรรทำเนิงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ และปัญหาที่พบบ่อยทางสูติในเวร” โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมพญาฮอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีดังนี้

๑. บุคลากรควรรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะฉุกเฉินทางด้านสูติ-นรีเวชกรรมของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มร้อยละ ๑๐๐
๒. บุคลากรมีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการประชุม ร้อยละ ๙๕
๓. บุคลากรสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านสูติ-นรีเวชกรรมได้ไม่มีชื่อร้องเรียน อยู่ระหว่างติดตามผลการดำเนินงาน





วันที่ 14-15 พฤษภาคม พ.ศ 2567 แพทย์หญิงชนิดา สุขุมกรุจินันท์ ผู้อำนวยการ-โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มอบหมายให้แพทย์หญิงสุภาพร ภูพิทยา รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์คนที่ 1 เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์และปัญหาที่พบบ่อยทางสูติรีเวช” โดยมีนายแพทย์สมโพชน์ จำรัสพันธ์ หัวหน้ากลุ่มงานสูติรีเวชกรรม เป็นผู้กล่าวรายงาน วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ สามารถช่วยเหลือผู้รับบริการที่มีภาวะฉุกเฉินทางสูติศาสตร์ และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสูติรีเวชได้คุณภาพมากขึ้น โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 140 คน แบ่งเป็น 2 รุ่นๆละ 70 คน ณ ห้องประชุมพญายอ ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร







## สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายการ							งบประมาณ		ใช้จริง		คงเหลือ			
ค่าอาหารกลางวัน	๑	มี.ค. ๒๕	๘๐	บาท	จำนวน	๓๐๐	คน	๘,๐๐๐	บาท	๔,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	๒	มี.ค. ๒๕	๖๕	บาท	จำนวน	๓๐๐	คน	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
รวมทั้งสิ้น									๑๓,๐๐๐	บาท	๑๓,๐๐๐	บาท	๐	บาท

ลงชื่อ ณิศา สุว ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 (นางสาวณิศา กิตติวิภาพัชร)  
 พยานามวิชาชีพทำนุญการ



รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
"การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลังคลอด"  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การรักษายาบาลผู้ป่วยด้านสูติ-นรีเวชกรรม มีเจตจำนงทำให้บริการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้มารดาและทารกปลอดภัย ผู้ป่วยนรีเวชสามารถพักฟื้นหายจากภาวะเจ็บป่วย ปรากฏจากภาวะแทรกซ้อนที่สามารถป้องกันได้ มีคุณภาพชีวิตกลับคืนสู่ภาวะปกติ มุ่งเน้นประสิทธิภาพการดูแลรักษายาบาลในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ ผู้คลอด มารดาหลังคลอด ทารกแรกเกิด และผู้ป่วยนรีเวช โดยดูแลแบบองค์รวมคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์พร้อมทั้งผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการบริการ และบุคลากร มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การรักษายาบาลมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม คือ บุคลากรด้านการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพยังขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบรายงานความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้แก่ ทารกแรกเกิดมีภาวะแทรกซ้อนมีผลทำให้เสียชีวิต มารดามีภาวะแทรกซ้อนจากการตกเลือดหลังคลอด มีภาวะคลอดก่อนกำหนด ทารกแรกเกิดมีภาวะ Birth asphyxia และผู้ป่วยนรีเวชมีภาวะ Ectopic ruptured ซึ่งเป็นความเสี่ยงทางคลินิก จากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ และพัฒนาทักษะการดูแลรักษายาบาลผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้และทักษะ จะให้ความรู้และทักษะนั้นให้การดูแลรักษายาบาลผู้ป่วย ส่งผลให้ผู้ป่วยปลอดภัยและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ แต่หากบุคลากรทางการพยาบาลขาดความรู้และทักษะในการดูแลรักษายาบาลผู้ป่วยย่อมส่งผลต่อคุณภาพการดูแลรักษายาบาล ทำให้เกิดความเสี่ยงและนำไปสู่การฟ้องร้องได้

กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการรักษายาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านการดูแลรักษา การพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม แก่บุคลากรทางการพยาบาล โดยประชุมเชิงปฏิบัติการ "การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลังคลอด" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ หน่วยงานหลังคลอด มีความรู้และความก้าวหน้าทางแพทย์ที่ทันสมัยในการช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด

๒.๒ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด หน่วยงานหลังคลอด

๒.๓ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านทารกแรกเกิด

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ

ผลผลิต

๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะการดูแลช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด มากกว่าร้อยละ ๘๐

/ ๘๒ ผู้เข้ารับการอบรม

๙.๒ ผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจต่อการจัดประชุม มากกว่าร้อยละ ๘๐

๙.๓ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทารกแรกเกิดได้  
ไม่มีข้อร้องเรียน

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. อัตราการเกิดความเสี่ยงด้านคลินิกลดลง

๒. ทารกแรกเกิดได้รับการดูแลมาตรฐาน

๓. บุคลากรทางการแพทย์สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยดูแลทารกแรกเกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ หน่วยงานหลังคลอด ของโรงพยาบาล  
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน ๔๐ คน

### ส่วนที่ ๒

#### วิธีดำเนินงาน

#### ๕. วิธีการดำเนินงาน

๕.๑ เขียนโครงการ/เสนอโครงการ/ขออนุมัติดำเนินโครงการ

๕.๒ ประชุมชี้แจงและจัดตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามโครงการ

๕.๓ ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลัง  
คลอด”

๕.๔ สรุปประเมินผลหลังสิ้นสุดการจัดทำโครงการ ในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗

#### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการ “การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลังคลอด” ครั้งที่ ๑ ณ หอผู้ป่วยสูติ  
กรรมพิเศษ ๒ ชั้น ๔ อาคารอาคารชินวันทนานนท์ และครั้งที่ ๒ หอผู้ป่วยสูติกรรมสามัญ ชั้น ๓ อาคารอาคาร  
ชินวันทนานนท์

### ส่วนที่ ๓

#### สรุปผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลังคลอด”

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ ณ หอ  
ผู้ป่วยสูติกรรมพิเศษ ๒ ชั้น ๔ อาคารอาคารชินวันทนานนท์ และครั้งที่ ๒ หอผู้ป่วยสูติกรรมสามัญ ชั้น ๓  
อาคารอาคารชินวันทนานนท์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะการดูแลช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐

๒. บุคลากรมีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการประชุม ร้อยละ ๘๕

๓. บุคลากรสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านสูติ-นรีเวชกรรมได้ไม่มีข้อร้องเรียน อยู่ระหว่าง  
ติดตามผลการดำเนินงาน

### รูปภาพการประชุม

กิจกรรมที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการ "การช่วยเหลือฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดในหน่วยงานหลังคลอด"  
ครั้งที่ 1 วันที่ 20 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องผู้ป่วยสูติกรรมพิเศษ 2







ครั้งที่ 2 วันที่ 21 พฤษภาคม 2567 ณ หอผู้ป่วยสูติกรรมสามัญ



สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายการ								งบประมาณ		ปัจจัย		คงเหลือ	
ค่าอาหารว่าง และ เครื่องดื่ม	๑	มี้อๆ ละ	๒๕	บาท	จำนวน	๕๐	คน	๓,๐๐๐	บาท	๓,๐๐๐	บาท	๐	บาท
รวมทั้งสิ้น								๓,๐๐๐	บาท	๓,๐๐๐	บาท	๐	บาท

ลงชื่อ Uton Jue ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 (นางสาวชนิตา กิตติวิลาพัชร)  
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “นมแม่ทุนสมองของลูกรัก”  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

นมแม่เป็นสารอาหารที่ดีที่สุดสำหรับทารก การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นวิธีการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพของประชากรของประเทศตั้งแต่แรกเกิด เพราะนมแม่มีใช้เป็นเพียงสารอาหาร แต่เด็กที่ได้รับน้ำนมแม่อย่างเหมาะสมจะมีภูมิคุ้มกันโรคที่จะช่วยป้องกันการติดเชื้อ ทำให้มีสุขภาพดี ไม่ป่วยบ่อย และลดโอกาสในการเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคอ้วน และเบาหวานเมื่อเด็กโตขึ้นได้ ช่วยประหยัดเงิน ประหยัดเวลา นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมความผูกพันใกล้ชิดระหว่างแม่ลูก เป็นการวางรากฐานของสติปัญญาความฉลาดทางอารมณ์ และสุขภาพจิตที่ดีของลูก องค์การอนามัยโลกจึงแนะนำให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวตั้งแต่แรกเกิด - ๖ เดือน และให้นมแม่ต่อไปควบคู่กับอาหารตามวัยจนถึง ๒ ปี หรือนานกว่านั้น ปัจจุบันอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร อยู่ที่ร้อยละ ๔๕ จะเห็นได้ว่าอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียว (Exclusive Breastfeeding) ยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ ๕๐ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้หญิงต้องออกไปทำงานมากขึ้น รวมถึงกลยุทธ์ทางการตลาด ของตลาดนมผงสำหรับเลี้ยงทารกและเด็กเล็กซึ่งมีการแข่งขันสูงในภูมิภาคนี้ ทำให้แม่ตัดสินใจหยุดเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เร็วขึ้น หรือตัดสินใจไม่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังในการส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตั้งแต่ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด จนกลับไปอยู่ที่บ้าน

พยาบาลเป็นบุคลากรสำคัญในการสนับสนุนมารดาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การศึกษาวิจัยพบว่าการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาล โดยช่วยให้มารดาที่มีบุตรคนแรกสามารถให้นมลูกได้ก่อนจำหน่ายจากโรงพยาบาล สามารถเพิ่มอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ถึงร้อยละ ๗๖ ปัจจุบันองค์ความรู้และเทคโนโลยีในเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านสุขภาพของประเทศในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มากขึ้น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “นมแม่ทุนสมองของลูกรัก” โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล ให้สามารถทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพื่อสร้างรากฐานที่ดีของชีวิต กระตุ้นการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และเพื่อให้เป็นเป้าหมายเสริมสร้างความรู้และทัศนคติ ทั้งในมารดาและบุคลากรที่ดูแลมารดาและทารก การตระหนักถึงความสำคัญ ประโยชน์ของนมแม่ ความแตกต่างของนมแม่ และนมผสม หลักการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การจัดการการให้นมบุตรที่ถูกต้อง การบีบเก็บน้ำนม และการนำน้ำนมที่เก็บไว้ออกมามีใช้เลี้ยงลูก เพื่อนำไปสู่การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของนมแม่ และการจัดการนมแม่
- ๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการช่วยเหลือมารดาที่มีปัญหาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
- ๒.๓ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกรของทารก และบุคลากรทางสาธารณสุขที่อยู่ในเครือข่ายได้



### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ

#### ผลผลิต

๑. บุคลากรความรู้และทักษะช่วยเหลือมารดาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มร้อยละ ๘๕

๒. บุคลากรมีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการประชุม มากกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ทารกแรกเกิดในโรงพยาบาลได้รับนมแม่ต่อเนื่องจนถึง ๖ เดือน ตามข้อกำหนดของกรมอนามัย

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการอบรม ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทั้งในเด็กปกติและเด็กป่วย รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือมารดาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๒. อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดี่ยว ๖ เดือนเพิ่มขึ้น

### ๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดูแลทารกแรกเกิดของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลเครือข่ายในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๑๒๐ คน

## ส่วนที่ ๒ วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีการดำเนินงาน

๕.๑ เขียนโครงการ/เสนอโครงการ/ขออนุมัติดำเนินโครงการ

๕.๒ ประชุมชี้แจงและจัดตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามโครงการ

๕.๓ ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "นมแม่ทุนสมองของลูกรัก"

๕.๔ สรุปประเมินผลหลังสิ้นสุดการจัดทำโครงการ ในเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗

### ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญาขอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ และ ห้องประชุมธรรมรักษ์ ชั้น ๒ อาคารธรรมรักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

## ส่วนที่ ๓

### สรุปผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "นมแม่ทุนสมองของลูกรัก"

ผลการดำเนินงานโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "นมแม่ทุนสมองของลูกรัก" โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๒๘-๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมพญาขอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ และห้องประชุมธรรมรักษ์ ชั้น ๒ อาคารธรรมรักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีดังนี้

๑. บุคลากรความรู้และทักษะช่วยเหลือมารดาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของกลุ่มเป้าหมายเพิ่มร้อยละ ๙๕

๒. บุคลากรมีความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อการประชุม ร้อยละ ๘๒.๙๒

๓. ทารกแรกเกิดในโรงพยาบาลได้รับนมแม่ต่อเนื่องจนถึง ๖ เดือน ตามข้อกำหนดของกรมอนามัย อยู่ระหว่างติดตามผลการดำเนินงาน





# ประชาสัมพันธ์

## โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### Chaophya Abhaibhubejhr Hospital



แพทย์หญิงอรุณภา สดุดกูรูจิรักษ์  
ผู้อำนวยการศูนย์บริการผู้ป่วยฉุกเฉิน

111 หมู่ 11 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 โทร. 02-261-1111



วันพฤหัสบดี ที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2567 แพทย์หญิงชนิดา สดุดกูรูจิรักษ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ “แลกเปลี่ยนมุมมองของลูกรัก” โดยมีแพทย์หญิงณัฐติยา รัตนศิริสิน นายแพทย์ชำนาญการ เป็นผู้กล่าวรายงาน วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การจัดการนมแม่ การช่วยเหลือมารดาที่มีปัญหาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปขยายผลแก่บุคลากรทางสาธารณสุขในเครือข่ายได้ ซึ่งได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์คลินิก แพทย์หญิงอุไรวรรณ โสภณเกียรติ อาจารย์ศิริราชพยาบาล อาจารย์วิมลนง และอาจารย์รัชชภัทรภย์ โสภณคำ เป็นวิทยากรในครั้งนี้ จัดขึ้น 2 รุ่น รุ่นละ 1 วัน รุ่นที่ 1 จำนวน 60 คน ณ ห้องประชุมพญาจร ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ และ รุ่นที่ 2 จำนวน 60 คน ณ ห้องประชุมธรรมรักษ์ ชั้น 2 อาคารธรรมรักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร





## สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

รายการ								งบประมาณ		ใช้จริง		คงเหลือ	
ค่าอาหารกลางวัน	๑	มีธนู ๒๕	๘๐	บาท	จำนวน	๘๒๐	คน	๘,๖๐๐	บาท	๘,๖๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม	๒	มีธนู ๒๕	๒๕	บาท	จำนวน	๘๒๐	คน	๖,๐๐๐	บาท	๖,๐๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าที่พัก (เดี่ยว)	๒	วัน ๒๕	๑,๘๕๐	บาท	จำนวน	๑	ห้อง	๒,๘๐๐	บาท	๑,๘๕๐	บาท	๘๕๐	บาท
ค่าที่พัก (คู่)	๒	วัน ๒๕	๑,๘๐๐	บาท	จำนวน	๑	ห้อง	๓,๕๐๐	บาท	๑,๘๐๐	บาท	๑,๗๐๐	บาท
ค่าตอบแทน วิทยากรบรรยาย (มีใบบุคคล ภาครัฐ)	๑	คน ๒๕	๒	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๑,๒๐๐	บาท	๒,๕๐๐	บาท	๒,๕๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าตอบแทน วิทยากรบรรยาย (บุคคลภาครัฐ)	๑	คน ๒๕	๔	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๖๐๐	บาท	๒,๕๐๐	บาท	๒,๕๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าตอบแทน วิทยากรบรรยาย (บุคคลภาครัฐ)	๑	คน ๒๕	๒	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๖๐๐	บาท	๑,๒๐๐	บาท	๑,๒๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าตอบแทน วิทยากรกลุ่ม (มีใบบุคคล ภาครัฐ)	๒	คน ๒๕	๔	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๖๐๐	บาท	๘,๘๐๐	บาท	๘,๘๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าเดินทางไป วิทยากรโดยรถตู้ จ้างรถมา ไป-กลับ	๒	วัน ๒๕	๓,๕๐๐	บาท	จำนวน	๒	ครั้ง	๘,๐๐๐	บาท	๘,๐๐๐	บาท	๐	บาท
<b>รวมทั้งสิ้น</b>								<b>๓๓,๗๐๐</b>	<b>บาท</b>	<b>๓๓,๓๖๐</b>	<b>บาท</b>	<b>๒,๓๔๐</b>	<b>บาท</b>

ลงชื่อ..... *Uthairat Kiew* ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวชนิดา กิตติวิราห์ชัย)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



รายงานผลดำเนินงานโครงการ  
"การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงในเด็ก (Pediatric Advanced Life Support : PALS)"  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ประจำปีงบประมาณ 2567  
วันที่ 23 - 24 พฤษภาคม 2567

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

อัตราการรอดชีวิตของผู้ป่วยเด็กหลังจาก cardiopulmonary arrest มีเพียงร้อยละ 3-14 เท่านั้น และผู้ป่วยที่รอดชีวิตส่วนใหญ่จะมีความพิการทางระบบประสาทหลงเหลืออยู่ สภาวะเหล่านี้หากได้รับการช่วยเหลือทันทั่วถึงจะสามารถช่วยชีวิตผู้ป่วย และป้องกันการเกิดทุพพลภาพถาวรได้ การหยุดหายใจร่วมกับภาวะหัวใจหยุดเต้นในผู้ป่วยเด็กมีสาเหตุแตกต่างจากในผู้ป่วยผู้ใหญ่อย่างชัดเจน เนื่องจากหลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นสูงในผู้ใหญ่ทั่วไป (Advanced cardiac life support, ACLS) ไม่ได้ครอบคลุมโดยละเอียดถึงผู้ป่วยเด็ก จึงมีความจำเป็นในการจัดหลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นสูงในผู้ป่วยเด็ก (Pediatric Advanced Life Support, PALS) การสอนจะเน้นการปฏิบัติ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือกระทำ (hand on experience) ในสถานการณ์สมมุติ (simulated scenario) โดยให้ความสำคัญของการประสานงานและการทำงานเป็นทีม และเน้นการโต้ตอบแก้ไขสถานการณ์อย่างทันทั่วถึง โดยมีการประเมินผล (evaluation และ feedback) พบผู้กลับไปตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการช่วยชีวิตผู้ป่วยเด็กให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นความพร้อมและความชำนาญในการช่วยฟื้นคืนชีพในเด็กจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ดูแลจะต้องมีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าวทางกลุ่มงานกุมารเวชกรรมตระหนักถึงความสำคัญ จึงได้จัดให้มีการพัฒนาทีมช่วยฟื้นคืนชีพในเด็กให้มีมาตรฐานเพื่อที่สามารถลดอัตราการตายและยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น หากได้รับการช่วยเหลืออย่างทันทั่วถึง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบข้อบ่งชี้และเข้าใจหลักการช่วยชีวิตผู้ป่วยเด็กอย่างเป็นองค์รวมและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดอัตราการตายและความพิการทางสมองจากการขาดออกซิเจนในผู้ป่วยเด็กที่มีการหยุดหายใจร่วมกับภาวะหัวใจหยุดเต้น
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานเป็นทีมในการช่วยฟื้นคืนชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะในการช่วยชีวิตผู้ป่วยเด็กได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
3. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้บุคลากรทางสาธารณสุขที่อยู่ในเครือข่ายได้



### 3.กลุ่มเป้าหมาย

แพทย์และพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วยเด็กโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 120 คน (2 รุ่นๆละ 1 วัน วันละ 60 คน)

### 4.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

แพทย์และพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการดูแลเด็กของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายจังหวัดปราจีนบุรี สามารถให้การดูแลและช่วยเหลือเด็ก รวมทั้งมีความรู้และทักษะในการช่วยฟื้นคืนชีพในเด็กโตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินงาน

### 5.วิธีดำเนินการ

1. การบรรยายทฤษฎี
2. การสาธิต
3. การฝึกปฏิบัติ
4. การประเมินผล

### 6.สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุมพญาอ ชัน 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จ.ปราจีนบุรี

## ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

**สรุปผลกิจกรรม** คณะผู้จัดทำโครงการ “การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงในเด็ก” ได้ทำการประเมินโครงการแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังจัดโครงการ โดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมทำแบบสอบถามชุดเดียวกัน ทั้งหมด 20 ข้อ ก่อนและหลังได้รับความรู้

1.1 ก่อนได้รับความรู้ ผลลัพธ์ที่ได้ผู้เข้าร่วมประชุม ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ของผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด

1.2 หลังได้รับความรู้ ผลลัพธ์ที่ได้ผู้เข้าร่วมประชุม ได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ของผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด

2. ประเมินทักษะการฝึกปฏิบัติ โดยประเมินการฝึกปฏิบัติผู้เข้าร่วมโครงการโดยวิทยากรประจำฐานทั้งหมด 5 ฐาน ดังนี้

ฐานที่ 1 BLS Practice & Testing

ฐานที่ 2 Airway management & Respiratory emergency

ฐานที่ 3 Rhythm disturbances & Electrical therapy

ฐานที่ 4 Vascular access & Shock

ฐานที่ 5 การพยาบาลผู้ป่วยใส่ท่อช่วยหายใจและให้สารน้ำ

ผลลัพธ์ที่ได้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถฝึกปฏิบัติได้ถูกต้องทั้งหมด 5 ฐาน คิดเป็นร้อยละ 100

#### งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณดำเนินการ จากเงินบำรุงโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวนเงิน 15,600 บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60 คน คนละ 80 บาท เป็นเงิน 9,600 บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 60 คน คนละ 25 บาท เป็นเงิน 6,000 บาท

ลงชื่อ.....ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางนุสรา ภาคจิต)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ภาพกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงในเด็ก(Pediatric Advanced Life Support:PALS)"

วันที่ 23-24 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30 – 16.30 น.

ณ หอประชุมพญายอ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 5 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร





รายงานผลการดำเนินงานโครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต  
ประพฤตินิคมอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการใกล้ชิด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงสาธารณสุขมีแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศให้เป็นหน่วยงานคุณธรรมด้วยกระบวนการปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักคุณธรรมในการทำงานบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม สร้างวัฒนธรรม การทำงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญคือตัวบุคลากรที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฏ และระเบียบของทางราชการ ที่กำหนดไว้เป็นหลักปฏิบัติและแบบแผนความประพฤติให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตาม และปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ให้บริการประชาชน ด้วยหัวใจความเอื้อเฟื้อเมตตา อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ทางราชการ สามารถตรวจสอบได้และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว ทั้งนี้ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้เพิ่มหลักสูตรการเจรจาใกล้ชิด เพื่อจัดการความขัดแย้ง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ นำเสนอนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน การใกล้ชิด สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านสันติวิธี บูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผู้รับผิดชอบงานรับเรื่องร้องเรียนและเจรจาใกล้ชิดภายใน โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรเข้าร่วมการอบรมดังกล่าวด้วย โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงได้จัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤตินิคมอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการใกล้ชิด ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ และการรักษาวินัย กฎหมาย กฏ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๔ การจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ มาตรา ๑๒๘

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๔ เพื่อเสริมสร้าง ปกุกจิตสำนึกในด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส รวมทั้งสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจ



๒.๕ เพื่อจัดทำหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎี แนวคิดและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๖ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.๒๕๖๒

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ

#### ผลผลิต

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังผ่านการอบรม ร้อยละ ๘๐

#### ผลลัพธ์

ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ และการรักษาวินัย เพิ่มขึ้นอีกทั้งได้รับทักษะในการไกล่เกลี่ยและประณอมข้อพิพาทเพิ่มขึ้น

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ และการรักษาวินัย กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ ส่วนรวม

๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓

๔. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

๕. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ด้านการไกล่เกลี่ยไปปรับใช้ในการทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ย และประณอมข้อพิพาทในเบื้องต้นได้

### ๔. กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน

เจ้าหน้าที่ใหม่ และบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน ๕๐ คน

#### ส่วนที่ ๒

#### วิธีดำเนินงาน

### ๕. วิธีการดำเนินงาน

#### ๕.๑ ชั้นเตรียมการ

๕.๑.๓ จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ

๕.๑.๒ จัดหาวิทยากร สถานที่จัดอบรม สื่อประชาสัมพันธ์ อาหารเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

#### ๕.๒ ชั้นดำเนินการ

๕.๒.๑ จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน ๕๐ คน

๕.๒.๒ สรุปประเมินผลการจัดอบรม

## ๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมพญาธธ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ส่วนที่ ๓

สรุปผลการดำเนินงานโครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ในวันที่ ๓๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพญาธธ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๕๐ ราย และผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดมีความรู้ก่อนเข้ารับการอบรมอยู่ที่ ๕๔.๖% และหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอยู่ที่ ๘๕% โดยพิจารณาจากแบบทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม และแบบทดสอบหลังเข้ารับการอบรม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้


### รูปภาพกิจกรรม



/สรุปค่าใช้จ่าย...

สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

คำอธิบายรายการ	รายการ							งบประมาณ		ใช้จริง		คงเหลือ	
	๓	มีเหตุ	๔๐	บาท	จำนวน	๕๐	คน	๔,๐๐๐	บาท	๔,๐๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าอาหารว่าง และเครื่องดื่ม	๒	มีเหตุ	๒๕	บาท	จำนวน	๕๐	คน	๒,๕๐๐	บาท	๒,๕๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าตอบแทนวิทยากร กลุ่ม (บุคคลภาครัฐ)	๓	จำนวน	๓	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๒๐๐	บาท	๓,๕๐๐	บาท	๓,๕๐๐	บาท	๐	บาท
ค่าตอบแทนวิทยากร กลุ่ม (ไม่มีบุคคลภาครัฐ)	๓	จำนวน	๓	ชั่วโมง	ชั่วโมง	๓,๐๐๐	บาท	๓,๐๐๐	บาท	๐	บาท	๓,๐๐๐	บาท
ค่าเดินทางวิทยากร มีใบปลุกภาครัฐ) โข รบนต์จังหวัด	๓๓๒	ไปโดยเหตุ	๔	บาท	จำนวน	๒	ครั้ง	๓,๐๖๒	บาท	๐	บาท	๓,๐๖๒	บาท
<b>รวมทั้งสิ้น</b>								<b>๑๓,๐๖๒</b>	<b>บาท</b>	<b>๑,๐๐๐</b>	<b>บาท</b>	<b>๙,๐๖๒</b>	<b>บาท</b>

ลงชื่อ.....  .....ผู้รับผิดชอบโครงการ  
(นางสาวชนิดรา ตำนอง/ษา)  
นิติกร

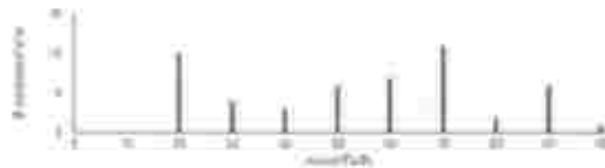
โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ  
และพัฒนาบุคลากรด้านการใกล้ชิด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๓๐ น.

ภาพรวมผู้เข้าอบรมจำนวน ๕๐ ราย มีผู้มีความรู้ "ก่อน" เข้าอบรมโดยพิจารณาจากคะแนน  
แบบทดสอบ "ก่อน" เข้ารับการอบรม

ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๕๔.๖%

๑) ข้อมูลเบื้องต้น



1. ความรู้ก่อนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ  
ของบุคลากร (แบบทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม)



2. ความรู้ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(1) ความรู้ด้านวินัย



(2) ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

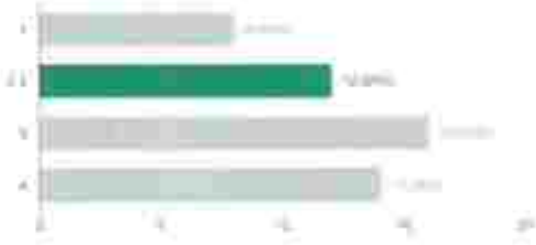
(1) ความรู้ด้านคุณธรรม





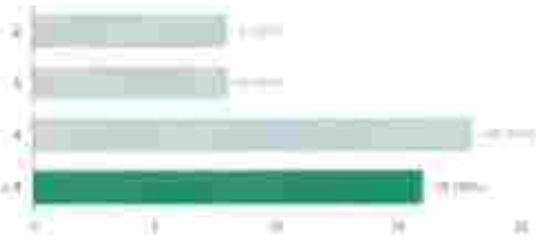
4. Tiedotus

17 vastausta (81%)



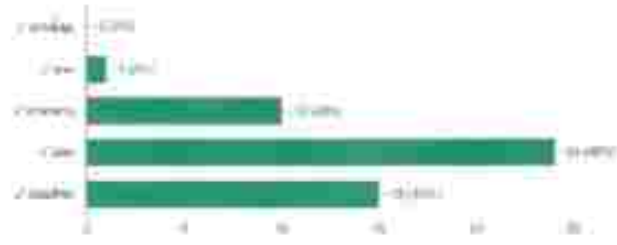
5. Sosiaalisen median käyttö

16 vastausta (80%)



6. onko tarpeellista lisätä uusia palveluita tai palveluita

10 vastausta (50%)



7. onko mahdollista lisätä palveluita

20 vastausta (100%)



8. onko mahdollista lisätä palveluita

20 vastausta (100%)



### 8. Kritis (manage differences)

8.1. Kritis (manage differences)



### 9. Subjektif (perceptions)

9.1. Subjektif (perceptions)



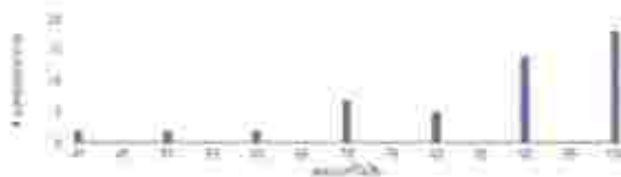
โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๓๐ น.

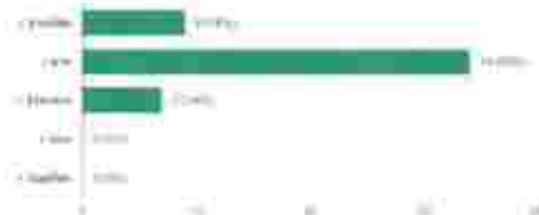
ภาพรวมผู้เข้าอบรมจำนวน ๕๐ ราย มีผู้มีความรู้ "หลัง" เข้าอบรมโดยพิจารณาจากคะแนน แบบทดสอบ "หลัง" เข้าร่วมการอบรม

ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๕%

๒) ข้อมูลเชิงลึก



1. ผลการอบรม พบว่ามีการตอบคำถามที่ถูกต้องในข้อที่ 1, 3, 6, 8, 9 และ 10 จาก 10 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 100% ในการตอบคำถามข้อที่ 2, 4, 5 และ 7 ไม่สามารถตอบได้



2. ผลรวมคะแนนแบบทดสอบ



3. การทำ "ใบไม้" ของหน่วยงาน



#### 4. Ausbildung

10 / insgesamt 10 Jahre



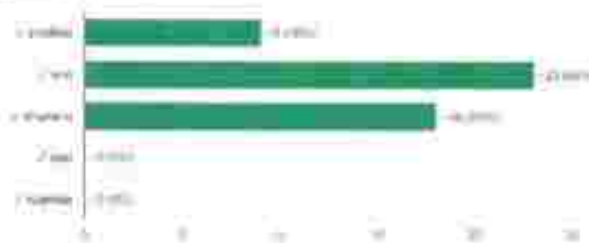
#### 5. Berufsaufstiege

10 / insgesamt 10 Jahre



#### 6. Ausbildungsmittel für die Ausbildung der Auszubildenden

10 / insgesamt 10 Jahre



#### 7. Ausbildungsinhalte

10 / insgesamt 10 Jahre



#### 8. Ausbildungsinhalte

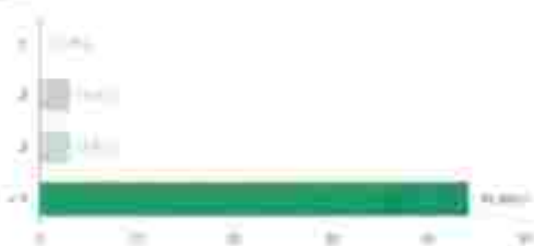
10 / insgesamt 10 Jahre





9. arifa i message of the sea

Arif i message of the sea



10. arifa i message of the sea

Arif i message of the sea



รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการเสริมสร้างสุขภาพด้วยศิลปะบำบัด ประจำปี ๒๕๖๗  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

จากการศึกษาขององค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี ๒๐๒๒ พบว่า ผู้คนทั่วโลกกว่า ๓.๖ พันล้านคนเผชิญกับความเครียดในระดับสูง ซึ่งคิดเป็นประมาณ ๘๕% ของประชากรโลก ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้คนทั่วโลกเกิดความเครียดมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจและการเงิน ปัญหาการทำงาน ปัญหาครอบครัวและความสัมพันธ์ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสังคมและการเมือง และข้อมูลจากการประเมินสุขภาพจิตคนไทย ผ่านระบบ Mental Health Check-In ตั้งแต่ปี ๒๐๒๐ ถึง ๒๐๒๓ พบว่าประชากรในจังหวัดปราจีนบุรี มีความเครียดสูง ๑๖.๓๕% เสียงซึมเศร้า ๑๐.๓๕% เสียงฆ่าตัวตาย ๓๑.๐๓ % และมีภาวะหมดไฟ ๕.๓๙ % โดยจากการศึกษาพบว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจอย่างหลากหลาย ดังนี้ ด้านร่างกาย ความเครียดอาจทำให้ร่างกายหลั่งฮอร์โมนอะดรีนาลีน (Adrenaline) และคอร์ติซอล (Cortisol) เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคอ้วนโรคเบาหวาน เป็นต้น ด้านจิตใจ ความเครียดอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า โรควิตกกังวล โรคนอนไม่หลับ เป็นต้น ด้านสัมพันธภาพ ความเครียดอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ เช่น ความขัดแย้ง การทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความเครียดอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ทำงานผิดพลาด ขาดสมาธิ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเครียด และเรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อมีแนวทางการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม

ศิลปะบำบัด (Art Therapy) ได้รับการยอมรับในวงการแพทย์ว่าเป็นหนึ่งใน CAM (Complementary and Alternative Medicine) โดยศิลปะบำบัดถือว่าเป็นกระบวนการซึ่งส่งเสริมศักยภาพของจิตใจ กระบวนการสร้างสรรค์ในการทำศิลปะนั้นก่อให้เกิดการเยียวยาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การบูรณาการศิลปะบำบัดเพื่อการเยียวยาจิตใจสู่ภาวะความเครียดและเรียนรู้การสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์การมองเห็นและผู้อื่นเพื่อเข้าใจ เกิดการยอมรับในพฤติกรรมของคนอื่น และปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การได้รับพลังบวกและการเรียนรู้ วิธีรับมือกับปัญหาอย่างเหมาะสม ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถจัดการความเครียด ภาวะอารมณ์ด้านลบ และเพิ่มพลังใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทร และรักองคกรมากขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว งานจิตวิทยา กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี เห็นถึงความสำคัญในคุณภาพของบุคลากร จึงจัดทำโครงการขึ้น เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านศิลปะในเชิงเยียวยา ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีทักษะในการจัดการกับความเครียด ได้รับกำลังใจ มีพลังใจในการทำงานในองค์กร ตลอดจนสามารถนำศิลปะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เคร่งเครียด รวมไปถึงยังสามารถถ่ายทอดประสบการณ์นั้นๆ ต่อให้บุคคลอื่นต่อไปได้

**๒.วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อนำมิติด้านศิลปะบำบัดมาพัฒนาจิตใจเสริมสร้างสุขภาวะทางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับความรู้สึกท้อแท้และทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้และมีทักษะด้านทัศนศิลป์ มีความเพลิดเพลิน เพิ่มวิธีผ่อนคลายความเครียดได้ด้วยตนเองผ่านการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้การสื่อสารกับร่างกายตัวเองและสื่อสารระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้ง เข้าใจในพฤติกรรมของคนอื่น และปรับพฤติกรรมของตัวเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ก่อให้เกิดสมาธิและมีการปรับตัวที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

**๓.ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ**

**ผลผลิต**

- ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ระดับความรู้ ความเข้าใจด้านศิลปะของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐

**ผลลัพธ์**

ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาสุขภาวะทางจิตใจเกิดสุนทรียภาพ และได้ภาพวาดระบายสีด้วยสีน้ำ สามารถนำผลงานไปปรับสภาพแวดล้อมและสร้างแรงบันดาลใจในการนำศิลปะมาช่วยเยียวยาจิตใจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาสุขภาวะทางจิตใจเกิดสุนทรียภาพ สามารถสร้างสรรค์ผลงานศิลปะเพื่อเยียวยาจิตใจตนเองมีความสุขในการทำงานให้บริการแก่ประชาชน เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้มาบริการเกิดความประทับใจ ปลอดภัยผ่อนคลาย สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

๒. ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะสื่อสารกับผู้อื่นดีขึ้น ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และเข้าใจผู้อื่น และปรับใช้กับชีวิตประจำวันและครอบครัวได้

๓. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการเยียวยาบำบัดทางจิตใจ ลดความเครียด ลดอารมณ์ด้านลบ สื่อสารอารมณ์ของตัวเองได้ดีขึ้น มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง ปรับตัวได้ มีความหวังและกำลังใจ มีทักษะการจัดการกับความเครียด

**๔.กลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน**

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวน ๕๐ คน

**ส่วนที่ ๒**

**วิธีดำเนินงาน**

**๕.วิธีการดำเนินงาน**

- ๕.๑ เขียนโครงการ/เสนอโครงการ/ขออนุมัติดำเนินโครงการ
- ๕.๒ ประชุมชี้แจงและจัดตั้งคณะทำงานดำเนินงานตามโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการจัดอบรมประเมินความเครียด มีกิจกรรมฉายทอดสุนทรียภาพ โดยกรวดภาพด้วยสีน้ำ สร้างศิลปะบำบัดเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อบุคลากรมีทักษะการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม
- ๕.๔ สรุปประเมินผลหลังสิ้นสุดการจัดทำโครงการ ในเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓

**๖.สถานที่ดำเนินการ**

ณ ห้องประชุมพญาฮ์ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ส่วนที่ ๓

#### สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุขภาวะด้วยศิลปะบำบัด

แบบประเมินความพึงพอใจการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุขภาวะด้วยศิลปะบำบัด ประจำปี ๒๕๖๗ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมพญายอ ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร (ตามเอกสารแนบ)





สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

คำอธิบายรายการ	รายการ						งบประมาณ		ใช้จริง		คงเหลือ			
	๒	วันที่	๔๐	บาท	จำนวน	๕๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าเช่ารถโดยสาร	๒	มีนาคม	๒๕	บาท	จำนวน	๕๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าเช่ารถร่วมและเครื่องใช้	๒	มีนาคม	๒๕	บาท	จำนวน	๕๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าวัสดุ (เบี้ย)	๓	มีนาคม	๑,๐๐๐	บาท	จำนวน	๑๐	บาท	๑,๐๐๐	บาท	๑,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าตอบแทนวิทยากรผู้ฝึกอบรม (เมื่อผู้สอนภาคปฏิบัติ)	๒	กุมภาพันธ์	๖	บาท	จำนวน	๑,๒๐๐	บาท	๑๒,๐๐๐	บาท	๑๒,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าเดินทางวิทยากรผู้สอนและค่ารถโดยสาร	๓	มีนาคม	๕,๐๐๐	บาท	จำนวน	๓	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
ค่าวัสดุอุปกรณ์	๔๐	ตุลาคม	๑๐๐	บาท	จำนวน	๕๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๕,๐๐๐	บาท	๐	บาท	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>									<b>๓๕,๐๐๐</b>	<b>บาท</b>	<b>๓๕,๐๐๐</b>	<b>บาท</b>	<b>๐</b>	<b>บาท</b>

ลงชื่อ พรทิวา ศรทงวิวัฒน์ ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 (นางสาวพรทิวา การเจริญดี)  
 นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ

**สรุปแบบประเมินความพึงพอใจโครงการ  
พัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด  
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี**



วันที่ 6 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมพญาผายอ ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ

## สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

### สิ่งที่ท่านได้รับจากภาวะเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

- ผ่อนคลาย
- มี idea ในการดูแลเวลาเครียด
- การอธิบายลักษณะนิสัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรมผ่านสิ่งของที่ใช้ระบาย
- การฝึกสมาธิ พร้อมกับใช้สีน้ำ
- นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวัน
- มีความสนใจในด้านศิลปะอยู่แล้ว คิดว่าหลังจากนี้จะมีสิ่งใหม่ทำค่ะ
- ฝึกทักษะการวาดและระบายสีเพื่อคลายเครียด
- รพ. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางด้านจิตใจตรงใจให้เกิดความสงบตนเองและผู้อื่น
- เพื่อนำสิ่งที่ได้อบรมไปจัดการเรียนการสอนให้เด็ก
- ได้ปล่อยใจวาดภาพ
- การค้นพบกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายหลายหลายเครียด
- การใช้เวลาว่างอย่างเพลิดเพลิน
- จิตใจผ่อนคลายจากการทำงานที่หนักหน่วง
- การฝึกสมาธิและเบี่ยงเบนจิตใจฝึกฝน
- ความผ่อนคลายสามารถนำไปบำบัดในชีวิตประจำวัน

- ฝึกให้ปีละบ้างมากขึ้น และให้ตัวเองได้ผ่อนคลาย
- เทคนิคการวาด การระบาย การใช้สี
- มีความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยได้
- สามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้
- ได้นำไม่ใช้ในชีวิตตนเอง
- ได้ผ่อนคลายจากการทำงามประจำ
- การใช้ศิลปะในการพัฒนาเด็กเรียน
- เข้าใจธรรมชาติของสีน้ำและการระบายสีมากขึ้น
- การนำศิลปะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งด้านสาธารณสุข การกำหนดแผนงาน การวางแผนก่อนลงมือทำในเรื่อต่างๆ
- การรู้จักควบคุมสติของตัวเรา
- ได้ผ่อนคลายด้วยการใช้ศิลปะช่วย และได้เรียนรู้วิธีการระบายสีน้ำพื้นฐาน
- ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน
- ได้ความรู้ในการใช้สีน้ำ
- ทักษะทางด้านศิลปะ
- เพื่อใช้ในการด้านการทำงาน

## สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

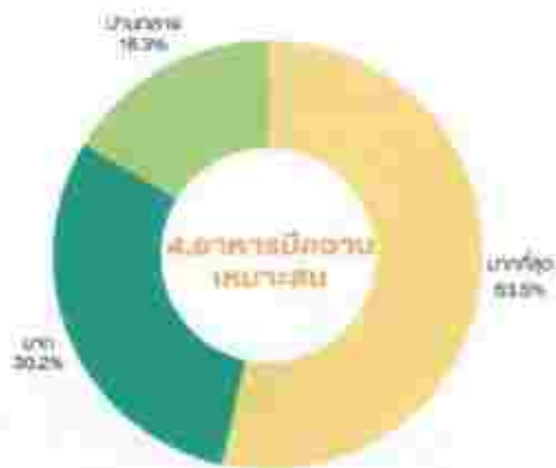
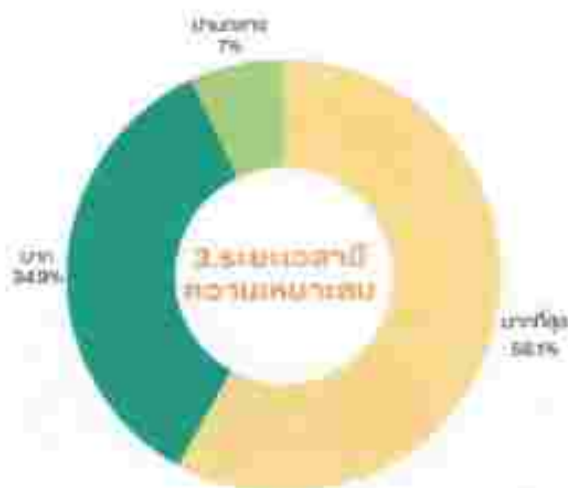
### ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดเตรียมกรอบรูปเพื่อเอามาใส่รูปภาพที่เราวาดด้วยนะคะ
- เวลาในการฝึกน้อย ทำให้ได้เทคนิคน้อย
- ขอบคุนกับกิจกรรมดี ๆ
- ควรจัดเป็นระยะ และกระจายให้เจ้าหน้าที่หลากหลายกลุ่มได้เข้ามาร่วม
- กิจกรรมสร้างสรรค์มากค่ะ ไม่น่าเบื่อ อยากรู้จักกิจกรรมแนวนี้บ่อย ๆ ค่ะ



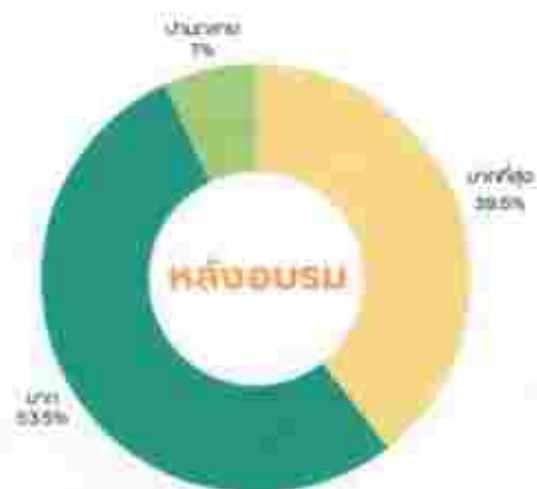
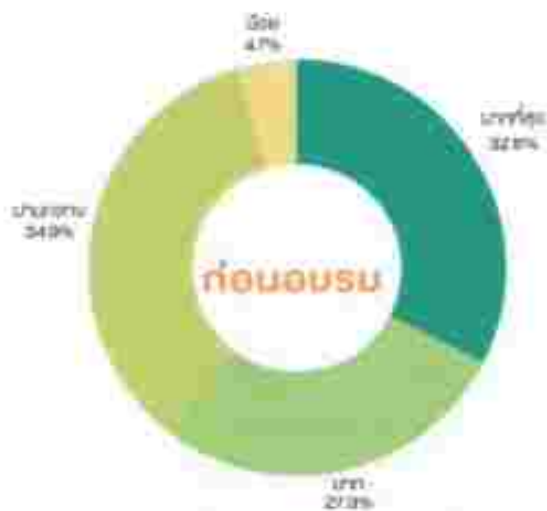
สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน



สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสภาวะด้วยศิลปะบำบัด

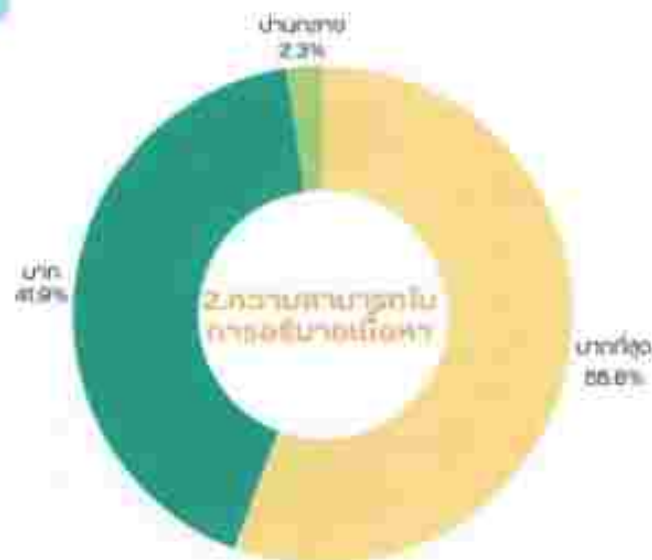
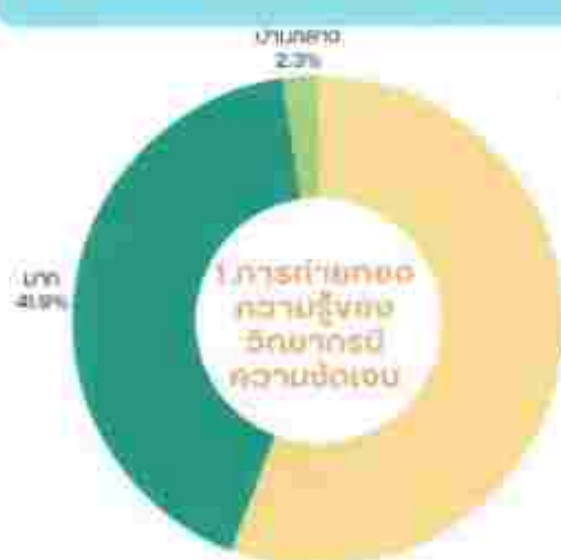
ด้านความรู้ความเข้าใจ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน





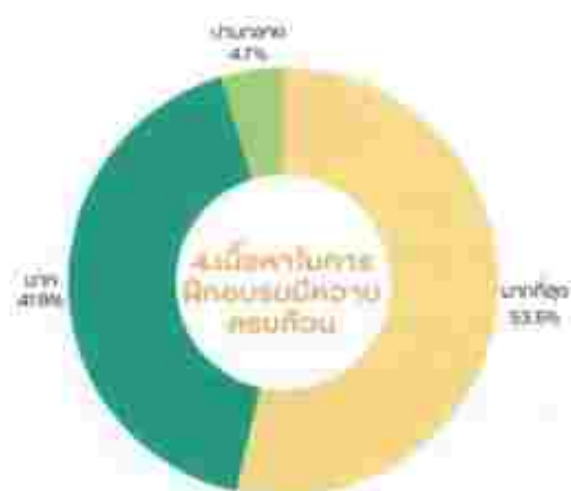
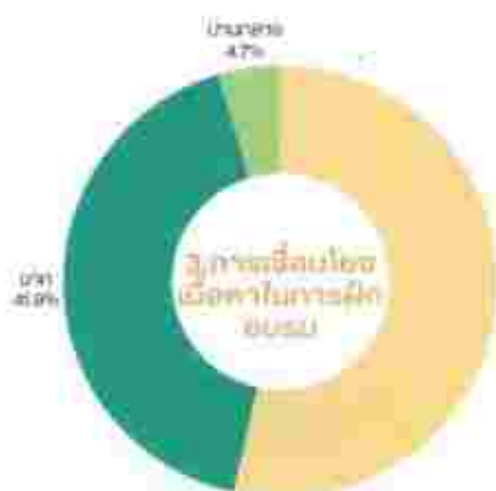
สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านวิทยากร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน



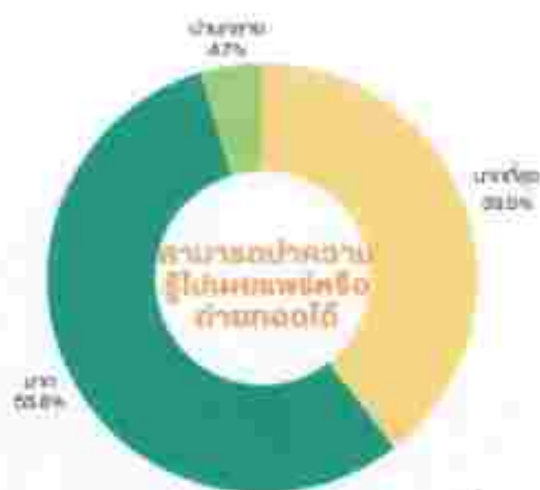
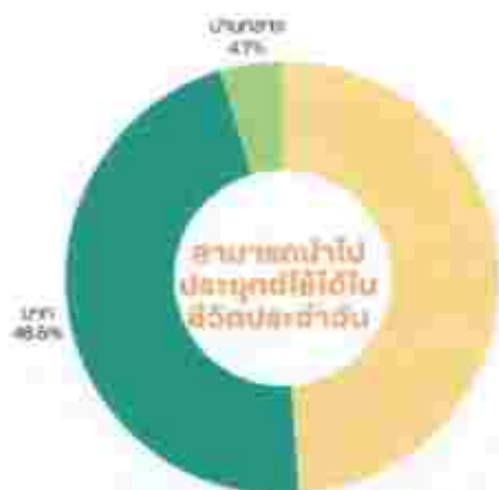
สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านวิทยากร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน



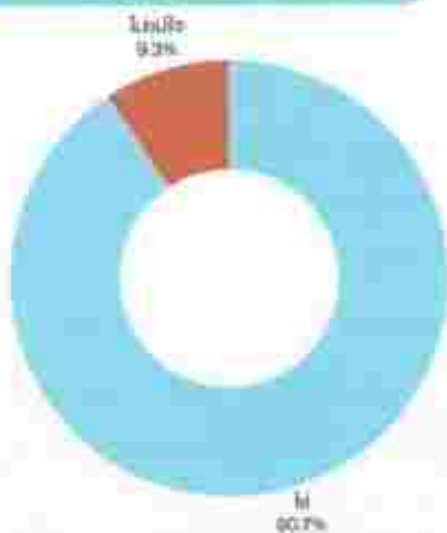
สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านการนำความรู้ไปใช้ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน



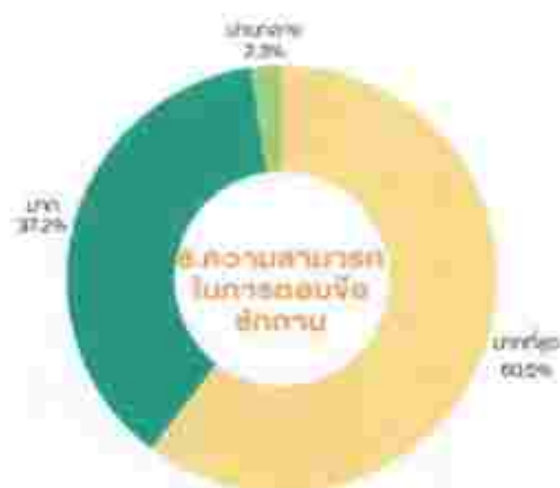
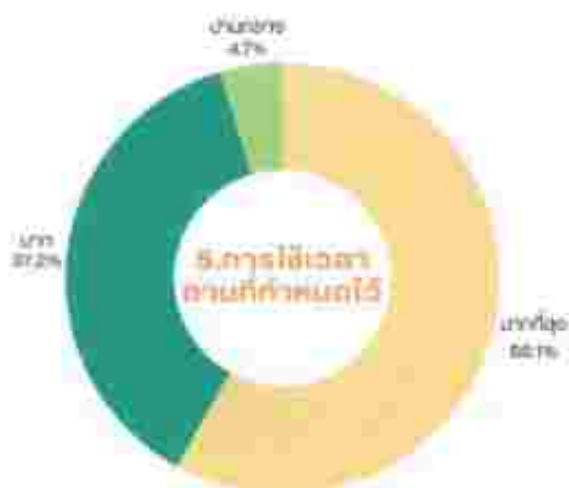
สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสภาวะด้วยศิลปะบำบัด

หากมีการจัดอบรมต่อเนื่องในครั้งถัดไป ท่านยินดีเข้าร่วมหรือไม่



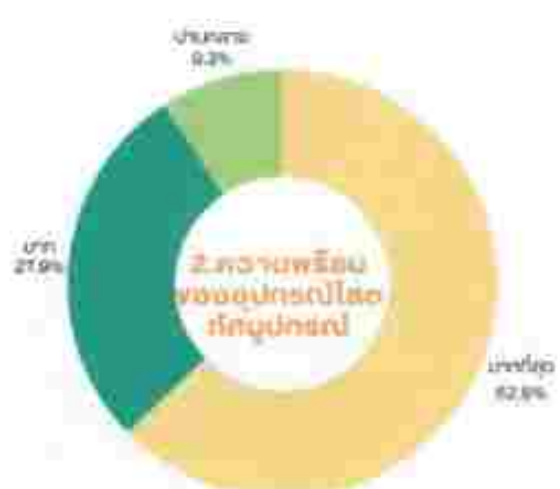
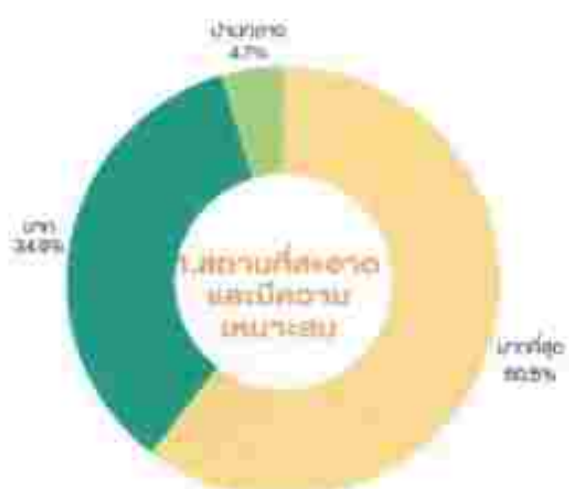
## สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านวิทยากร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน



## สรุปความพึงพอใจ โครงการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างสุงภาวะด้วยศิลปะบำบัด

ด้านสถานที่/ระยะเวลาอาหาร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 43 คน







## รายงานผลดำเนินการโครงการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๑

บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะการที่องค์กรจะสามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางความคิดเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development and Management) องค์กรจึงมักให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากผู้นำแล้ว บุคลากรทุกระดับล้วนแต่มีความสำคัญทุกระดับ เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องสร้างและ รักษาคนเก่ง (Talent) ซึ่งเป็น ทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่ายิ่ง

กลุ่มการพยาบาล ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล จึงได้วางแผนจัดทำ "โครงการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล" ขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เป็นการเพิ่มทักษะที่จะใช้ในการปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายในรายงานที่ปฏิบัติอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- ๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มการพยาบาลนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๒ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถและทักษะตามแนวทางที่องค์กรคาดหวัง

### ๓. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ผู้เข้ารับการอบรม ๒๐ คน

พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างาน รงงศ์พนักงาน พยาบาลวิชาชีพ

### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. พยาบาลวิชาชีพที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้มาตรวจผลงานการวิชาการได้ถูกต้อง
๒. พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ มีความรู้มากขึ้นทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความปลอดภัย
๓. นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาแปล และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยห้องพิเศษ

ส่วนที่ ๒  
วิธีดำเนินงาน

๕. วิธีดำเนินการ

ขั้นเตรียม

1. จัดทำโครงการและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน
2. จัดเตรียมสถานที่ งบประมาณและดำเนินงาน
3. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัยทางการพยาบาล ระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2567

ขั้นประเมินผล

- สรุปแบบประเมินผลการเข้าร่วมประชุม ประเมินหลังการเข้าร่วมประชุมแล้วเสร็จ

๖. สถานที่ดำเนินโครงการ

ห้องประชุมพญาธร ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานตามโครงการ การพัฒนางานประจำสู่วิจัย แบบสอบถามที่ตอบกลับ ๑๕ ราย

สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการประเมินจากแบบสอบถามที่ตอบกลับ จำนวน ๑๕ ราย

๓.๑ เพศ

หญิง ๑๖ คน ชาย ๐ คน

๓.๒ อายุ

๓๓ - ๔๐ ปี ๓ คน

๔๑ - ๕๐ ปี ๔ คน

๕๑ ปีขึ้นไป ๕ คน

๓.๓ การศึกษา

ปริญญาตรี ๑๓ คน

สูงกว่าปริญญาตรี ๒ คน

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/การนำไปใช้ ต่อการเข้าโครงการ

ประเด็นความเห็น	ระดับความพึงพอใจ/การนำความรู้ไปใช้									
	คะแนนความคิดเห็น					คิดเป็นร้อยละ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านวิทยากร การถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถใน การอธิบายเนื้อหา	๗๕	๕	๐	๐	๐	๗๗.๗%	๖.๒%	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒. ด้านสถานที่จัด อบรมสถานที่มี ความเหมาะสม ความพร้อมของ โสต	๗๐	๘	๐	๐	๐	๘๗.๕%	๘.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓. ระยะเวลาใน การจัดอบรม	๗๕	๕	๐	๐	๐	๗๗.๗%	๖.๒%	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔. ความพึงพอใจ ในภาพรวมต่อการ จัดกิจกรรม	๘๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๕. ด้านการนำ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้	๗๐	๘	๐	๐	๐	๘๗.๕%	๘.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๑. อยากให้จัดอบรมเป็นประจำทุกปี
๒. เพิ่มผู้เข้าอบรม
๓. เพิ่มเวลา

สรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการ

- ค่าอาหารกลางวัน มีโต๊ะ ๕๐ บาท x ๓ มีโต๊ะ x ๑๕๙ คน	เป็นเงิน	๗,๕๖๐.- บาท
- ค่าอาหารว่าง มีโต๊ะ ๒๕ บาท x ๒ มีโต๊ะ x ๑๕๙ คน	เป็นเงิน	๗๕๐.- บาท
- ค่าวิทยากร (มีใบமாகศรัฐ) ชั่วโมงละ ๒๐๐ บาท x ๓ ชั่วโมง	เป็นเงิน	๕,๖๐๐.- บาท
ค่าที่พักวิทยากร ๑ ห้อง ๑ คืน	เป็นเงิน	๕๐๐ บาท
	รวมเป็นเงิน	๑๔,๔๑๐.- บาท

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายสามารถเบิกเงินคืนได้

ลงชื่อ \_\_\_\_\_  ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวอรุษา เข็มทอง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ





## กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานนิติการ

๓.โครงการปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานนิติการ

กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ
๑.ป้องกันโรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑.เจ้าหน้าที่เข้าร่วมตามวงเป้าหมายไว้ ๒.เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้และรูปแบบการป้องกันเพื่อมิให้เกิดปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
๒.ฟื้นฟูศักยภาพผู้บริหาร ปฏิบัติการ หลักสูตรปฏิบัติ การแพทย์ขั้นพื้นฐานและร่วมปฏิบัติการแพทย์ขั้นสูง โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	๑.เจ้าหน้าที่เข้าร่วมตามวงเป้าหมายไว้ ๒.เจ้าหน้าที่ พัฒนาการทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์
๓.รณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี และเพิ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงานและระบบการ ให้บริการผู้ป่วยต่างดาวและผู้ป่วยต่างชาติ	๑.เจ้าหน้าที่และบุคคลภายนอกเข้าร่วมตาม วงเป้าหมายไว้ ๒.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และบุคคลภายนอก ๓.พัฒนาการในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่
๔.อบรมเชิงปฏิบัติการสื่อสารอย่างเอื้ออาทรเพื่อการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	๑.เจ้าหน้าที่เข้าร่วมตามเป้าหมายที่วางไว้ ๒.พัฒนาการในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่

๒.โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานนิติการ

กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ
<p>๑.อบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย</p>	<p>๑.เจ้าหน้าที่เข้าร่วมตามวางเป้าหมายไว้</p> <p>๒.ความรู้ก่อนอบรมประเมินจากแบบทดสอบได้ ๕๔.๖% โดยหลังจากทำแบบทดสอบที่ผ่านการอบรมแล้วความรู้เพิ่มขึ้นเป็น ๘๕%</p> <p>๓.เข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญและการรักษาวินัย กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.เข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๕.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๕๓</p> <p>๖.เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เพื่อให้บริหารประชาชนให้มีประสิทธิภาพ</p>

๓.โครงการ (MOPH Integrity and Transparency Assessment)

ผู้รับผิดชอบ: กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานนิติการ

กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ
๑.ดำเนินกิจกรรม (MOPH Integrity and Transparency Assessment) ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗ ตามงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส ๓ - ไตรมาส ๔)	๑.ตัวชี้วัด MOIT ของโรงพยาบาลดำเนินการได้ครบถ้วน ประกอบด้วย การเปิดเผยข้อมูล/การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ/การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/การส่งเสริมความโปร่งใส/การป้องกันการรับสินบน/การป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการ/การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน/การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒.ตัวชี้วัด MOIT ที่ยังดำเนินการไม่ครบถ้วน ประกอบด้วย แผนทุจริตและมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการทุจริต) เนื่องจากยังไม่เป็นไปตามแบบฟอร์มที่กำหนด และมาตรการยังไม่ครบถ้วน โดยจะนำส่วนที่บกพร่องไปแก้ไขในงบประมาณ ๒๕๖๘ ๓.ผลคะแนน MOIT งบประมาณ ๒๕๖๗ ได้คะแนน ๒,๐๕๐ คะแนน จาก ๒,๒๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๘ ผลจากระบบ MOIT คือ ผ่าน ๔.ผลการดำเนินการของเขตสุขภาพที่ ๖ มี ๓๕๐ แห่ง ผ่านเกณฑ์ ๓๐๖ แห่ง ไม่ผ่านเกณฑ์ ๔๔ แห่ง





โครงการอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการป้องกันปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ  
และพัฒนาบุคลากรด้านการไกล่เกลี่ย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๓๐ น.

\*\*\*\*\*







ไตรมาสที่ 4

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
(MOPH ITA 2024 : DECADE OF MOPH ITA ทศวรรษของ MOPH ITA)

ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ 90)

หน่วยงาน	จำนวน แห่ง	หน่วยงานผ่านเกณฑ์ $\geq 90$		ร้อยละคะแนนเฉลี่ยของ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ $\geq 90$	หน่วยงานไม่ผ่านเกณฑ์ $\geq 90$	
		(แห่ง)	ร้อยละ		(แห่ง)	ร้อยละ
เขตสุขภาพที่ 1	214	206	96.26	98.60	8	3.74
เขตสุขภาพที่ 2	99	98	98.99	99.21	1	1.01
เขตสุขภาพที่ 3	113	110	97.35	98.10	3	2.65
เขตสุขภาพที่ 4	149	131	87.92	97.51	18	12.08
เขตสุขภาพที่ 5	137	111	81.02	97.22	26	18.98
เขตสุขภาพที่ 6	150	136	90.67	97.48	14	9.33
เขตสุขภาพที่ 7	158	138	87.34	97.73	20	12.66
เขตสุขภาพที่ 8	182	171	93.96	98.20	11	6.04
เขตสุขภาพที่ 9	181	164	90.61	98.64	17	9.39
เขตสุขภาพที่ 10	146	141	96.58	97.96	5	3.42
เขตสุขภาพที่ 11	163	161	98.77	99.39	2	1.23
เขตสุขภาพที่ 12	162	131	80.86	97.45	31	19.14
รวม	1,854	1,698	91.59	98.12	156	8.41

ข้อมูล ณ วันที่ 24 กันยายน 2567

หมายเหตุ :

- |                                     |       |            |
|-------------------------------------|-------|------------|
| 1. หน่วยงานประเมินปีงบประมาณ ITAS   | จำนวน | 1,328 แห่ง |
| 2. หน่วยงานประเมินปีงบประมาณ ร้อยละ | จำนวน | 17 แห่ง    |
| 3. หน่วยงานประเมินปีงบประมาณ ITAS   | จำนวน | 9 แห่ง     |



โครงการที่ 4

ศูนย์พัฒนาศักยภาพการผลิตเพื่อเกษตรกรรมและศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีในภาคพื้นราบของหน่วยงาน  
 ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
 (MOPH ITA 2024 : DECADE OF MOPH ITA พหุวัฒนธรรม MOPH ITA)

ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ 94)

ตัวชี้วัด	ส่วนราชการ	ผ่านเกณฑ์ $\geq 90$	ไม่ผ่านเกณฑ์ $\geq 90$
35.14	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.15	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.16	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.17	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.18	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.19	โรงพยาบาลราชบุรี	95.45	
35.20	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.21	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
35.22	โรงพยาบาลราชบุรี	90.91	
	<b>จังหวัดราชบุรี</b>	<b>66.67</b>	<b>33.33</b>
36	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	95.45	
36.1	โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	93.18	
36.2	โรงพยาบาลจิตเวชราชบุรี	-	89.09
36.3	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	-	0.00
36.4	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	95.45	
36.5	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	-	85.91
36.6	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	95.45	
36.7	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	-	89.09
36.8	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	93.64	
36.9	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	95.45	
36.10	โรงพยาบาลราชบุรี	-	76.82
36.11	โรงพยาบาลราชบุรี	90.91	
36.12	โรงพยาบาลราชบุรี	100.00	
36.13	โรงพยาบาลราชบุรี	97.73	
36.14	โรงพยาบาลราชบุรี	93.64	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร (กรุงเทพมหานครราชวรม) โทร. ๐ ๒๗๒๑ ๕๐๐๘๘ ต่อ ๕๓๒๕

ที่ บจ ๐๐๓๓.๓๓๕/ ๓๓๕/๕

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการจัดกิจกรรม

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี ได้ขออนุมัติให้โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติ "การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด" โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๘ และ ๑๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารธรรมรักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

### ๒. ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

### ๓. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕๑๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องการมอบอำนาจในการอนุมัติ การจัดประชุม การฝึกอบรม การจัดงาน การจัดประชุมระหว่างประเทศและค่าใช้จ่ายต่างๆ ข้อ ๓ มอบอำนาจการอนุมัติโครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรม การแก้ไข หรือการเปลี่ยนแปลงโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ข้อ ๓.๑ มอบอำนาจให้ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสำหรับการฝึกอบรมและการจัดงานที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้นเป็นผู้จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น

### ๔. ข้อพิจารณา

ทอผู้ป่วยทารกแรกเกิดวิกฤต (NICU) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จึงขอส่งสรุปผลการดำเนินงานโครงการพร้อมภาพถ่ายกิจกรรมมาพร้อมด้วยนี้ รายละเอียดตามแนบ

### ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

แบบรายงานผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ชื่อโครงการ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ “การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด” โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินงาน

อบรมเชิงปฏิบัติ “การช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด” โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ในวันที่ ๓๘ และ ๓๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารธรรมรักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

๒. ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัด

๒.๑ การบรรลุตามวัตถุประสงค์

บรรลุ อธิบาย

๓) ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะความพร้อมในการช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิด

๒) ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพทารกแรกเกิดได้อย่างถูกต้อง

๓) ผู้เข้ารับการอบรมพึงพอใจต่อความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังคิดเป็น

ร้อยละ ๙๙.๑

๔) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมปฏิบัติงานได้

ไม่บรรลุ เพราะ -ไม่มี

๒.๒ จำนวนผู้เข้าร่วมในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๓๖๐ คน (๒ รุ่นๆละ ๘๐ คน)

๓. การเบิกจ่ายงบประมาณ

จากเงินบำรุงโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจำนวน ๒๐,๘๐๐ บาท(สองหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๖๐ คน (๒ รุ่นๆละ ๘๐ คน) รายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

๓.๑ ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน ๓๒,๘๐๐ บาท (จำนวน ๘๐ คน X ๓ มื้อ X ๘๐ บาทและจำนวน ๘๐ คน X ๓ มื้อ X ๘๐ บาท)

๓.๓ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๘,๐๐๐ บาท (จำนวน ๘๐ คน X ๒ มื้อ X ๒๕ บาท และจำนวน ๘๐ คน X ๔ มื้อ X ๘๐ บาท)

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๐,๘๐๐ บาท(สองหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ปัญหา/อุปสรรค (ระบุ) -ไม่มี

๔.๒ แนวทางแก้ไข (ระบุ) -ไม่มี

๙ ๓

ลงชื่อ ผู้รายงาน

(นางสาวสุพิน จวัณญา)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ