



รายงานติดตามแผนปฏิบัติงานการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2563

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

เป้าประสงค์ 1. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม ในการให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงด้านบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.2 สร้างแรงจูงใจบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

รหัสยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563	หมายเหตุ
3-31-3101-01-403	1. โครงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมภายในโรงพยาบาลโดย การมีส่วนร่วมกับสาขาวิชาชีพและระบบงานสำคัญ	1. บุคลากรได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 94	
3-32-3201-02-403	2. โครงการพัฒนาบุคลากรภายนอกองค์กร สนับสนุนทุนเฉพาะทาง 1) แพทย์ ทันตแพทย์ 2) เกษัชกร 3) พยาบาล 4) สาขาอื่น ๆ - หลักสูตรอื่นๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการขยายบริการ	2. ผลประเมินสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานสาขาเฉพาะทางที่มีความซับซ้อน	ผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100	

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.3 พัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาล  
มาตรฐานสากลนานาชาติ

รหัสยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563	หมายเหตุ
3-33-3301-04-403	4. โครงการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมภาษา เพื่อการสื่อสาร	3. บุคลากรของหน่วยงาน เป้าหมายได้รับการอบรมและ สามารถสื่อสารภาษาที่สองตาม แผนที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า 4 คน	N/A	ขออนุมัติยกเลิก เนื่องจาก สถานการณ์ covid-19

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.4 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการการสร้างผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และงานวิจัยและ  
การเผยแพร่ผลงาน

รหัสยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563	หมายเหตุ
3-34-3401-05-403	5. โครงการส่งเสริม สนับสนุนทุนจัดทำ ผลงานวิจัย นวัตกรรม และการเผยแพร่ผลงาน	4. จำนวนงานวิชาการ นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่ตาม แผนที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง	5 เรื่อง	

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.5 สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร

รหัสยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563	หมายเหตุ
3-35-3501-06-403	6. โครงการบูรณาการ การศึกษา ดูงานและ กิจกรรมการพัฒนา องค์กร (OD) รุ่นที่ 1 ระดับหัวหน้า งาน รุ่นที่ 2 ระดับปฏิบัติการ	5. ความสำเร็จในการจัด กิจกรรมบูรณาการศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์กร (OD) 1. ระดับหัวหน้างาน 2. ระดับปฏิบัติการ	สำเร็จ	สำเร็จ	ปรับโครงการเป็น โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร โรงพยาบาลบ้าน แพ้ว (12-13 กันยายน 2563)
		6. ผลประเมินความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	มากกว่า ร้อยละ 70	ร้อยละ 74.29	

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3.6 เพิ่มศักยภาพทีมนำด้านบริหารเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

รหัสยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563	หมายเหตุ
3-36-3601-07-403	7 โครงการศึกษาดูงาน องค์กรต้นแบบทั้งในและ ต่างประเทศ	7. ผู้บริหารระดับสูงและทีมนำ บริหารงานระดับโรงพยาบาล ได้รับการพัฒนา	มากกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 82.6	ปรับโครงการเป็น โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร โรงพยาบาลบ้าน แพ้ว (12-13 กันยายน 2563)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์นี้ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมในการให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานแบบมืออาชีพ

โดยมุ่งหวังที่จะสร้างมั่นใจ ความพึงพอใจและประทับใจของผู้มาใช้บริการ ต่อบริการที่ได้รับในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและความคาดหวังสูงในยุคปัจจุบัน โดยกำหนดกลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ 3.1.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

กลยุทธ์นี้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นมืออาชีพ โดยใช้แนวคิด แต่ละตำแหน่งต้องรู้เรื่องอะไร ตามช่วงประสบการณ์ทำงาน แล้วจัดทำหลักสูตรอบรมตามกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการใช้ทรัพยากรหรืออบรมภายในองค์กรโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญของโรงพยาบาลเองหรือเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ โดยมีโครงการสนับสนุนได้แก่

1. โครงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
  - 1) จัดทำหลักสูตรอบรมตามตำแหน่งกลุ่มเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมสหสาขาวิชาชีพ
  - 2) กำหนดหลักสูตรอบรม
  - 3) จัดอบรมและประเมินผล
  - 4) รับรองผลการอบรม

**ตัวชี้วัด :** บุคลากร ได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงาน : บุคลากร ได้รับการอบรมและมีผลการรับรองความเป็นมืออาชีพตามบริบทตำแหน่งหน้าที่ ร้อยละ 94.0

หลักสูตรที่จัดอบรม 11 หลักสูตร

1. พฤติกรรมบริการ กลุ่มงานงานด้านหน้า กลุ่มเป้าหมาย PORTER, รปภ, แม่บ้าน, เวชระเบียน, ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้ช่วยพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก
2. การช่วยฟื้นคืนชีพ กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ใหม่
3. การป้องกันระงับอัคคีภัย กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ใหม่
4. มาตรการป้องกันโรคโควิด -19 กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
5. การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
6. การใช้สารเคมีในโรงพยาบาลกลุ่มเป้าหมายตัวแทนหน่วยงานละ 1 คน

7. ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาล
8. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทิศทางการนำองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ  
ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล กลุ่มเป้าหมายหัวหน้างาน
9. การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยงาน กลุ่มเป้าหมาย ORTER
10. การดูแลทารกแรกคลอด การอาบน้ำทารก การให้นมบุตร กลุ่มเป้าหมาย ผู้ช่วยพยาบาล หอผู้ป่วยพิเศษ  
สูตินรีเวช ชั้น 8
11. การดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง กลุ่มเป้าหมายพยาบาลประจำหอผู้ป่วย Stroke

**ตัวชี้วัด : บุคลากรของหน่วยงานเป้าหมายได้รับการอบรมและสามารถสื่อสารภาษาที่สองตามแผนที่กำหนด**

กลยุทธ์ 3.1.3 พัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลนานาชาติ

กลยุทธ์นี้มุ่งหวังเพื่อส่งบุคลากรเรียนรู้และสื่อสารกับประเทศเจ้าของภาษาเพื่อรองรับการเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากล โดยมีโครงการรองรับ คือ

1. โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภาษา แต่เนื่องจากมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ จึงขออนุมัติยกเลิกโครงการ

#### ปัญหาและอุปสรรค

จากสถานการณ์โรคโควิด - 19 หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่โรงพยาบาลควบคุมไม่ได้ ทำให้มีผลต่อการดำเนินงาน

#### แนวทางแก้ปัญหา

โรงพยาบาลมีแนวทาง ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้ภาษาที่สองด้วยตนเอง โดยการใช้ผลการสอบ TOEIC (Test of English for International Communication) ซึ่งเป็นข้อสอบมาตรฐานระดับสากล ในการวัดทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรที่สนใจในอนาคต

**ตัวชี้วัด : จำนวนงานวิชาการ นวัตกรรมวิจัยที่ได้เผยแพร่ตามแผนที่กำหนด (ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง)**

กลยุทธ์ 3.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการและงานวิจัย

กลยุทธ์นี้มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย, นวัตกรรม, และการเผยแพร่ผลงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ในการสร้างผลงานคุณภาพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแบบก้าวกระโดดในการให้บริการที่เป็นเลิศและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษาดูงาน แก่องค์กร สถาบันต่าง ๆ โดยมีโครงการที่ดำเนินการเพื่อตอบเป้าหมายนี้ ได้แก่

1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนทุนจัดทำผลงานวิจัย นวัตกรรมและการเผยแพร่ผลงาน

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สร้างผลงานวิชาการ, นวัตกรรม, วิจัย, R2R
- 2) การนำเสนอเผยแพร่ผลงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### 3) การร่วมมือกับองค์กรภายนอกสร้างนวัตกรรม วิจัย

ผลการดำเนินงาน : มีจำนวนงานวิชาการ, นวัตกรรม วิจัยที่ได้เผยแพร่ 6 เรื่อง (และอยู่ระหว่างดำเนินการ 1 งานวิจัย) ได้แก่

- 1) โครงการฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุเพื่อลดภาวะติดเตียง ที่ได้รับการเผยแพร่และได้รับรางวัลรองชนะเลิศ กรมอนามัย 1 เรื่อง
- 2) นวัตกรรมภาชนะนำส่ง BLOOD GAS จากขวดน้ำดื่ม ได้รับรางวัลชนะเลิศศูนย์อนามัยที่ 5 ระดับเขต ประจำปี 2563
- 3) ลดขั้นตอนการสแกนเวชระเบียนผู้ป่วยนอกโดยโปรแกรม PDF รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 4 ศูนย์อนามัยที่ 5 ระดับเขตประจำปี 2563
- 4) โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยประคับประคองและผู้ป่วยระยะสุดท้าย นำเสนอที่ประชุมเขตสุขภาพ 5
- 5) นวัตกรรมการส่งยาผู้ป่วยร่วมกับ 7-11 ช่วงโควิด นำเสนอผลงานเขตสุขภาพที่ 5 ผู้ตรวจราชการ ในที่ประชุมโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
- 6) การพัฒนาระบบ Fast tract ผู้ป่วยเข้าถึงและได้รับยาละลายลิ่มเลือดจาก 73 นาที เหลือเพียง 33 นาที เผยแพร่ในองค์กรและเตรียมจัดนิทรรศการงานมหกรรมคุณภาพ สรพ. ปี 2563 แต่เนื่องจากปี 2563 สรพ.งดจัดกิจกรรม

และที่อยู่ระหว่างวิจัยโรคชิคุนกุนยา คาดว่าจะแล้วเสร็จสามารถนำเสนอผลงานได้ในปีงบประมาณ 2564 อีกทั้งยังมีการร่วมมือกับสถาบันอาชีวภาคกลางเขต 5 สมุทรสงครามในการผลิตนวัตกรรม รถนั่งผู้ป่วยและรถตู้ขึ้นอาหารระบบแมคคาทรอนิกส์

#### **ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมบูรณาการศึกษาดูงานและการพัฒนาองค์กร (OD)**

##### **กลยุทธ์ 3.1.6 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายองค์กร**

กลยุทธ์ นี้มุ่งหวังที่จะให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและการจัดการปัญหา ความเสี่ยงที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีบูรณาการกับกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร โดยมีโครงการ ดังนี้

1. โครงการบูรณาการศึกษาดูงานและกิจกรรม OD ระดับหัวหน้างานและระดับผู้ปฏิบัติงาน นอกสถานที่ในไตรมาสที่ 2 - 3 ตามแผนยุทธศาสตร์ แต่เนื่องจากมาตรการป้องกันโรคโควิด - 19 จึงได้ปรับโครงการเป็นพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นระดับหัวหน้างาน โดยวิธีการสัมมนาทางวิชาการและการพบผู้บริหารระดับสูงเพื่อรับทราบแนวนโยบายและการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงพยาบาล ในวันที่ 12-13 กันยายน 2563

ผลการดำเนินงาน : สำเร็จ ตามโครงการกิจกรรมที่กำหนด

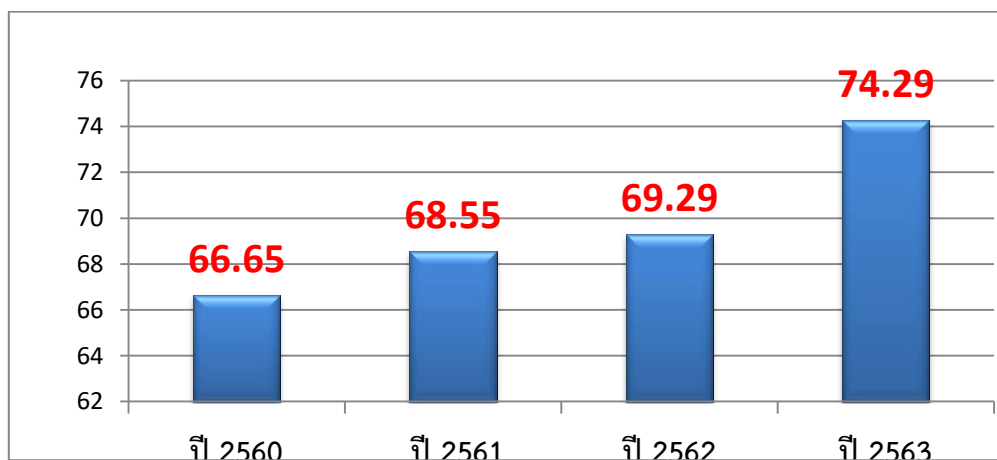
1. การร่วมประชุมสัมมนากับคณะกรรมการโรงพยาบาล เพื่อรับทราบแนวนโยบายและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงพยาบาล
2. ทิศทางการนำองค์กรและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล

3. เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การทำงานที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
4. การดูแลผู้สูงอายุและโรค NCD
5. กิจกรรมสร้างเสริมความรักสามัคคีและมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ

**ตัวชี้วัด : ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มากกว่าร้อยละ 70**

ผลการดำเนินงาน : ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กร 74.29 เปอร์เซนต์

**กราฟเปรียบเทียบแสดงระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)ปีงบประมาณ 2560 - 2563**



การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลมีการดำเนินการปีละ 1 ครั้ง และได้นำผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สำหรับปี 2563 โรงพยาบาลได้สุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 355 คน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.29 (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.814 ) และเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา คือปี 2560 และ 2562 จะเห็นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากร้อยละ 66.65 ,68.55,69.29และร้อยละ 74.29 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่าสิ่งที่พึงพอใจเป็นลำดับที่ 1 คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมามีอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 74.59 (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.805) รองลงมา พึงพอใจในประเด็นคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 74.00 (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.824) ยกเว้นประเด็นการจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 69.2

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. สวัสดิการค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ 4 ราย
2. สวัสดิการที่พักอาศัย และควรให้มากกว่าเดิมเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม 3 ราย



3. เพิ่มเบี้ยขยัน เพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลา และเพิ่มโบนัส 2 ราย
4. อื่น ๆ เช่น เพิ่มที่จอดรถ เพิ่มงบประมาณฝึกอบรม สถานที่ออกกำลังกาย สิทธิการรักษาไม่มีจำกัด อย่างละ 1 ราย