

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ความมั่นคงด้านบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ : 3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน

4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	รหัสโครงการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ใช้
13. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	13.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน	3-13-131-1311-403	13.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง สอดคล้องยุทธศาสตร์ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 13.1.2 การประเมินสมรรถนะบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางที่ซับซ้อนที่ได้รับการพัฒนา	- ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางได้รับการพัฒนาสมรรถนะ - ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางได้รับการประเมินสมรรถนะและผ่านเกณฑ์	มากกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100 - กำหนดแผนการอบรมสำหรับกลุ่มเป้าหมายบุคลากรสาขาวิชาชีพ เฉพาะทาง 8 หลักสูตร - ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายทั้ง 8 หลักสูตร	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	1,400,000	385,000

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	รหัสโครงการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ใช้
		3-13-131-1313-403	13.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - หัวหน้างาน - ผู้บริหารระดับสูง	- ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	มากกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 91.67 - กำหนดแผนอบรมผู้บริหารระดับรอง ผอ./ผช.ผอ. จำนวน 3 เรื่อง บรรลุตามเป้าหมาย 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 100 - กำหนดแผนอบรมระดับหัวหน้างาน จำนวน 6 เรื่อง บรรลุตามเป้าหมาย 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 83.33	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	1,000,000	449,823
	13.2 สรรพหุบุคลากรสาขาขาดแคลนให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน	3-13-132-1321-403	13.2.1 โครงการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลนแก่เด็กนักเรียนในพื้นที่หรือใกล้เคียง	- ร้อยละหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน	มากกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ 87.50 (77/88)	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	2,300,000	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	รหัสโครงการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้
14. Happy work place	14.1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3-14-141-1411-403	14.1.1 โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ - ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ - ทบทวนปรับปรุงระบบสวัสดิการ - Fitness for medical personnel	- อัตราการลาออกในสาขาวิชาชีพขาดแคลน	ไม่เกินร้อยละ 20	ร้อยละ 9.83 จำแนกเป็นสาขาขาดแคลน - เกษัชกร ร้อยละ 6.45 - แพทย์ ร้อยละ 11.19 - พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 11.53	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	800,000	-
		3-14-141-1412-403	14.1.2 โครงการคนดีขององค์กร		15 คน	15 คน	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	100,000	75,000
	14.2 สร้างเสริมสัมพันธภาพ และการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	3-14-142-1421-403	14.2.1 โครงการสร้างเสริมสัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมของสหสาขาวิชาชีพ	- อัตราความผูกพันต่อองค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 72	ร้อยละ 75.04	1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	100,000	34,620
		3-1-142-1422-403	14.2.2 โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร (OD)				1 ต.ค. 65 ถึง 30 ก.ย. 66	3,500,000	3,372,425.40

ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

๑. บุคลากรสายวิชาชีพมีภาระงานค่อนข้างมาก ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะได้ทุกคน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมด้วย
๒. สถาบันการผลิต/อบรมไม่จัดอบรม หรือเลื่อนการอบรม
๓. การสนับสนุนงบประมาณของโรงพยาบาลไม่จูงใจ เช่น ค่าที่พัก และรายได้ที่ลดลงขณะไปเรียน
๔. ผู้บริหารมีภาระงานค่อนข้างมาก ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะได้ทุกคน
๕. บุคลากรมีหลากหลายกลุ่ม ต้องทำความเข้าใจความต้องการ และจัดทำแผนงานโครงการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม
๖. บุคลากรบางคนมีทัศนคติเชิงลบ ให้ข้อมูลไม่ตรงตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะ :

๑. โรงพยาบาลควรเสนอปรับแผนงาน ตัวชี้วัดผลสำเร็จให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นเหตุที่ทำให้โรงพยาบาลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน
๒. โรงพยาบาลควรมีศูนย์ข้อมูลและผู้รับผิดชอบในการสนับสนุน ประมวลผล สถิติ ระดับองค์การ และค้นหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อการเปรียบเทียบ และตัดสินใจ
๓. โรงพยาบาลควรทบทวนระบบการสนับสนุนงบประมาณ ค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนา อาทิเช่นการได้รับผลประโยชน์ระหว่างลาศึกษาต่อ

.....

สถิติข้อมูลงานทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566

- อัตรากำลัง**
- การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ข้อมูลพื้นฐาน

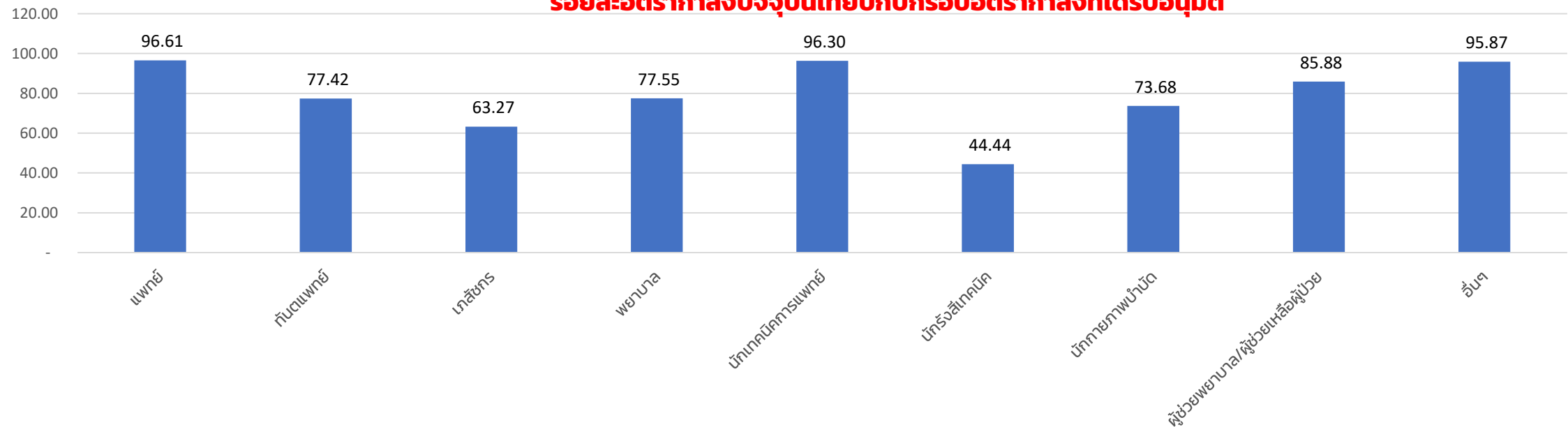
- จำนวนเจ้าหน้าที่ในปัจุบันประมาณ 2566 ทั้งหมด 1,699 คน ณ 30 กันยายน 2566



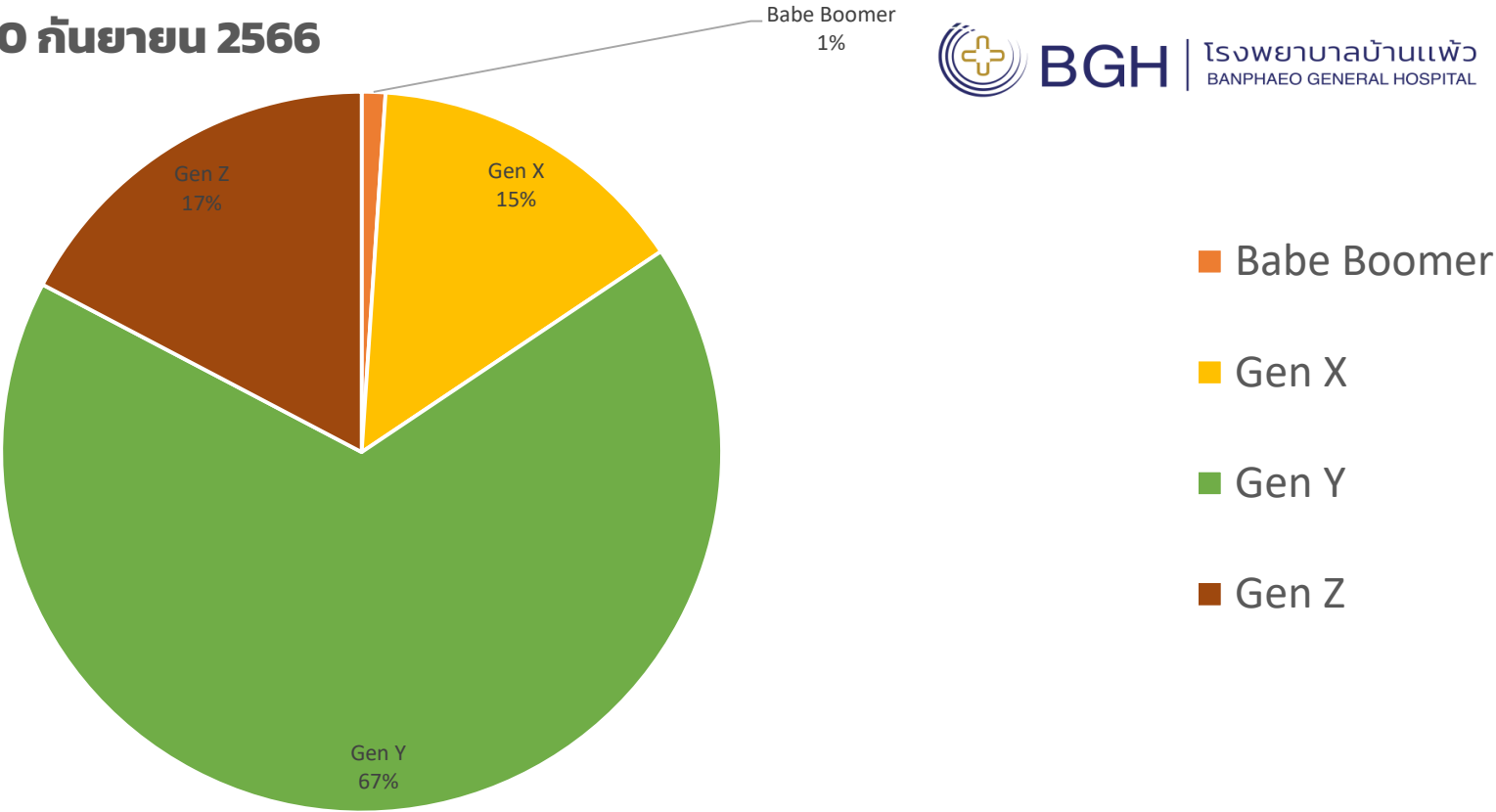
กรอบและอัตรากำลังโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ	จำนวนรายวิชาชีพสาขาหลัก ที่ได้รับการอนุมัติจาก ครม.										รวม
	ผู้บริหาร รอง/ผช.	แพทย์	ทันตแพทย์	เภสัชกร	พยาบาล	นัก เทคนิค การแพทย	นักรังสี เทคนิค	นักกายภาพ บำบัด	ผู้ช่วยพยาบาล/ ผู้ช่วยเหลือ ผู้ป่วย	อื่นๆ	
2564--2566	13	177	31	49	481	27	9	19	432	702	1,940
2565 (30 ก.ย. 2565)	12	167	20	31	377	27	4	15	339	639	1,631
2566 (30 ก.ย. 2566)	12	171	24	31	373	26	4	14	371	673	1,699

ร้อยละอัตรากำลังปัจจุบันเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ



กราฟแสดง Generation บุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566



Generation		จำนวน (คน)
คนที่เกิดปี 2489-2507	Babe Boomer	18
คนที่เกิดปี 2508-2522 (44-58-)	Gen X	247
คนที่เกิดปี 2523-2540 (26-43 ปี)	Gen Y	1,140
คนที่เกิดปี 2541 เป็นต้นไป (25ปี)	Gen Z	294
รวม		1,699

ข้อมูลพื้นฐาน

เจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566

เจ้าหน้าที่	จำนวน (คน)
บ้านแพ้ว	1,498
CAPD	35
สาทร	88
แจ้งวัฒนะA	11
แจ้งวัฒนะB	20
บ้านแพ้ว 2	14
บ้านแพ้ว สาขาเกษตร พัฒนา	14
บ้านแพ้ว สาขาหลักห้า	19
รวมเจ้าหน้าที่ทั้งหมด	1,699



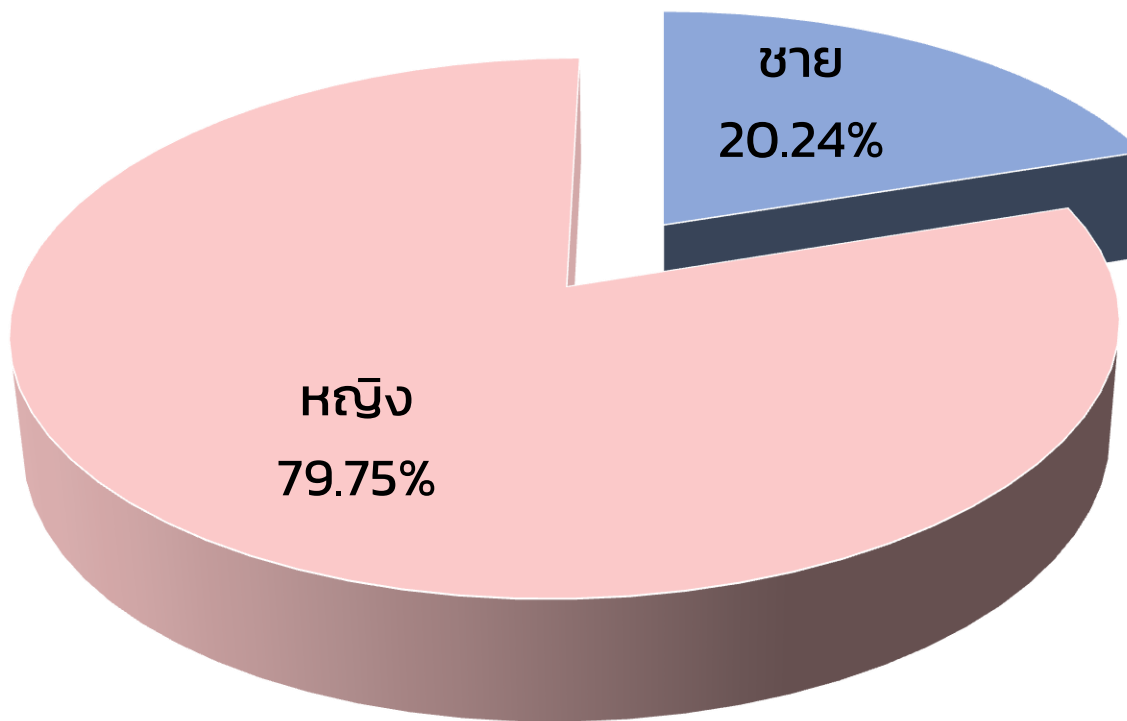
BGH

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
BANPHAEO GENERAL HOSPITAL

ข้อมูลพื้นฐาน

- ชาย 344 คน
- หญิง 1,355 คน

ข้อมูลแสดงจำนวนเจ้าหน้าที่แยกตามเพศ



ข้อมูลพื้นฐาน

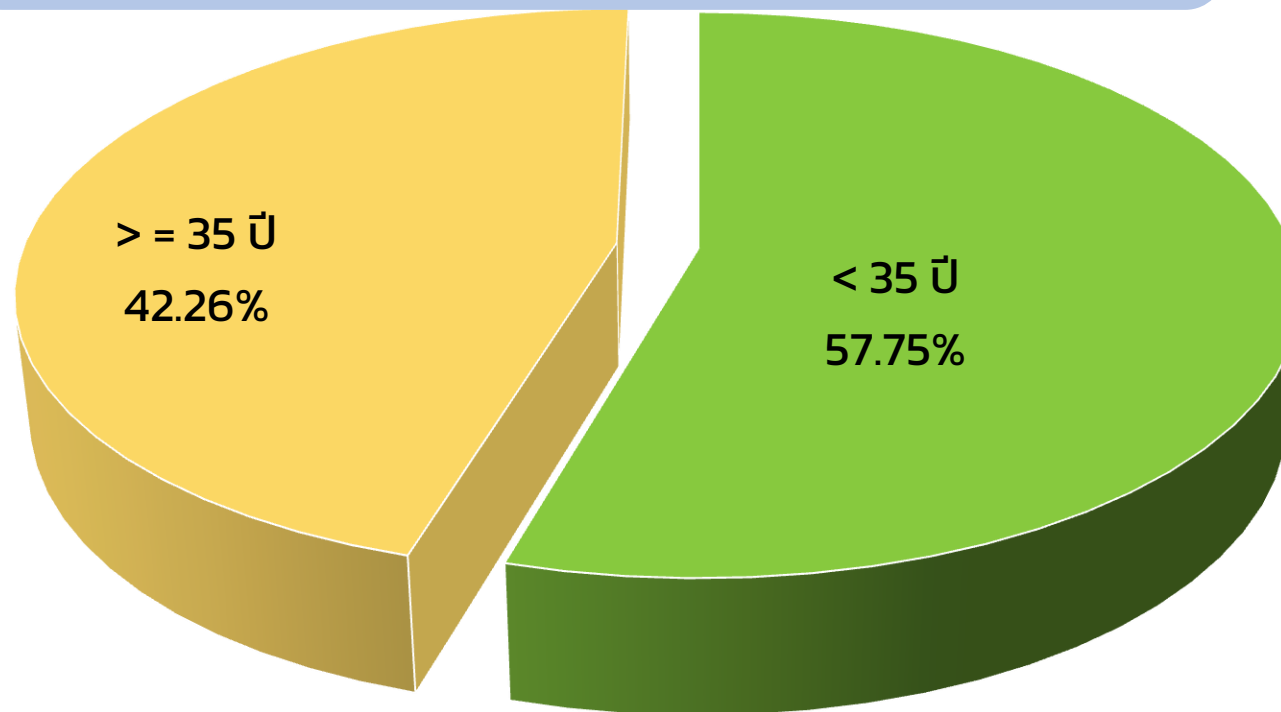


BGH

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
BANPHAEO GENERAL HOSPITAL

- อายุ < 35 ปี จำนวน 981 คน
- อายุ $\geq$ 35 ปี จำนวน 718 คน

ข้อมูลแสดงจำนวนเจ้าหน้าที่แยกตามช่วงอายุ



ขีดความสามารถ

บุคลากรมีสมรรถนะ และศักยภาพในการแข่งขัน

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มพยาบาล

กลุ่ม	จำนวน (คน)
วิสัญญีพยาบาล	15
พยาบาล (เฉพาะทางการฟอกไตเทียม)	15
พยาบาล (เฉพาะทาง 4 เดือน)	71
พยาบาล (เฉพาะทางเคมีบำบัด)	4
พยาบาล (เฉพาะทาง 2 เดือน)	4
พยาบาล CVT (เฉพาะทาง 3 เดือน)	5
พยาบาล stroke (เฉพาะทาง 4 เดือน)	7
รวมเฉพาะทาง	121
พยาบาลวิชาชีพ (RN)	252
รวมบุคลากรกลุ่มพยาบาลทั้งสิ้น	373
อัตราส่วนพยาบาลเฉพาะทาง / พยาบาลรวมทั้งองค์กร	32.43

แผนพัฒนาอัตรากำลังกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ

กลุ่ม	อัตรากำลังปัจจุบัน	ปี 60		ปี 61		ปี 62		ปี 63		ปี 64		ปี 65		ปี 66	
		ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ	ส่งเรียน	จบ
ป. โท MBA		-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เภสัชกร	37	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
นักรังสีเทคนิค	4	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยทันตแพทย์	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยพยาบาล (PN)	128	9	9	13	13	8	8	3	3	2	2	10	10	10	10

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

อบรมหลักสูตรตามแผนยุทธศาสตร์/Service Plan

อบรมหลักสูตร / เรื่อง ตามจุดเน้นและความเสี่ยง

อบรมหลักสูตร / เรื่อง พื้นฟูวิชาการระบบงานสำคัญ

อบรมหลักสูตร / เรื่อง ตามบริบทตำแหน่ง

อบรมเรื่อง หลักสูตร นโยบาย,ระเบียบ, แนวทางที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

อบรมเรื่อง/หลักสูตรอื่น ๆ เช่น โรคอุบัติใหม่

- การส่งไปฝึกอบรม (Training and Workshops)
- การเรียนรู้ในห้องเรียน (Classroom Training)
- การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ
- การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง เช่น อ่านหนังสือ (Reading/ Self study Material)
- การมอบหมายงานใหม่หรือมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติงานในโครงการใหม่ (Project Assignment)
- การย้าย หรือ สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job swap)
- การดูงาน (Trip Study)
- การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning (Computer-base Learning / Web-based Learning)
- การสอนงาน / การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Coaching/ On the job Training)
- **การจัดทำหลักสูตรอบรมตามตำแหน่งที่ต้องรู้**

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มแพทย์

	ปี 2557		ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566	
	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ ปี	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ ปี	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ ปี	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ ปี	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ ปี	จำนวน แพทย์ลา ศึกษาต่อ	จำนวน แพทย์ที่ กลับจาก ศึกษาต่อ ปี
สาขาอายุรกรรม	1	6	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	6	2	2	5	3	4
สาขาสุติ-นรีเวช	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
สาขาศัลยกรรม	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1	1	1	1	1	-	1	-	1	-
สาขากุมารเวชกรรม	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	2	-	-
สาขาจักษุ	1	1	2	2	-	2	2	1	1	2	1	-	-	3	2	2	1	2	1	-
สาขาอโรบิติกส์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	1
สาขาโสต ศอ นาสิก	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	1	1	-	-	1	-	1
สาขารังสีวินิจฉัย	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-
สาขาวิสัญญี	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-
สาขาเวชศาสตร์ ฉุกเฉิน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-
สาขาเวชศาสตร์ฟื้นฟู	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
สาขาจิตเวช											1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สาขาทันตกรรม	-	2	-	3	1	-	3	1	-	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
สาขาเวชศาสตร์ ครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1
รวม	3	11	10	7	8	5	9	8	6	10	11	8	8	9	15	7	6	13	7	8

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มพยาบาล

กลุ่ม	จำนวน (คน)
วิสัญญีพยาบาล	15
พยาบาล (เฉพาะทางการฟอกไตเทียม)	15
พยาบาล (เฉพาะทาง 4 เดือน)	71
พยาบาล (เฉพาะทางเคมีบำบัด)	4
พยาบาล (เฉพาะทาง 2 เดือน)	4
พยาบาล CVT (เฉพาะทาง 3 เดือน)	5
พยาบาล stroke (เฉพาะทาง 4 เดือน)	7
รวมเฉพาะทาง	121
พยาบาลวิชาชีพ (RN)	252
รวมบุคลากรกลุ่มพยาบาลทั้งสิ้น	373
อัตราส่วนพยาบาลเฉพาะทาง / พยาบาลรวมทั้งองค์กร	32.43

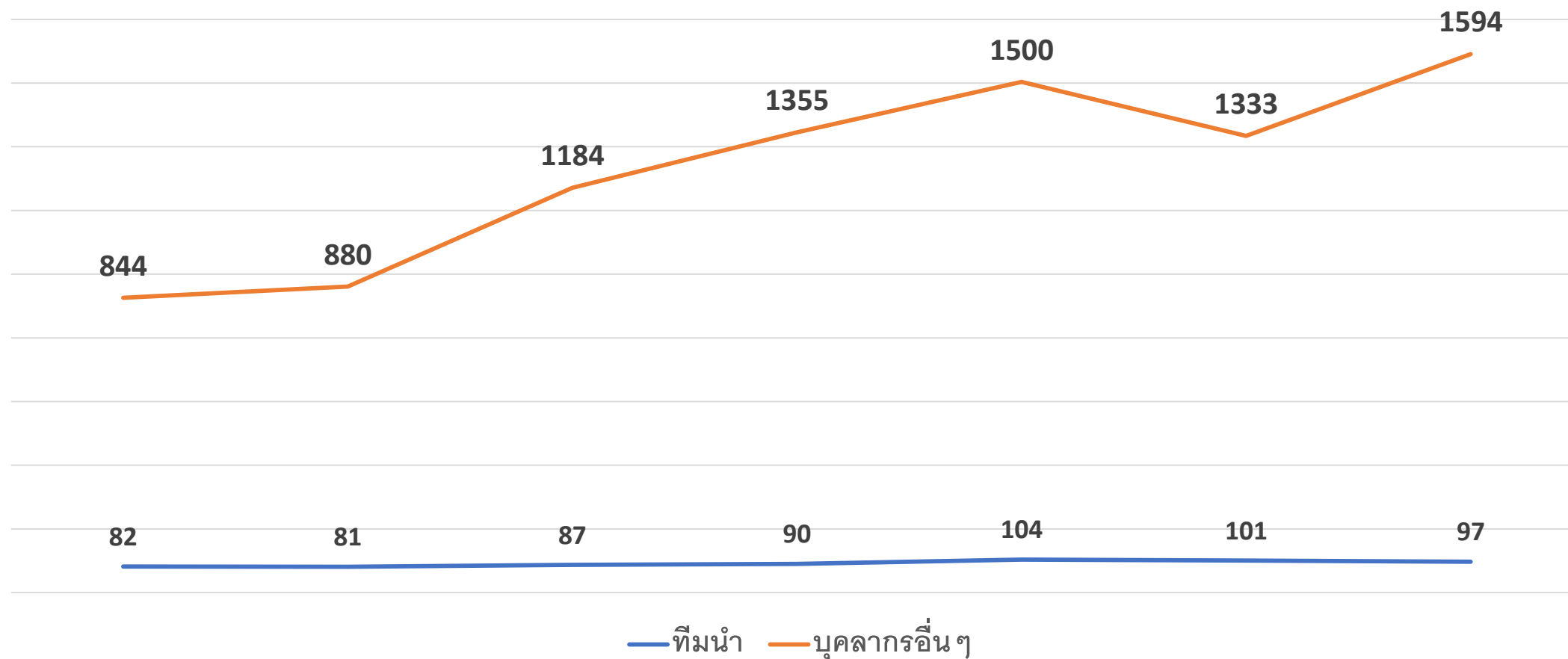
แผนพัฒนาอัตรากำลังกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ

กลุ่ม	อัตรากำลังปัจจุบัน	ปี 60		ปี 61		ปี 62		ปี 63		ปี 64		ปี 65		ปี 66	
		ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ	ส่ง เรียน	จบ
ป. โท MBA		-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เภสัชกร	37	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
นักรังสีเทคนิค	4	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-
เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานเภสัช กรรม	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยทันตแพทย์	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยพยาบาล (PN)	128	9	9	13	13	8	8	3	3	2	2	10	10	10	10

ข้อมูลการอบรม, ประชุม, สัมมนา

กลุ่มตำแหน่ง	ปีงบประมาณ						
	ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ปี 66
จำนวนผู้บริหาร และหัวหน้างาน ทั้งหมด	82	81	87	90	103	101	97
บุคลากรอื่น ๆ	884	880	1,184	1,355	1,500	1,333	1594
รวมอบรม	966	961	1,271	1,445	1,297	1,434	1691
จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	1,215	1256	1,356	1,445	1,603	1,631	1699
คิดเป็นร้อยละ	79.51	76.51	93.73	100.00	80.86	87.92	99.52

ข้อมูลการอบรม, ประชุม, สัมมนา



ผลการประเมินสมรรถนะกลุ่มงานสำคัญที่มีความเสี่ยง

หน่วยงานเฉพาะทาง	เป้าหมาย	ผ่านเกณฑ์/%	หมายเหตุ
หอผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง	>80	100	พยาบาล
ICU	>80	100	พยาบาล
สวนหัวใจ	>80	100	พยาบาล
NICU	>80	100	พยาบาล
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	>80	100	พยาบาล 0-2 ปี
ห้องผ่าตัด	>80	100	ทุกตำแหน่ง
จักษุ	>80	100	ทุกตำแหน่ง

การอบรมบุคลากร



การประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่



โครงการอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยภายในโรงพยาบาล



โครงการอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยภายในโรงพยาบาล



THANK YOU ***