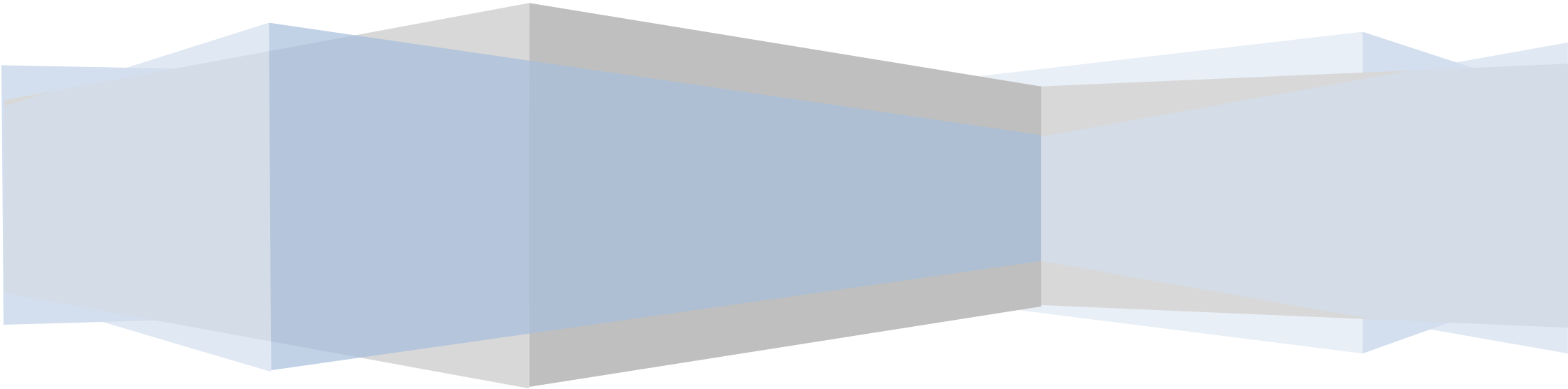


แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)



แผนปฏิบัติการ
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิสัยทัศน์ :

เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ
“INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL”

พันธกิจ

1. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
3. พัฒนาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ
4. เป็นแหล่งฝึกฝนและเรียนรู้แก่องค์กร สถาบันต่าง ๆ

เป้าประสงค์ (Goal) ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570

1. โรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความมั่นคงด้านการเงิน
2. โรงพยาบาลขยายศักยภาพในการให้บริการ และสร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน
4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร
5. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้และมีสุขภาวะที่ดี
6. โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจบริหารและรองรับการให้บริการสุขภาพ
7. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล

6 STRATEGY FOR BGH

For BGH in 2023–2027



แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ความมั่นคงด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ : 3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน

4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
13. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	- บุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์ มากกว่าร้อยละ 80	- ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ - ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนได้รับการประเมินสมรรถนะและผ่านเกณฑ์	13.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	13.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนสอดคล้องยุทธศาสตร์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	√	√	√	√	1,400,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
				13.1.2 การประเมินสมรรถนะบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนที่ได้รับการพัฒนา		√	√	√		ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	- บุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มากกว่าร้อยละ 80	- ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ		13.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - หัวหน้างาน - ผู้บริหารระดับสูง		√	√	√	1,000,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
	- หน่วยงานมีอัตรากำลังเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานมากกว่าร้อยละ 70	- ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน	13.2 สรรหาบุคลากรสาขาขาดแคลน ให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน	13.2.1 โครงการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลนแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่หรือใกล้เคียง	√	√	√	√	2,300,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
14. Happy work place	- บุคลากรสาขาวิชาชีพขาดแคลนลาออกไม่เกินร้อยละ 20	- อัตราการลาออกในสาขาวิชาชีพขาดแคลน	14.1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	14.1.1 โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ - ทบทวนปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน - Fitness for medical personnel 	√	√	√	√	งบลงทุน 800,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
				14.1.2 โครงการคนดีขององค์กร	√	√			100,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ ระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
	- บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 72	- อัตราความผูกพัน ต่อองค์กร	14.2 สร้างเสริมสัมพันธภาพ และการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	14.2.1 โครงการสร้างเสริมสัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ		√	√	√	100,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
				- ออกกำลังกายและดนตรีในสวน		√	√	√		
				- ส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกิจกรรมตามประเพณีวัฒนธรรม		√	√	√		
				14.2.2 โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD)		√	√	√	3,500,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

แผนงาน-โครงการงานประจำ (Function base)
 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับบริหาร
แผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์	1. โครงการพัฒนาบุคลากร	4,000,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ด้านทรัพยากรมนุษย์
	2. โครงการให้ทุนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล	450,000	
	3. โครงการสัมมนา ศึกษาดูงานที่มนำด้านบริหาร	2,500,000	
รวมแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ 3 โครงการ		6,950,000	