รายงานการติดตามระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๒
(ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

รายงานการติดตามระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๒ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target) ทั้งปี	ผลการดำเนินงานไตรมาส ๒	งบประมาณที่ใช้ไปแล้ว (บาท)	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อน สอดคล้องยุทธศาสตร์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	- ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ(ตามเป้าหมายที่กำหนด)	มากกว่าร้อยละ ๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ - ส่งพยาบาลอบรมหลักสูตรเฉพาะทางโรคหัวใจ ๒ ทุน -การพยาบาลเฉพาะทางผู้สูงอายุ ๑ ทุน -วิสัญญีพยาบาล ๑ ทุน)	๒๘๕,๐๐๐.-	**วิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนตามแผนงานที่กำหนด ๑๐ หลักสูตร/เรื่อง** ๑. การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด ๒. การดูแลผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก ๓. การพยาบาลผู้ป่วย Thrombectomy ๔. การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ ICU/CCU ๕. การบริบาลยา ผู้ป่วยบนหอผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ ๖. การผสมยาทางหลอดเลือดดำ (TPN) ๗. Cardiac MRI ๘. การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ ๙. ส่งแพทย์ NEURO MED และแพทย์เฉพาะทางโรคหัวใจศึกษาต่อ INTERVENTION ๑๐. ประชุมสมาคม INTERVENTION ภายในประเทศ
	- ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนได้ รับการประเมินสมรรถนะและผ่านเกณฑ์	มากกว่าร้อยละ ๘๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ		

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target) ทั้งปี	ผลการ ดำเนินงานไตรมาส ๒	งบประมาณ ที่ใช้ไปแล้ว (บาท)	หมายเหตุ
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - หัวหน้างาน - ผู้บริหารระดับสูง	-ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	มากกว่า ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการอบรมสัมมนาผู้บริหารและหัวหน้างาน เพื่อถ่ายทอดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖-๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๘๘.๒๓%	๔๔๙,๘๒๓.-	
๓. โครงการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลนแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่หรือใกล้เคียง	- ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่มี	
๔. โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - จัดทำเส้นทางความ ก้าวหน้าในอาชีพ - ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ - ทบทวนปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน - Fitness for medical personnel	-อัตราการลาออกในสาขาวิชาชีพขาดแคลน ๑.พยาบาลวิชาชีพ ๒.เภสัชกร	ไม่เกิน ร้อยละ ๒๐	ภาพรวม ร้อยละ ๑.๔๕ จำแนกเป็น ๑.พยาบาลวิชาชีพ ลาออก ๕ คนจาก ๓๗๙ คนคิดเป็น ร้อยละ ๑.๓๑ ๒.เภสัชกร ๑ คน จาก ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๓	๗๙๐,๐๐๐.-	- อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนโดยคณะทำงานค่าตอบแทน - อยู่ระหว่างการทำสัญญาจัดซื้อเครื่องออกกำลังกาย
๕. โครงการคนดีขององค์กร	- คนดีขององค์กร๑๕ คน	๑๐-๑๕ คน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ คน	๗๕,๐๐๐.-	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target) ทั้งปี	ผลการ ดำเนินงานไตรมาส ๒	งบประมาณ ที่ใช้ไปแล้ว (บาท)	หมายเหตุ
๖. โครงการสร้างเสริมสัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ - ออกกำลังกายและดนตรีในสวน - ส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกิจกรรมตามประเพณีวัฒนธรรม	- อัตราความผูกพันต่อองค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๒	กำลังดำเนินการ	๙,๙๒๐.-	โครงการออกกำลังกายในสวนอาทิตย์ละ ๒ ครั้ง เริ่มเดือน มี.ค-ก.ย ๖๖
๗. โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD)	-ร้อยละเจ้าหน้าที่ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD)	>ร้อยละ ๖๐	กำลังดำเนินการ	๓๘๑,๖๘๕.๔๐	ดำเนินโครงการรุ่นที่ ๑ (จากทั้งหมด ๘ รุ่น) จำนวน ๑๒๕ คน
๘. โครงการสัมมนา ศึกษาดูงานทีมนำด้านบริหาร	- ร้อยละผู้บริหารระดับทีมนำด้านบริหาร ร่วมสัมมนา	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓.๓	๓๖๙,๐๙๗.๑๐	สัมมนาศึกษาดูงานที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตจำนวน ๑๐ คน

หมายเหตุ : โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพ เฉพาะทางที่ซับซ้อน สอดคล้องยุทธศาสตร์ ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ในปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	วิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อน	จำนวนเป้าหมายทั้งหมด	หลักสูตรที่จะพัฒนา	จำนวน (คน)	ผลการดำเนินงาน
๑	พยาบาลวิชาชีพ ที่ดูแลผู้ป่วยหอวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด	๒๖	๑. การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด	๑-๒ คน	ส่งเรียน ๒ ทุน อยู่ระหว่างทำสัญญาเรียน
			๒. การดูแลผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก	ร้อยละ ๘๐ (พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการอบรม X๑๐๐ ๒๖ คน)	
๒	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	๘	๓. การพยาบาลผู้ป่วย Thrombectomy	๑-๒	
๓	พยาบาลวิชาชีพ ที่ดูแลผู้ป่วยวิกฤติ CCU	๒๖	๔.การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ ICU/CCU	ร้อยละ ๘๐ (พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการอบรม X๑๐๐ ๒๖ คน)	
๔	เภสัชกร ที่ดูแลบริบาลผู้ป่วยบนหอผู้ป่วย ผ่าตัดหัวใจ	๔	๕. การบริบาลยา ผู้ป่วยบนหอผู้ป่วย ผ่าตัดหัวใจ	๑-๒ คน	
๕	เภสัชกร ที่ดูแลบริหารยา (TPN) การผสมยาทางหลอดเลือดดำ	๒๙	๖. การผสมยาทางหลอดเลือดดำ (TPN)	๑-๒ คน	
๖	นักรังสีเทคนิค ที่เตรียมความพร้อมให้บริการทำ MRI หัวใจ	๔	๗. Cardiac MRI	๑-๒ คน	
๗	นักกายภาพบำบัดที่ดูแล ฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ	๑๐	๘. การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ	๑-๒ คน	
๘	แพทย์เฉพาะทางด้านหัวใจ ทำหัตถการINTERVENTION	๒	๙. ส่งแพทย์ NEURO MED และแพทย์เฉพาะทางโรคหัวใจศึกษาต่อ INTERVENTION	๑-๒ คน	
๙	แพทย์เฉพาะทาง INTERVENTION	๒	๑๐. ประชุมสมาคม INTERVENTION ภายในประเทศ	๑-๒ คน	

***หมายเหตุ : โครงการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์- หัวหน้างาน- ผู้บริหารระดับสูง**

ลำดับ	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง	เป้าหมายทั้งหมด	จำนวน/คน	หมายเหตุ	ผลการดำเนินงาน
๑	มาตรฐานและระบบงานสำคัญ Advance HA	๙๐	ร้อยละ ๘๐	หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	
๒	การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน	๙๐	ร้อยละ ๘๐	หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	
๓	สารสนเทศ และการนำ Big data มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน	๙๐	ร้อยละ ๘๐	หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	
๔	การวางแผนกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัด	๙๐	ร้อยละ ๘๐	หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	
๕	มาตรฐาน ITA	๙๐	ร้อยละ ๘๐	หัวหน้างานที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	

ลำดับ	หลักสูตรระดับหัวหน้างาน	เป้าหมายทั้งหมด	จำนวน/คน	หมายเหตุ	ผลการดำเนินงาน
๑	การจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง	๑๑	๑-๒		๒ ๘๐
๒	กลยุทธการบริหารจัดการ การจัดซื้อ จัดจ้าง อย่างมืออาชีพ	๑๑	๒-๕		
๓	EQ สำหรับการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง	๑๑	๒-๕		
๔	กลยุทธการบริหารงานบุคลากร ยุคการเปลี่ยนแปลง	๑๑	๒-๕		ลงทะเบียนอบรม กำหนดอบรม ๑๘-๑๙ เม.ย ๖๖ จำนวน๑ ท่าน
๕	มาตรฐาน ระบบงานสำคัญการนำองค์กร Advance HA	๑๑	ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	
๖	Digital transformation	๑๑	ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมX๑๐๐ ๙๐	