



รายงานติดตามแผนปฏิบัติงานการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2564
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

(นางจรี ศรีพรัตน์)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความมั่นคงด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ 6 : บุคลากรมีประสิทธิภาพเหมาะสมในการให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
				การบรรลุเป้าหมาย	เหตุผลการไม่บรรลุเป้าหมาย
1. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด	- บุคลากรได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทของตำแหน่งหน้าที่	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	97.1 %	/	
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	- ผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (ผ่านระบบออนไลน์ ตามหลักสูตรโดยวิทยากรจาก มจร.)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	85.16. %	/	
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะทีมนำด้านบริหารโรงพยาบาล	- ผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	81.8	/	
4. โครงการศึกษางานและสัมมนาคณะกรรมการและทีมนำด้านบริหารโรงพยาบาล	-ผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		x	ไม่สามารถดำเนินการโครงการได้เนื่องจากมาตรการโรคโควิด-19

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Function base) ด้านทรัพยากรมนุษย์
ปีงบประมาณ 2564 (ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ	
				การบรรลุเป้าหมาย	เหตุผลหากไม่บรรลุเป้าหมาย
1.โครงการพัฒนาบุคลากร	- บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมตามแผน - จำนวนทุนที่สนับสนุน	มากกว่า 80 % 10-20 ทุน	80.86% (1297/1604) 17	/	
2.โครงการให้ทุนการศึกษาขาดแคลน - พยาบาลศาสตร์ - สาขาอื่น ๆ ที่สอดคล้องภารกิจและสรรหาได้ยาก	- จำนวนทุนที่สนับสนุน	10-25 ทุน	20 ทุน	/	
3.โครงการให้ทุนหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับภารกิจ	-จำนวนทุนที่สนับสนุน	2-5	2 ทุน	/	
4.โครงการให้ทุนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและสาขาอื่น ๆ	- ร้อยละหัวหน้างานและพยาบาลที่รับผิดชอบระบบสารสนเทศทางการพยาบาลได้รับการอบรม	>80 %	85. % (61./72.)	/	
5.โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาล	- ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการสัมมนา	>80%			เนื่องจากมาตรการโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมสัมมนานอกสถานที่ได้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ	
				การบรรลุเป้าหมาย	เหตุผลหากไม่บรรลุเป้าหมาย
7.โครงการส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่	- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี - บุคลากรกลุ่มเสี่ยงได้รับการสร้างเสริมสุขภาพโดยมุ่งเน้นฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19	>90% >80	93.06 (1490. /1601.) 99.62 (1595 /1601)	/	
8.โครงการสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการและงานวิจัย	- จำนวนงานวิจัย	2 เรื่อง	2 เรื่อง	/	
9.โครงการกระตุ้นดีขององค์กร	- จำนวนคนดีขององค์กร	20 คน	20 คน		ดำเนินการเดือนธันวาคมของทุกปี

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีบุคลากรวิชาชีพที่มีคุณภาพ และเพียงพอตามยุทธศาสตร์

1. ด้านความเพียงพอ

- ปี 2564 โรงพยาบาลได้มีการวิเคราะห์ภาระงาน ทุกหน่วยงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี
นำเสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลเห็นชอบ และนำเสนอ กพร. เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2664-2566) ต่อ
กรม.อยู่ระหว่างรอดำเนินการ

- โรงพยาบาลยังสรรหามูลค่ากรในสาขาขาดแคลน ทางพยาบาลและเภสัชกรยังไม่เพียงพอต่อภาระงาน
จึงได้มีแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้กระทบภารกิจงานดำเนินงานของโรงพยาบาล อาทิ

1. วิเคราะห์ภาระงานการพยาบาล ที่สามารถใช้บุคลากรอื่น ๆ ปฏิบัติแทนได้ เช่น งานเอกสาร
ที่พยาบาลต้องใช้เวลาส่วนมากในการทำ, งานเคลียร์สิทธิ์การรักษา และการนำระบบ IT สารสนเทศมาช่วยลดภาระงาน
เช่น การใช้โปรแกรม EMR เชื่อมโยงข้อมูลในเอกสารผู้ป่วยทำให้ไม่ต้องบันทึกโดยใช้คนสามารถประมวลผลป้อนออกมา
เป็นต้น จึงทำให้พยาบาลปฏิบัติงานเฉพาะด้านวิชาชีพ ทำให้ไม่กระทบต่อการจัดอัตรากำลัง

2. การกำหนดเงื่อนไขทุกหน่วยงาน กรณีผู้ป่วยลดลง ให้ลดอัตรากำลังที่สอดคล้องภาระงาน หรือ
การลดขนาดบริการ

3. การให้ทุนในสาขาขาดแคลนสาขาการพยาบาลและเภสัชกรแก่นักเรียนในพื้นที่และใกล้เคียง

ความเหมาะสมอัตรากำลังกลุ่มงานผู้ป่วยนอก ตามเกณฑ์ FTE 80 %

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง 3 ปี	อัตรากำลัง (ผสมผสาน)	ความเหมาะสม เพียงพออัตรากำลัง
1	ผู้ป่วยนอกอายุรกรรม	24	21	
2	ผู้ป่วยนอกโรคหัวใจและหลอดเลือด	10	8	
3	ผู้ป่วยนอกโรคกระดูกและโรคเลือด	11	9	
4	ผู้ป่วยนอกสุขภาพใจ	5	5	
5	ห้องสังเกตอาการ	7	6	
6	คลินิกไตเทียม	5	5	
7	งานฟอกไตด้วยเครื่อง ยูนิต 1-3	33	21	ขยาย 8
8	ผู้ป่วยนอกศัลยกรรมทั่วไปและระบบทางเดินปัสสาวะ	15	10	ขยาย
9	ผู้ป่วยนอกศัลยกรรมกระดูกและข้อ	12	10	
10	ผู้ป่วยนอกผู้ป่วยนอกกุมารเวชกรรม	10	10	
11	ศูนย์พัฒนาการและการเรียนรู้	10	10	
12	ผู้ป่วยนอก หู คอ จมูก คลินิกภูมิแพ้และตรวจการได้ยิน	19	14	ขยายบริการแพทย์ 4
13	ผู้ป่วยนอกจักษุและต้อกระจกงานห้องผ่าตัด	46	28	ขยาย
14	ผู้ป่วยนอกสูติ-นรีเวชกรรม	10	10	
15	คลินิกพิเศษชั้น 2	15	12	

ความเหมาะสมอัตรากำลังกลุ่มงานงานเฉพาะ

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง3 ปี	อัตรากำลัง (ผสมผสาน)	ความเหมาะสม เพียงพอ อัตรากำลัง
1	อุบัติเหตุฉุกเฉิน (ER) และ (EMS)	30	26	
2	ศูนย์รพพยาบาล	11	7	
3	ศูนย์ส่องกล้อง	10	4	
4	ห้องผ่าตัด	52	32	ขยาย
5	ห้องผ่าตัดจักษุ	27	15	ขยาย
6	งานวิสัญญี	24	22	
7	งานห้องคลอด	20	13	ขยาย
8	งานกายภาพบำบัด	20	16	
9	งานทันตกรรม	70	51	
10	ศูนย์รังสีวินิจฉัย	38	30	
11	งานชันสูตร	36	34	
12	งานส่งเสริมสุขภาพ	10	9	
13	งานป้องกันโรค	8	7	
14	งานเยี่ยมบ้าน	4	3	
15	งาน PALIATIVE CARE	5	1	
16	งานเภสัชกรรม	71	59	

ความเหมาะสมอัตรากำลังกลุ่มงานสนับสนุนบริการ

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง 3 ปี	อัตรากำลัง (ผสมผสาน)	ความพอเพียง เหมาะสมอัตรากำลัง
1	ผู้บริหารระดับสูง	13	12	
2	สำนักอำนวยการและบริหารงาน ชั้น 5	14	10	
3	งานทรัพยากรมนุษย์	13	6	
4	ศูนย์คุณภาพ	3	2	
5	งานป้องกันและควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ	3	2	
6	งานการเงินและบัญชี	29	22	
7	งานตรวจสอบภายใน	6	3	
8	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	12	
9	งานสิทธิประโยชน์	17	15	
10	งานสุขภิบาลและสิ่งแวดล้อม	9	9	
11	งานโภชนาการ	43	23	
12	งานพัสดุ	9	9	
13	งานคลังเวชภัณฑ์	8	8	
14	งานคลังยา	11	9	
15	งานซักฟอก	23	16	
16	งานจ่ายกลาง	27	24	
17	งานเวชระเบียน	20	13	
18	งานเวชสถิติ	9	8	
19	งานประชาสัมพันธ์และรับข้อร้องเรียน	6	4	
20	งานรับใหม่-ส่งต่อ	6	5	
21	งานศูนย์รถ	30	26	
22	ศูนย์Porter	54	35	
23	งานเครื่องมือแพทย์	6	4	
24	งานซ่อมบำรุง	15	11	
25	งานทำความสะอาด	65	59	

ความเหมาะสมอัตรากำลังกลุ่มธุรกิจสุขภาพ

ลำดับ	หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง 3 ปี	อัตรากำลัง (ผสมผสาน)	ความพอเพียง เหมาะสมอัตรากำลัง
1	งานศูนย์สุขภาพดี	14	10	
2	งานการตลาด	2	2	
3	งานตรวจสอบคุณภาพเคลื่อนที่และประมวลผล	38	38	
4	งานการตลาด เขต กทม.	2	2	
5	ศูนย์ความงาม	6	5	
6	แพทย์แผนจีน	3	3	
7	แพทย์แผนไทย	7	6	
8	ศูนย์อาหาร	14	12	
9	บ้านผู้สูงอายุ ชั้น9	11	7	

ความเหมาะสมอัตรากำลังโรงพยาบาลสาขาในพื้นที่

ลำดับ	หน่วยงาน	อัตรากำลัง 3 ปี	อัตรากำลัง (ผสมผสาน)	ความเหมาะสมของ อัตรากำลัง
1	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว 2	22	16	
2	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สาขาเกษตรพัฒนา	18	13	
3	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สาขาหลักห้า	22	21	

2. ด้านคุณภาพ

2.1 โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยการส่งอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องภารกิจ มาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มแพทย์

	ปี 2557		ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564	
	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ	จำนวนแพทย์ลาพักยาวต่อ	จำนวนแพทย์ที่กลับจากศึกษาต่อ
สาขาอายุรกรรม	1	6	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	6	2
สาขาสูติ-นรีเวช	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
สาขาศัลยกรรม	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1	1	1	1	1	-
สาขากุมารเวชกรรม	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-
สาขาจักษุ	1	1	2	2	-	2	2	1	1	2	1	-	-	3	2	2
สาขาอโรบิคิสต์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
สาขาโสต ศอ นาสิก	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	1	1	-
สาขารังสีวินิจฉัย	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
สาขาวิสัญญี	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
สาขาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1
สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
สาขาจิตเวช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
สาขาทันตกรรม	-	2	-	3	1	-	3	1	-	2	-	-	-	1	1	-
สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
รวม	3	11	10	7	8	5	9	8	6	10	11	8	8	9	15	7

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มพยาบาล

กลุ่ม	จำนวน (คน)
วิสัญญีพยาบาล	13
พยาบาล (เฉพาะทางการฟอกไตเทียม)	10
พยาบาล (เฉพาะทาง 4 เดือน)	80
พยาบาล (เฉพาะทางเคมีบำบัด)	2
พยาบาล (เฉพาะทาง 2 เดือน)	4
พยาบาล CVT (เฉพาะทาง 3 เดือน)	5
พยาบาล stroke (เฉพาะทาง 4 เดือน)	4
รวมเฉพาะทาง	118
พยาบาลวิชาชีพ (RN)	245
รวมบุคลากรกลุ่มพยาบาลทั้งสิ้น	363
อัตราส่วนพยาบาลเฉพาะทาง / พยาบาลรวมทั้งองค์กร	32.5

แผนพัฒนาอัตรากำลังกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ

กลุ่ม	อัตรากำลัง ปัจจุบัน	ปี 60		ปี 61		ปี 62		ปี 63		ปี 64	
		ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ
ป.โท MBA		-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
เภสัชกร	37	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-
นักรังสีเทคนิค	4	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่งานทันต สาธารณสุข	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยทันตแพทย์	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยพยาบาล (PV)	128	9	9	13	13	8	8	3	3	2	2

4.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยวิธีการส่งอบรมทั่วไป ทั้งภายในและนอกโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สำหรับในปี 2564 เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้มีข้อจำกัดการส่งอบรม เนื่องจากการรวมกลุ่ม อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลได้จัดอบรมแบบ New normal มีการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น สำหรับในปี 2564

1) บุคลากรเข้าปฏิบัติงานใหม่ ได้รับอบรมตามโปรแกรม/หลักสูตรที่กำหนดร้อยละ 100

หลักสูตรด้าน	เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานตามเป้าหมาย	หมายเหตุ (สำเร็จ / กำลัง)
ด้านความปลอดภัยตามเป้าหมายองค์กร	1. การป้องกันควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	2. ความปลอดภัยจากการให้ยา ยาที่มีความเสี่ยงสูง	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	3. การติดเชื้อจากการปฏิบัติงาน	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	4. ความปลอดภัยจากการผ่าตัด การผ่าตัดผิดคน ผิดข้าง ผิดหัตถการ	พยาบาลห้องผ่าตัดและ จบใหม่ 100 %	100 (64/64)	/

หลักสูตรด้าน	เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ผลงานตามเป้าหมาย	หมายเหตุ (สำเร็จ / กำลัง)
ด้านความปลอดภัยตามเป้าหมายองค์กร	5. การให้เลือด	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	6. การระบุตัวผู้ป่วย	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	7. เทคนิคการเจาะเลือด	พยาบาลจบใหม่ 100 %	100 (27/27)	/
	8. การป้องกันระงับอุบัติเหตุ และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	เจ้าหน้าที่ใหม่ทุกราย	100 (76/76)	/

2) บุคลากรประจำการได้รับการอบรมในภาพรวมทั้งภายใน-นอกโรงพยาบาล ร้อยละ 80.86 (1297/1604) โดยจำแนกเป็นกลุ่มวิชาชีพ ดังนี้

รายการ	อัตรากำลัง	จำนวนที่ได้รับการอบรม	ร้อยละ
แพทย์	179	114	63.69
พยาบาล	304	263	86.51
วิชาชีพ	148	116	78.38
หัวหน้างาน	92	86	93.48
เภสัชกร	34	30	88.24
เจ้าหน้าที่	844	688	81.32
รวม	1604	1297	80.86