

แผนปฏิบัติการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์ : เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ
“INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL”

- พันธกิจ
๑. สร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
 ๒. ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมมิติสุขภาพแบบองค์รวม
 ๓. พัฒนาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ
 ๔. เป็นแหล่งฝึกฝนและเรียนรู้แก่องค์กร สถาบันต่าง ๆ

เป้าประสงค์ (ระยะ ๓ ปี)

๑. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ ส่งผลให้การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง
๒. ประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่รับผิดชอบมีสุขภาพที่ดี ลดการตายก่อนวัยอันควร
๓. ผู้สูงอายุและผู้ป่วยโรค NCDs ได้รับการดูแลอย่างครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม
๔. ยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ระดับสากล และมีความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
โดยมุ่งเน้น เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาขาจักษุ, Check up, Cath Lab, Nursing home ผู้สูงอายุ ให้มีความทันสมัย
๕. เป็นแหล่งฝึกฝน เรียนรู้ ด้านวิชาการและผลิตนักศึกษาแพทย์ โดยการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

๖. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม ในการให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ
๗. เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน
๘. โรงพยาบาลมีความมั่นคงด้านการเงิน และมีสภาพแวดล้อม ระบบสาธารณสุขโลก ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย เอื้อต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)
๒. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
๓. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
๔. บริหารเป็นเลิศ (Governance Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

เป้าประสงค์ : ๑. บุคลากรมีประสิทธิภาพเหมาะสมในการให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและแนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ	- บุคลากรได้รับการอบรม และมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. จัดอบรมและประเมินรับรองผลภายในองค์กรในสาขา/ประเด็นที่ไม่ซับซ้อน	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร - จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมภายในโรงพยาบาลโดยการมีส่วนร่วมกับสาขาวิชาชีพและระบบงานสำคัญ	←			→	๓๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๒.สร้างแรงจูงใจบุคลากรช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ	- ผลประเมินสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานสาขาเฉพาะทางที่มีความซับซ้อนผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ ๘๐	๒.จัดอบรมหลักสูตรเฉพาะทางภายนอกองค์กรในสาขาที่ซับซ้อนทั้งระยะสั้นปานกลาง ระยะยาว รวมทั้งการสนับสนุนทุนในสาขาขาดแคลน ๓. เตรียมความพร้อมอัตรากำลังสาขาขาดแคลนในการรองรับการขยายบริการ	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรภายนอกองค์กร - สนับสนุนทุนเฉพาะทาง ๑) แพทย์ ทันตแพทย์ ๒) เภสัชกร ๓) พยาบาล ๔) สาขาอื่น ๆ - หลักสูตรอื่น ๆ ที่สอดคล้องยุทธศาสตร์และการขยายบริการ ๒.โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาในสาขาขาดแคลนแก่นักเรียนในพื้นที่และใกล้เคียง	←			→	๕,๐๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผช.ด้านการพยาบาล.

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	มาตรการและ แนวทางพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔		
๓. พัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลนานาชาติ	- บุคลากรของหน่วยงานเป้าหมายได้รับการอบรมและสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ไม่น้อยกว่า ๔ คน	๑. จัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	๑.โครงการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	←————→				๔๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๔. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการการสร้างผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน	- จำนวนงานวิชาการ นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่ ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการ และงานวิจัย	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนทุนจัดทำผลงานวิจัย นวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน	←————→				๘๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๕. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร	- ความสำเร็จในการจัดโครงการบูรณาการศึกษาดูงานและกิจกรรม OD ๑. ระดับหัวหน้างาน ๒. ระดับปฏิบัติการ - ผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าร้อยละ ๗๐	๑. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร	๑. โครงการบูรณาการศึกษาดูงานและกิจกรรม OD รุ่นที่ ๑ ระดับหัวหน้างาน รุ่นที่ ๒ ระดับปฏิบัติการ	←————→ ←————→				๑,๐๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
๖. เพิ่มศักยภาพทีมนำด้านบริหารเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	- ผู้บริหารระดับสูงและทีมนำบริหารงานระดับโรงพยาบาลได้รับการพัฒนา	๑. เพิ่มศักยภาพทีมนำด้านบริหารเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๑.โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ	←————→				๒,๕๐๐,๐๐๐	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์