

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้และมีสุขภาวะที่ดี
6. โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจบริหารและรองรับการให้บริการสุขภาพ
7. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล



แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566-2570

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ

1. สร้างความมั่นคงด้านการเงิน

- การเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน



2. สร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ

- การขยายบริการ sw จักชุมชนแพ้ว เฟส 2
- การสร้างศักยภาพในการปลูกถ่ายไต
- การขยายบริการ sw บ้านแพ้ว สาขาสาทร เพื่อรองรับบริการ ระดับ Premium ทั้งคนไทย และ ต่างประเทศ
- การพัฒนาการดูแล และรักษาแม่และเด็ก
- การขยายบริการการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและโรคทางช่องอก
- การเป็นโรงเรียนแพทย์ และ Training center
- ความร่วมมือด้านวิชาการและการบริการกับต่างประเทศ
- การพัฒนา ER คุณภาพ
- การดูแลผู้ป่วย NCDs
- การดูแลผู้สูงอายุ



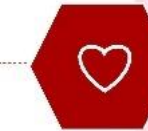
3. สร้างความมั่นคงด้านบุคลากร

- สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก
- พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล



4. ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

- การคัดกรองป้องกัน และดูแลผู้ป่วย NCDs
- อาหารปลอดภัยต่อสุขภาพ
- การคัดกรองสุขภาพแม่ และการดูแลผู้สูงอายุ
- การคัดกรองป้องกัน และดูแลผู้ป่วยแม่และเด็ก
- การจัดการขยะมูลฝอย



6. พัฒนาสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ มาตรฐานสากล

- การพัฒนาด้านการวิจัย
- การพัฒนาเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากล

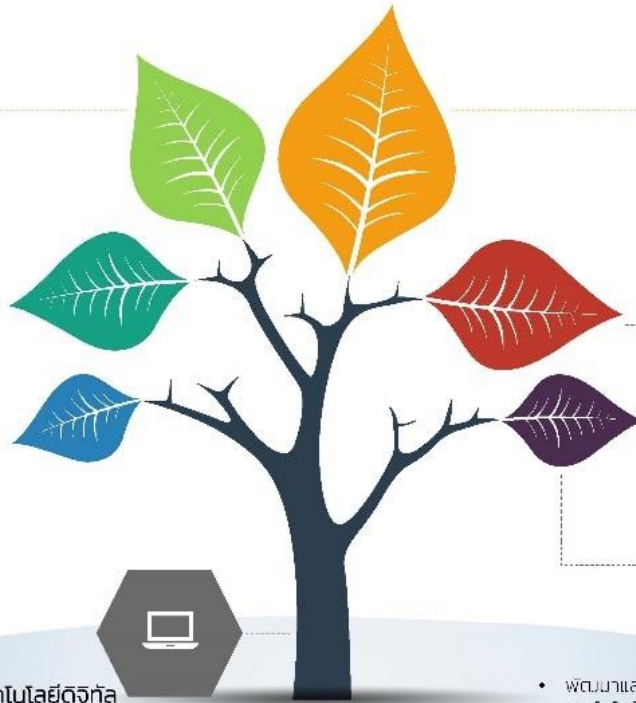


5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ Server
- การพัฒนาโปรแกรม IPD ระยะที่ 2
- การพัฒนาระบบการเก็บและถ่ายย
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ
- ยกระดับธรรมาภิบาลด้านข้อมูล



- พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการ



แผนปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ความมั่นคงด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 3 : โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน

4 : บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
1. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	มีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างการจัดองค์กรและโครงสร้างอัตรากำลังและมีการทบทวนแผนระดับ 1 : ทบทวนและจัดทำโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ ระดับ 2 : เสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบ ระดับ 3 : เสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พิจารณานุมัติ	1.1 โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์	1.1.1 ทบทวน และจัดทำโครงสร้างการจัดองค์กรและโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์	√				ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร	
					Q1	Q2	Q3	Q4			
	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ร้อยละการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง	1.2. การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	1.2.1 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี และ 3 ปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ ประเมินกรอบอัตรากำลังจากภาระงานของแต่ละสาขาวิชาชีพ - รวบรวมข้อมูล กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ระยะ 1 ปี และ 3 ปี - เสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาให้ความเห็นชอบ - เสนอคณะกรรมการโรงพยาบาล บ้านแพ้ว พิจารณาอนุมัติ - ดำเนินการตามแผน และ ติดตามประเมินผล 	√	√		√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ร้อยละของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตามแผนงานที่กำหนด	1.3. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	1.3.1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์	
	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด	1.4 สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม	1.4.1 บริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรให้มีความเหมาะสม และเป็นไปตามที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> - การจัดอัตรากำลังขึ้นปฏิบัติงาน - การเพิ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม 	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
2. พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน	บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนา/อบรมร้อยละ 80	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา/อบรม	2.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	2.1.1 โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	√	√	√	√	1,500,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผ่านการประเมินก่อน - หลังการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผ่านการประเมินก่อน - หลังการอบรม	2.2 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรทุกระดับ	2.2.1 โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรทุกระดับ	√	√	√	√	30,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	มีระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานไม่น้อยกว่า 2 ระบบ	จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงาน	2.3 นำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2.3.1 โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและสนับสนุนงานบุคคล	√	√	√	√	300,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 - บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร - อัตราความผูกพันต่อองค์กร 	3.1 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.1.1 โครงการปรับปรุงสถานที่ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√	√	งบลงทุน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
			3.2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.1.2 โครงการพัฒนา 5 ส. คุณภาพ		√		√		
			3.3 เสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร	3.3.1 โครงการเสริมสร้างสุขภาพบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสุขภาพประจำปี - วัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล - Walk together Season 2 				√	√	งบดำเนินงาน 500,000 75,000

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล	- อัตราการลาออกลดลงร้อยละ 5	- อัตราการลาออกที่ลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.4 สร้างระบบประเมินผลการทำงานและระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.4.1 ทบทวนและจัดวางระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม - จัดทำเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องภาระงาน	√	√			ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์