

รายงานผลการติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

รายงานผลการติดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ความมั่นคงด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ : 3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน

4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ขอ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
13. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีศักยภาพในการแข่งขัน	13.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	13.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง	- ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	มากกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100	1,400,000	438,000	ตุลาคม 2566 ถึง สิงหาคม 2567	- หลักสูตรวิสัญญีพยาบาล - การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด - การพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน - การพยาบาลส่งต่อห้องระบบทางเดินอาหาร - เวชปฏิบัติทางตา - การพยาบาลเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต (การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม) - การพยาบาลผู้ป่วยประสาทวิทยาและศัลยศาสตร์
		13.1.2 โครงการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	- ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	มากกว่าร้อยละ 80	ระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 83.33 ระดับผู้บริหาร ร้อยละ 100	1,000,000	6,900	มีนาคม 2567 ถึง กันยายน 2567	หัวหน้างาน - การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน - สารสนเทศและการนำ Big data มาใช้ในการบริหารงาน - การวางแผนกลยุทธ์ - มาตรฐาน ITA - การบริหารจัดการต้นทุนผู้บริหาร - กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรในยุคการเปลี่ยนแปลงหรือหลักสูตรใกล้เคียง - มาตรฐานและระบบงานสำคัญในการนำองค์กรสำหรับการประเมิน Advanced HA - Digital transformation กับการพัฒนาองค์กร
	13.2 สรรหาบุคลากรสาขาขาดแคลนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน	13.2.1 โครงการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลนแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่หรือใกล้เคียง	- ร้อยละการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100	2,300,000	730,000	กรกฎาคม 2567	- ทุนสาขาพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ขอ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		13.2.2 โครงการสนับสนุนทุนสาขาขาดแคลน ในปีสุดท้ายก่อนจบการศึกษา 1) พยาบาลวิชาชีพ 50 ทุน 2) เภสัชกร 5 ทุน	- ร้อยละการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 94 ในสาขาการพยาบาล ร้อยละ 80 ในสาขาเภสัชกร	5,800,000	5,060,000	เมษายน 67	- ทุนสาขาการพยาบาล 47 ทุน - ทุนสาขาเภสัชกร 4 ทุน
14. Happy work place	14.1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	14.1.1 โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ - ทบทวนปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	- อัตราการลาออกในสาขาวิชาชีพขาดแคลน	ไม่เกินร้อยละ 20	ร้อยละ 6.23 พยาบาลวิชาชีพ (26/420) ร้อยละ 6.06 เภสัชกร (2/33)	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	เมษายน 67 ถึง กันยายน 67	- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำเร็จ - ทบทวนระบบสวัสดิการในอนุคณะกรรมการบุคคลสำเร็จ - ค่าตอบแทนสาขาขาดแคลนพยาบาลและเภสัชกร - โครงสร้าง การกำหนดตำแหน่งสำเร็จ
		ยกย่องเชิดชูคนดีขององค์กรได้ตามเป้าหมาย จำนวน 18 คน			100,000				90,000
	14.2 สร้างเสริมสัมพันธภาพ และการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	14.2.1 โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD) 14.2.2 โครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว	- อัตราความผูกพันต่อองค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 72	ร้อยละ 79.80	3,500,000	3,299,602.39	มีนาคม 67 ถึง กันยายน 67	- โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD) จำนวน 8 รุ่น
						300,000	47,996	กรกฎาคม 2567 ถึง กันยายน 2567	โครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว - ตรวจสุขภาพ 95.3 เปอร์เซ็นต์ - ชีตวัคซิม (ตามความประสงค์ จนท.จากการสำรวจ) 1,300 คน - กิจกรรม Walk together 2024 การสะสมก้าวเดิน โดยมีรางวัลจูงใจ