



---

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ปีงบประมาณ พ.ศ 2569  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
ตุลาคม 2568

## คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดของภารกิจของหน่วยงาน

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2569 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 5 ปี (2566-2570) ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และสอดคล้องนโยบาย ทิศทางแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของกระทรวงสาธารณสุข และจากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสพัฒนา ของตนเอง และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ที่เข้าประเมินมาตรฐานรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนงาน ตามกระบวนการที่เป็นระบบ

งานทรัพยากรมนุษย์ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของโรงพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ตุลาคม 2568  
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ ที่มาและความสำคัญ	1
แนวคิดและวิธีการดำเนินงาน	
- องค์ประกอบของ HR Scorecard	2
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560-2579	3
มาตรฐาน HA : 1-5 กำลังคน	4
- ข้อกำหนดโดยรวมของมาตรฐาน (Overall requirement)	4
- ประเด็นการพัฒนา ประกอบการให้คะแนนและวิเคราะห์ Gap ตามมาตรฐาน	4
ข้อมูลพื้นฐาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	4
- วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	4
- พัฒนาการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว	4
ยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2566-2570) โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	5
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ (Goal) ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570	5
แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	7
แผนปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	9

## ที่มาและความสำคัญ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ แต่ยังเป็นตัวกำหนดทิศทางการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Plan) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยการวางแผนในด้านต่างๆ เช่น การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะเหมาะสม, การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน, การรักษาสมดุลในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ, รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน การทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงแค่การจัดการทรัพยากรบุคคลในระยะสั้น แต่ยังคงต้องมองในระยะยาว โดยคำนึงถึงการเติบโตของพนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูด, พัฒนา, และรักษานักงานที่มีคุณภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้การดำเนินงานในแต่ละด้านของทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระเบียบและเป็นระบบ รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับภายในองค์กรและในสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้ การทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ในโลกธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน.

# แนวคิดและวิธีการดำเนินงาน

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ที่มีอิสระ คล่องตัว ในการบริหารจัดการ ดังนั้น การวางกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญที่ต้องศึกษา แนวคิดมาตรฐานต่าง ๆ หรือข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และอื่น ๆ เป็นต้น มาประยุกต์เป็นแนวคิดในการ จัดทำแผน ดังนี้

## HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard เป็นเครื่องมือประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประยุกต์มาจาก แนวคิดการประเมินแบบสมดุล (Balance Scorecard) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคน ขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นการประเมินสถานการณ์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 5 มิติ คือ

- 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy)
- 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- 3) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- 4) ความพร้อมรับพีดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการมีความรับผิดชอบต่อการ ตัดสินใจ (Responsible Decision-Making) และการมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency & Fair)
- 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance)

## องค์ประกอบของ HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัดไว้ 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กร ต้องบรรลุ
2. ปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรต้องบรรลุมาตรฐาน ความสำเร็จ
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวชี้เป้าว่า องค์กรมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
4. หลักฐานและผลการดำเนินงาน (Evidence & Result) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการ ประเมินว่า องค์กรได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมี ความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

## แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579

เป้าหมาย : ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข กำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ประกอบด้วย 4 Excellences ได้แก่

1. ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention and Protection : PP & P Excellence)
2. ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
3. ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
4. ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

### เป้าหมายด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

คือ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่าและมีความสุข โดยกำหนดยุทธศาสตร์ย่อย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้  
**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ (Human Resource for Health Strategy and Organization)

#### มาตรการ

- 1) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและบริหารจัดการกำลังคน ให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health governance)
- 2) พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)
- 3) ระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health information system)

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ (Human Resource for Health Development)

#### มาตรการ

- 1) พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Workforce capability)
- 2) พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)
- 3) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Culture Change & Innovation)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคนคุณภาพ (Human Resource for Health Management)

#### มาตรการ

- 1) ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกแต่งตั้ง ให้โปร่งใส เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ (Recruitment Process)
- 2) พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life)
- 3) พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ ให้เข้มแข็งและยั่งยืน (Human Resource for Health Network)

#### มาตรการ

- 1) สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพ (Strengthen informal HRH sector)
- 2) สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on HRH network)
- 3) การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Corporate Communications)

**ข้อกำหนดโดยรวมของมาตรฐาน (Overall requirement) :**

I-5.1 องค์กรบริหารขีดความสามารถและความเพียงพอของบุคลากรเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร.

I-5.2 องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อรักษาบุคคลไว้ และให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี.

**ประเด็นการพัฒนา ประกอบด้วย การให้คะแนนและวิเคราะห์ Gap ตามมาตรฐาน**

1. ขีดความสามารถและความเพียงพอของบุคลากร
2. การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิภาพของบุคลากร
3. สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
4. ชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร
5. ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร
6. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

**ข้อมูลพื้นฐาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)**

โรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็น องค์การมหาชน ที่อยู่ในกำกับของรัฐ มีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน รวมเป็นเวลา 25 ปี

**วัตถุประสงค์การจัดตั้ง**

1. ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรคและการฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์
2. ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการ สาธารณสุขโดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าวด้วย
3. ดำเนินการส่งเสริม หรือสนับสนุนการศึกษาวิจัย การให้การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์การสาธารณสุขและการบริหารจัดการหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการดังกล่าว
4. ดำเนินกิจการอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของชุมชน

**พัฒนาการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว**

ด้วยความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทำให้โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีการพัฒนาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีความซับซ้อนแบบก้าวกระโดด เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการรักษาโรคยาก ไม่ต้องเดินทางไปรักษาในโรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ จากการศึกษาการให้บริการ ทั้งในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและเขตกรุงเทพมหานคร ตามทิศทางนโยบาย ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลขนาด 510 เตียง และทิศทางในอนาคตเพิ่มเป็น 600 เตียง ปัจจุบันบุคลากรมีจำนวน 1,830 คน ณ 15 กันยายน 2568 โดยมีกรอบอัตรากำลัง ระยะเวลา 5 ปี 2,383 อัตรา

จากการขยายบริการเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลระยะ 5 ปี (2566-2570) อาทิ การทักทายใหม่ ๆ การร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อร่วมผลิตและอบรมพัฒนาบุคลากรสายสาธารณสุข โดยเฉพาะโรงเรียนแพทย์ การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การตั้งศูนย์วิจัย การขยายอาคารรักษาโรคหัวใจ โรงพยาบาลจักษุ บ้านแพ้ว และอื่น ๆ ทำให้โรงพยาบาลต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างและเกิดความมั่นคงด้านบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

## ยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2566–2570) โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

### วิสัยทัศน์:

เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ  
"INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL"

### พันธกิจ

1. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
3. พัฒนาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ
4. ผลิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการสาธารณสุข การบริหารจัดการ และเป็นแหล่งฝึกฝนเรียนรู้แก่องค์กร สถาบันต่างๆ

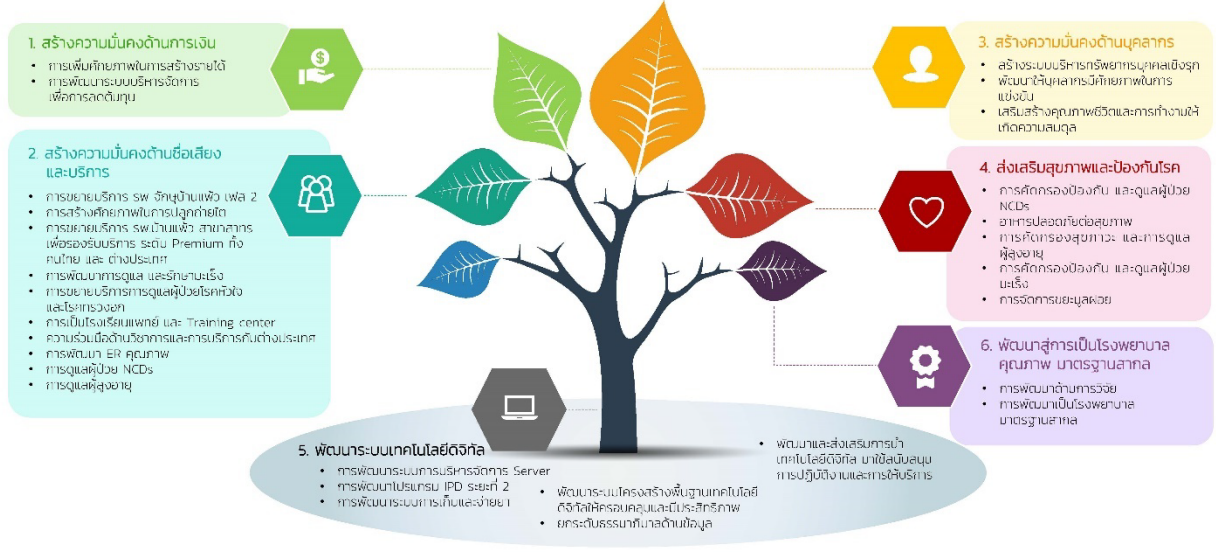
### เป้าประสงค์ (Goal) ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570

1. โรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความมั่นคงด้านการเงิน
2. โรงพยาบาลขยายศักยภาพในการให้บริการและสร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน
4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร
5. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้และมีสุขภาวะที่ดี
6. โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจบริหาร และรองรับการให้บริการสุขภาพ
7. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล



# แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566-2570

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ



โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันของการสาธารณสุข โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค สถานการณ์ แนวโน้ม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ และโอกาสในการพัฒนา โดยระดับความคิดผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์กร

### \* ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

ประเด็นพิจารณา	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<b>1. การประเมินความพร้อมและความพอเพียงของทรัพยากร</b> ก. ระบบทรัพยากรมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีศักยภาพ มีความใส่ใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ</li> <li>• ส่งเสริมการให้ทุนการศึกษา ได้แก่ แพทย์เฉพาะทาง, วิชาชีพที่ขาดแคลน ได้แก่ พยาบาลเภสัชกร เป็นต้น</li> <li>• ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องโดยเฉพาะระดับบริหาร และหลักสูตรระยะสั้น</li> <li>• มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน</li> <li>• บุคลากรส่วนใหญ่อายุไม่มาก อยู่ในวัยทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรบางสาขาไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายใหม่ๆ อาทิ พยาบาลเฉพาะทางสาขาต่างๆ เช่น พยาบาลเฉพาะทางโรคหัวใจ, ICU, CCU</li> <li>• ขาดแคลนบุคลากรสาขาหลัก เช่น เภสัชกร จากนโยบายและกฎหมายของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง</li> <li>• องค์กรเติบโตรวดเร็วทำให้บุคลากรขาดทักษะที่สัมพันธ์กับนโยบายใหม่ๆ</li> <li>• การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับในการพัฒนาองค์กรยังไม่เป็นรูปธรรม</li> <li>• การติดตามและประเมินผลด้านต่างๆ ยังขาดความต่อเนื่อง</li> <li>• หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการต้นทุน</li> <li>• เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อายุงานน้อยขาดประสบการณ์ในการบูรณาการ</li> <li>• เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ขาดความผูกพันองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน</li> <li>• ยังขาด Career Path ที่ชัดเจน</li> </ul>

แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความมั่นคงด้านบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าหมายระยะ 5 ปี	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
1. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	1. โครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์	1. จัดทำโครงสร้างการจ้างองค์กรและมีการทบทวนแผน	1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างการจ้างองค์กรและโครงสร้างอัตราจ้าง และมีการทบทวนแผน	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด
	2. การบริหารอัตราจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	2. จัดทำแผนอัตราจ้าง มีการทบทวนแผนและดำเนินการตามแผน	2. ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด
	3. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	3. บรรจุบุคลากรได้ครบถ้วนทั้งมิติจำนวนและคุณภาพตามแผน	3. ร้อยละของการสรรหาบุคลากรให้ได้ตามแผนงานที่กำหนด	
	4. สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม	4. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร	4. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นไปตามแผนที่กำหนด	
2. พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน	1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1. มีแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผน	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนา /อบรม ร้อยละ 80	
	2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรทุกระดับ	2. มีโครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรทุกระดับและดำเนินการตามโครงการ	2. ร้อยละ 80 ของผลการประเมินก่อน - หลังการอบรม	
	3. นำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3. มีโครงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินการตามโครงการ	3. จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าหมายระยะ 5 ปี	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล	1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. มีโครงการปรับปรุงสถานที่ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามโครงการ	1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กร	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด
	2. ทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2. มีการทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามแผนงานที่กำหนด	2. ความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการตามแผนงานที่กำหนด	
	3. สร้างเสริมสัมพันธภาพ และการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	3. บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร	3. อัตราความผูกพันต่อองค์กร	
	4. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน	4 ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับและระบบ		ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด
	5. เสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร	5. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพตามแผนงานที่กำหนด	4. ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพ	

## แผนปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ ระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
1. สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ได้ตามแผนงานที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	- ร้อยละของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้ตามแผนงานที่กำหนด	1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ได้ตามปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	1.1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามแผนงานที่กำหนด	√	√	√	√	100,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร	- สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด	2. สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม	2.1 บริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร ให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามที่กำหนด	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ ระดับผู้บริหาร
					Q1	Q2	Q3	Q4		
2. พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการพัฒนา/อบรม ร้อยละ 80	- ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา/อบรม	1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1.1 โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	√	√	√	√	1,500,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและผ่านการประเมินก่อน - หลังการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผ่านการประเมินก่อน - หลังการอบรม	2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร	2.1 โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร	√	√			50,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	มีระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานไม่น้อยกว่า 2 ระบบ	- จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงาน	3 นำเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3.1 โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและสนับสนุนงานบุคคล	√	√	√	√	300,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์
	มีวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ ที่นำไปใช้จริงเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์แก่สังคมองค์กร	- จำนวนองค์ความรู้ที่นำไปใช้จริง และมีผลลัพธ์เชิงประจักษ์	4. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ความรู้การจัดการความรู้และนวัตกรรม	4.1 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานจัดการความรู้ - มหกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม	√	√	√	√	30,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหาร	
					Q1	Q2	Q3	Q4			
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล	มีการทบทวนระบบค่าตอบแทนและปรับปรุงสวัสดิการตามแผนงานที่กำหนด	- ความสำเร็จในการทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการตามแผนงานที่กำหนด	1. ทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1.1 การทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากร	√	√	√	√	50,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์	
	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- อัตราความผูกพันต่อองค์กร	2. สร้างเสริมสัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	2.1 โครงการสร้างเสริมสัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	√	√	√	√	2,000,000	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์	
	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการดูแลสุขภาพ	3 เสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร	3.1 โครงการเสริมสร้างสุขภาพบุคลากร - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี - ตรวจสอบสุขภาพใจ - วัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล - Walk together Season 3			√	√	√	√	575,000
<b>รวมงบประมาณ</b>									<b>4,575,000</b>		