

ที



แผนพัฒนาบุคลากร
ระยะ 3 ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2568–2570)
และระยะ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ตุลาคม 2567

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570 และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งการจัดทำแผนในครั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรโดยจัดทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และบริบททิศทางพัฒนาโรงพยาบาลในด้านต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งยังคำนึงถึงการสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรต่อไป

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ตุลาคม 2567

ข้อมูลพื้นฐาน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นองค์การมหาชน ที่อยู่ในกำกับของรัฐ มีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน รวมเป็นเวลา 24 ปี

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

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

พัฒนาการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ด้วยความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทำให้โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีการพัฒนาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีความซับซ้อนแบบก้าวกระโดด เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการรักษาโรคมาอย่างต่อเนื่อง มีการขยายขนาดการให้บริการ ทั้งในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและเขตกรุงเทพมหานคร ตามทิศทางนโยบาย จนปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลขนาด 430 เตียงและทิศทางในอนาคตเพิ่มเป็น 500 เตียง ปัจจุบันบุคลากร มีจำนวน 1,763 คน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง 1,940 คน ตามสัดส่วนการสร้างรายได้

จากการขยายบริการเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลระยะ 5 ปี 2566-2570 อาทิ การกิจที่ท้าทายใหม่ ๆ การร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อร่วมผลิตและอบรมพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเป็นโรงเรียนแพทย การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การตั้งศูนย์วิจัย การขยายอาคารโรงพยาบาลโรคหัวใจ โรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว และอื่น ๆ ทำให้โรงพยาบาลต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างและเกิดความมั่นคงด้านบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์ :

เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ
"INTERNATIONAL STANDARD HOSPITAL"

พันธกิจ

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

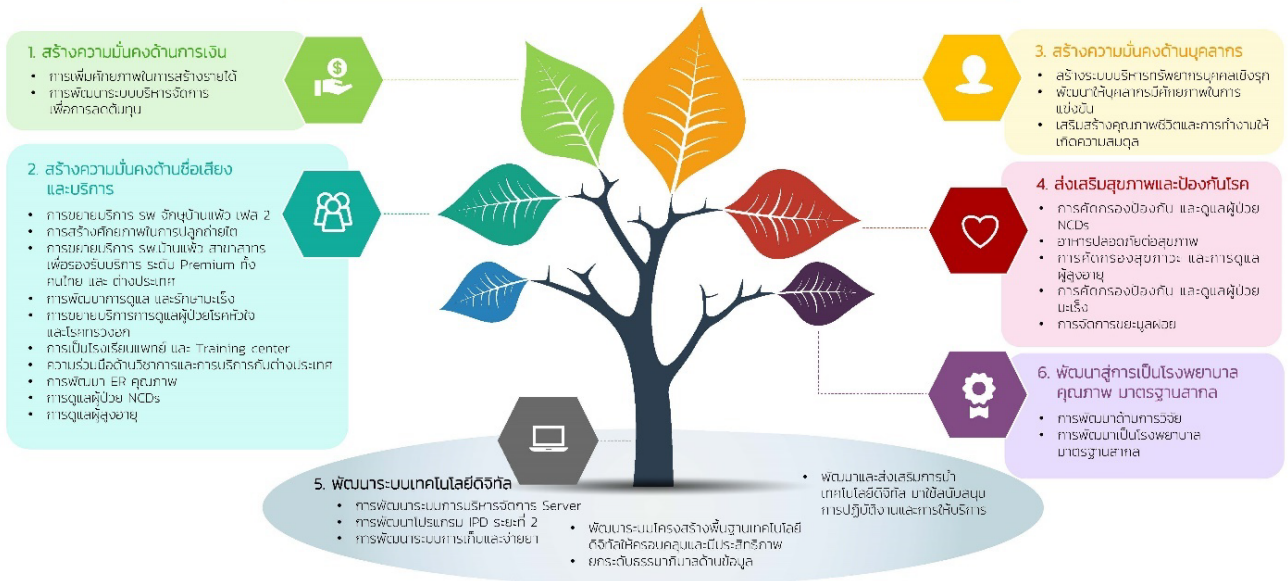
เป้าประสงค์ (Goal) ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570

1. โรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความมั่นคงด้านการเงิน
2. โรงพยาบาลขยายศักยภาพในการให้บริการ และสร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน
4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร
5. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้และมีสุขภาวะที่ดี
6. โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจบริหารและรองรับการให้บริการสุขภาพ
7. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล



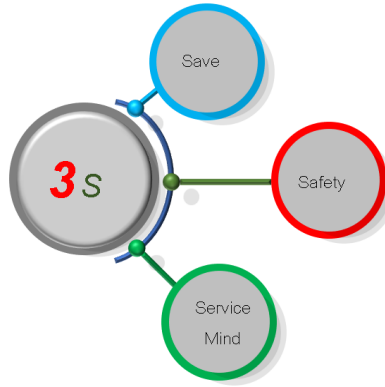
แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566–2570

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ



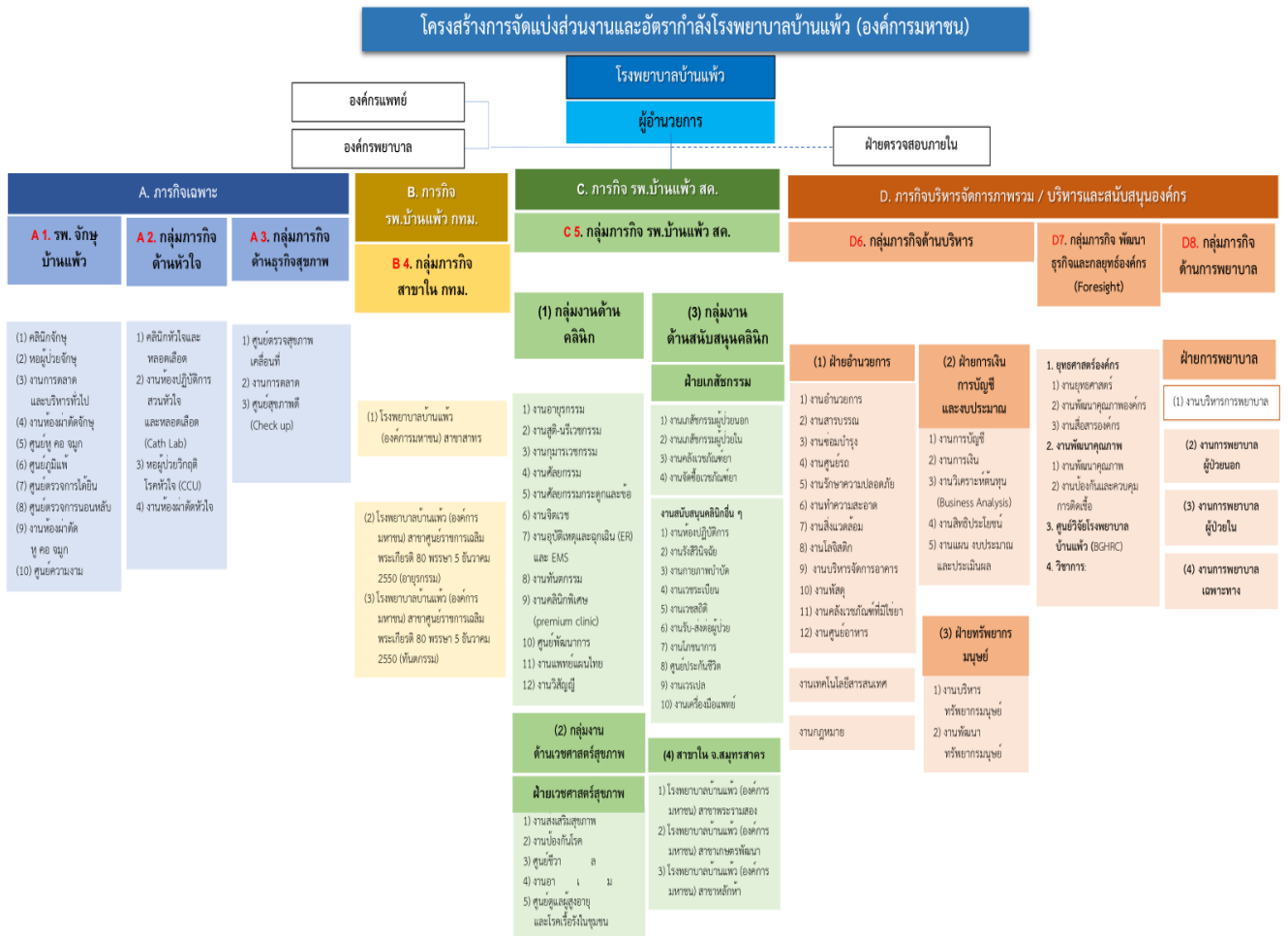
วัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กร
(Core Value)



ค่านิยม : 3S ประกอบด้วย

- Save :** เราชาว Hospital public organization ต้องเลี้ยงตนเอง ไม่ได้พึ่งพางบประมาณจากรัฐ จึงต้องมีความตระหนักถึงการประหยัดการใช้ทรัพยากร ในทุกรูปแบบ
- Safety:** เราชาว Hospital public organization เรียนรู้ ระบบความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย และตนเองตามแนวทาง HA เพื่อให้ผู้ป่วยเกิด Patient safety และเจ้าหน้าที่ปลอดภัย
- Service:** เราชาว Hospital public organization สร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการ เพื่อสร้างความประทับใจ ให้ผู้ป่วยกลับมาใช้บริการ



สารสนเทศด้านบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตราค่าจ้าง	จำนวนที่มี อยู่จริง	หมายเหตุ
1. บริหาร				
	ผู้อำนวยการ	1	1	
	รองผู้อำนวยการ	5	4	
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	7	7	
	หัวหน้าฝ่าย	6	5	- เปลี่ยนจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นหัวหน้าฝ่าย แต่กำหนดตำแหน่งเป็น พช.พอ เป็นการชั่วคราว จนกว่าผู้ดำรง ตำแหน่งจะพ้นไป 3 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรมนุษย์ 2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านเวชศาสตร์สุขภาพ 3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการคลัง - ดำรงตำแหน่งตรงตามโครงสร้าง 1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน 2) หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม
2. วิชาการ				
	2.1 วิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพ			
	นายแพทย์	201	178	
	ทันตแพทย์	24	24	
	เภสัชกร	38	32	
	พยาบาลวิชาชีพ	449	412	
	นักเทคนิคการแพทย์	28	27	
	นักรังสีการแพทย์	6	5	
	นักกายภาพบำบัด	18	15	
	นักจิตวิทยาคลินิก	1	1	
	นักโภชนาการ	1	1	
	นักกำหนดอาหาร	4	3	
	นักเวชสถิติ	9	6	
	นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย	5	4	
	นักกิจกรรมบำบัด	4	3	
	นักทัศนมาตร	1	1	
	นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก	6	5	
	แพทย์แผนไทย	5	5	
	นักวิชาการสาธารณสุข	70	61	
	นักวิชาการทันตสาธารณสุข	8	7	
	นักกายอุปกรณ์			
	2.2 วิชาการทั่วไป			
	นิติกร	2	1	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	15	12	
	นักทรัพยากรมนุษย์	9	7	
	นักวิชาการพัสดุ	11	11	
	นักจัดการงานทั่วไป	48	42	
	วิศวกร	2	1	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	3	1	

ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตราค่าจ้าง	จำนวนที่มี อยู่จริง	หมายเหตุ
	นักประชาสัมพันธ์	4	4	
	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	11	
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	4	4	
	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	
	นักวิชาการสถิติ		0	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		0	
	นักสังคมสงเคราะห์		0	
3. กว๊ไป				
	3.1 ปฏิบัติงานวิชาการกั๊วไป			
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	98	95	
	3.2 ช่าง			
	นายช่าง	13	13	
	ปฏิบัติงานช่าง	4	3	
	3.3 ปฏิบัติงานการให้บริการทางการแพทย์			
	พยาบาลเทคนิค	1	1	
	ผู้ช่วยพยาบาล	177	145	
	ผู้ช่วยทันตแพทย์	3	3	
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6	4	
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	1	
	เจ้าหน้าที่งานแพทย์แผนไทย	1	1	
	3.4 ปฏิบัติงานกั๊วไป			
	ผู้ช่วยเหลือคนไข้	249	230	
	เจ้าหน้าที่เภสัชกรรม	38	37	
	เจ้าหน้าที่ชันสูตรโรค	2	2	
	เจ้าหน้าที่รังสีวินิจฉัย	26	26	
	เจ้าหน้าที่ทันตกรรม	59	56	
	เจ้าหน้าที่เวชระเบียน	23	22	
	พนักงานฉุกเฉินการแพทย์	9	9	
	เจ้าหน้าที่พัสดุ	17	16	
	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	2	2	
	พนักงานบริการ	204	195	
รวม		1,941	1,763	

นโยบายการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการพัฒนาในอนาคต

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และเติบโต สามารถแข่งขันได้ ซึ่งองค์กรต่างๆ ที่แสวงหาความสำเร็จต่างมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆ ด้าน เพื่อขับเคลื่อนให้คนในองค์กรได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยิ่งหมายถึงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข อาทิ ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจ เพื่อบุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เพื่อความยั่งยืนต่อไป

โดยแนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

1. การสื่อสารที่ดี เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้น ในการทำงานบุคลากรทุกรายต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกันผลักดันเป้าหมายของโรงพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จได้
2. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงพยาบาล บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ฯลฯ
4. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรภายในโรงพยาบาลให้เข้าใจกฎ กติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ สามารถแข่งขันได้ ภายใต้การดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา อบรม ดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่สอดคล้องบริบทและยุทธศาสตร์องค์กร
3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างผลงานคุณภาพ นวัตกรรม การวิจัย และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ความในองค์กรหรือหน่วยงานระบบงานสำคัญต่าง ๆ
5. ส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านระบบออนไลน์ หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการ

วิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน

1. สำรวจความต้องการอบรม โดยใช้เครื่องมือออนไลน์
ผลสำรวจ Training need ด้วยวิธีให้กรอกแบบสอบถามความต้องการอบรมพบว่าเรื่องที่บุคลากรโรงพยาบาลตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่
 - 1) การสื่อสาร
 - 2) การทำงานเป็นทีมและการให้เกียรติกัน
 - 3) บุคลิกภาพในการให้บริการ
 - 4) Skill เฉพาะด้าน
2. โรงพยาบาลมีการขยายบริการทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีความซับซ้อนอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองปัญหาสุขภาพและการเข้าถึงบริการของประชาชน อาทิ เช่น
 - 2.1. การให้บริการผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด มีการทำหัตถการสวนหัวใจ การผ่าตัดหัวใจ และหัตถการอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ป่วยเข้าถึงบริการที่รวดเร็ว ลดอัตราป่วย-ตาย เป็นต้น
 - 2.2. การดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง มีการนำเข้าอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ในการรักษาผู้ป่วย เช่น การทำ Thrombectomy
 - 2.3. การดูแลผู้ป่วยด้านจักษุที่มีความเฉพาะทางซับซ้อนหลายสาขาย่อย เช่น การทำ Lasik, การปลูกถ่ายกระจกตา, การผ่าตัดแก้ไขตาเข, การผ่าตัดจอประสาทตา
 - 2.4. การดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่และโรคตามฤดูกาล
 - 2.5. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความรวดเร็ว ลดความเสี่ยงทั้งด้านการให้บริการและทางด้านบริหาร
 - 2.6. การนำมาตรฐานสากลและมาตรฐานอื่น ๆ ตามนโยบายที่เกี่ยวข้องมาพัฒนายกระดับคุณภาพ
 - 2.7. การเป็นแหล่งผลิต สถาบันสมทบในการผลิตแพทย์ โรงเรียนแพทย์ แหล่งฝึกสาขาต่าง ๆ เป็นต้น
3. จากการพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาล มีการขยายบริการที่รวดเร็วในทุกมิติ ในขณะที่บุคลากรที่รองรับยังไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ อายุการทำงานน้อย เช่น พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นสาขาขาดแคลนและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล ยังขาดทักษะในการทำงาน เป็นต้น

อายุงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เดือน กันยายน 2567

0-2 ปี	>2-4 ปี	>4-10 ปี	>10-15 ปี	>15 ปี
123 คน	47 คน	120 คน	50 คน	60 คน

4. การนำมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายมาพัฒนายกระดับโรงพยาบาลสู่มาตรฐานสากล ซึ่งเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลต้องรับรู้เข้าใจ สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ เป็นต้น

ดังนั้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานที่ได้มาตรฐานหรืออย่างมืออาชีพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางนโยบายของโรงพยาบาล และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานประจำวัน โดยมีวิสัยทัศน์ดังนี้

วิธีพัฒนานุเคราะห์

1. การฝึกอบรมขณะทำงาน การให้คำปรึกษาโดยผู้ชำนาญกว่า
2. การหมุนเวียนงาน
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การฝึกอบรมผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยระบบออนไลน์
5. การสอนงาน พี่เลี้ยง
6. การประชุม อบรมต่าง ๆ ทั้งภายใน-นอกโรงพยาบาล
7. การพัฒนาโดยการศึกษาต่อเนื่อง

ความเชื่อมโยงแผนพัฒนานุเคราะห์ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ 2568

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 ตามยุทธศาสตร์ โรงพยาบาล

1. โรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความมั่นคงด้านการเงิน	
2. โรงพยาบาลขยายศักยภาพในการให้บริการ และสร้างความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ	
3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสร้างให้บุคลากรมีศักยภาพในการแข่งขัน	
4. บุคลากรของโรงพยาบาลมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	
5. ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการสร้างเสริมสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ สามารถป้องกันและลดโรคที่สามารถป้องกันได้และมีสุขภาพที่ดี	
6. โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจบริหารและรองรับการให้บริการสุขภาพ	
7. โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากล	
ยุทธศาสตร์ โรงพยาบาล ระยะ 5 ปี (2566-2570)	1. ความมั่นคงด้านการเงิน
	2. ความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ
	3. ความมั่นคงด้านบุคลากร
	4. ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
	5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
	6. พัฒนาสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณภาพมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ในการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ได้บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่สอดคล้องเชื่อมโยงในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์ ในการพัฒนาบุคลากร
1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องภารกิจ แบบมืออาชีพ และมีศักยภาพในการแข่งขัน	1.1 เพิ่มศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต <ol style="list-style-type: none"> 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบูรณาการ 2) นักบริหาร ผู้นำยุคใหม่ 3) มาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กร High Performance 5) Digital transformation
	1.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ <ol style="list-style-type: none"> 1) รองรับการขยายบริการโรงพยาบาลโรคหัวใจ 2) รองรับการขยายบริการของโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว / ศูนย์ Lasik 3) รองรับกลุ่มโรค NCD โรคมะเร็ง 4) รองรับการดูแลผู้สูงอายุ 5) ส่งเสริมการสร้างผลงานวิชาการ นวัตกรรม การวิจัย
	1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ ในสายงาน และระบบงานสำคัญ แบบมืออาชีพ <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตรเฉพาะทาง/ผู้เชี่ยวชาญ 2) เกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน 3) โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ/ที่กำหนด
2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	2.1 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและตอกย้ำค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาความพร้อมรับพิชิตชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ <ol style="list-style-type: none"> 1) เสริมสร้างความรู้โรงพยาบาลคุณธรรมและมาตรฐาน ITA 2) การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง
3. บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล	3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล <ol style="list-style-type: none"> 1) มาตรฐาน HAIT 2) เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
4. เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ และมีความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยมวัฒนธรรม นโยบาย กฏระเบียบ วินัยขององค์กร	4.1 โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ <ol style="list-style-type: none"> 1) ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร 2) นโยบาย กฏระเบียบ วินัยขององค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี 2568 – 2570 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

กลยุทธ์ 1 เพิ่มศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตในระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
1.1 เพิ่มศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ ในการบริหารงาน แบบมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต -รองและผู้ช่วยผู้อำนวยการ	หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์	รองและผู้ช่วยผู้อำนวยการ	1 คน	1 คน	1 คน	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า 3 คนได้รับการอบรม และมีสมรรถนะในการวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดระดับองค์กร และสามารถถ่ายทอดเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	ผู้บริหารระดับสูง-กลาง หรือหลักสูตรใกล้เคียง		1 คน	1 คน	1 คน	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า 3 คน ได้รับการอบรม และมีสมรรถนะในการบริหารงาน สามารถวางแผนงาน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรสู่การปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย
	Digital transformation (คน) - การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี AI หรือทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ		> 5 คน	> 5 คน	> 5 คน	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะ ในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี AI หรือทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
	หลักสูตรผู้บริหารของ กระทรวง หรือ ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับบริบทแต่ละกลุ่มภารกิจงานที่รับผิดชอบ		ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะ ในการบริหารงาน ตามบริบทตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพงาน
	มาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA)		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ได้รับการอบรม และมีสมรรถนะ ในการนำมาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ (PMQA) มาพัฒนาปรับปรุงผลงานในส่วนที่เป็นจุดอ่อน ให้ได้มาตรฐาน
	การสัมมนา ศึกษางานองค์กร High Performance		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	- ผู้บริหารระดับรอง/ผช.ผอ. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ได้ร่วมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตใน ระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
1.1 เพิ่มศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ให้มีสมรรถนะในการบริหารงานแบบมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต - หัวหน้างาน	หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น	หัวหน้างาน	2-4 คน	2-4 คน	2-4 คน	- หัวหน้างาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะในการบริหารจัดการหน่วยงาน และช่วยขับเคลื่อนระบบงานสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย
	หลักสูตรนักบริหารบุคคล		1 คน	1 คน	1 คน	- หัวหน้างานบุคคล ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะในการวางแผนบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	การบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือใกล้เคียง		1-2 คน	1-2 คน	1-2 คน	- หัวหน้างานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ด้านได้รับการอบรม และมีสมรรถนะในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์โรงพยาบาล
	การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ/ประสิทธิภาพการบริหารคลัง		1 คน	1 คน	1 คน	- หัวหน้างาน ที่รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ > 80 ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะในการในปฏิบัติงาน ไม่พบปัญหา ความผิดพลาดคลาดเคลื่อนด้านกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
	โครงการศึกษาดูงานสัมมนาทางมาตรฐานทางการแพทย์		1 ครั้ง/ 50 คน	1 ครั้ง/ 50 คน	1 ครั้ง/ 50 คน	- หัวหน้างานทางการแพทย์ ร้อยละ > 80 ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะในการในปฏิบัติงาน QA การพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ
	ผู้บริหารทางการแพทย์		2-4 คน	2-4 คน	2-4 คน	
	การประกันคุณภาพทางการแพทย์/มาตรฐาน HA		2-4 คน	2-4 คน	2-4 คน	
	มาตรฐานการตรวจสอบภายใน		2 คน	2 คน	2 คน	
-หลักสูตรเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					- หัวหน้าฝ่ายและผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับการอบรมและมีสมรรถนะในการในปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	

กลยุทธ์ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสอดคล้องตามยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตใน ระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
2.1 เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเตรียมรองรับการขยายบริการของโรงพยาบาลตามยุทธศาสตร์ - รองรับบริการขยายบริการโรงพยาบาลโรคหัวใจตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาล	- อายุรศาสตร์โรคหัวใจ	แพทย์	2 คน	0 คน	1 คน	สว. มีอายุรแพทย์โรคหัวใจ ที่เหมาะสมกับภาระงาน ไม่น้อยกว่า 9 คน และสามารถขยายคลินิกบริการเพิ่มได้
	- หัตถการปฏิบัติรักษาโรคหัวใจและหลอดเลือด, แพทย์มีบทบาทการหัวใจ (Structural intervention), อนุสาขาสรีระไฟฟ้าหัวใจ (EP), อนุสาขา Cardiac MRI	แพทย์	2 คน	1 คน	2 คน	สว. มีอายุรแพทย์หัวใจ เฉพาะทางที่เหมาะสมกับภาระงาน และการรักษาที่ก้าวหน้า ไม่น้อยกว่า 3 คน และสามารถขยายบริการได้มากขึ้น
	- วิศวกรรมแพทย์ CVT	แพทย์	1 คน	0	0	สว. มีวิศวกรรมแพทย์ CVT ที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่า 2 คน รองรับปริมาณผู้ป่วย และสามารถขยายเวลาให้บริการได้เพิ่มขึ้น
	- วิศวกรรมพยาบาล	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีวิศวกรรมพยาบาลที่เหมาะสมกับภาระงาน ตามเกณฑ์ FTE
	- การพยาบาลเฉพาะทางโรคหัวใจและหลอดเลือด	พยาบาล	2 คน	2 คน	2 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางโรคหัวใจและหลอดเลือดที่เหมาะสมกับภาระงาน ตามเกณฑ์ FTE
	- การพยาบาลเฉพาะทางสวนหัวใจ	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางสวนหัวใจที่เหมาะสมกับภาระงาน ไม่น้อยกว่า 6 คน และสามารถขยายบริการ
	- การพยาบาลเฉพาะทางโรคหลอดเลือดสมอง	พยาบาล	0	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางโรคหลอดเลือดสมอง ที่เหมาะสมกับภาระงาน ตามเกณฑ์ FTE และสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกเวร
	- การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ (ICU/CCU)	พยาบาล	2 คน	2 คน	2 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางวิกฤติ ที่เหมาะสม สามารถให้บริการครอบคลุมทุกเวร ไม่น้อยกว่า 1 คน
	- การบริหารเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด	เภสัชกร	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีเภสัชกรไม่น้อยกว่า 5 คน ที่ผ่านการอบรม และมีสมรรถนะในการให้บริการ ด้านการบริหารเภสัชโรครวมหัวใจและหลอดเลือด อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ลดความคลาดเคลื่อนทางยา
- การบริหารทางเภสัชกรรม สาขาการบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วย ที่ได้รับยาต้านการแข็งตัวของหลอดเลือด หลักสูตร 16 สัปดาห์	เภสัชกร	0	1 คน	1 คน		
- รองรับบริการขยายบริการโรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว และ ศูนย์ Lasik	จักษุแพทย์ ทั่วไป	แพทย์	0 คน	0 คน	1 คน	สว. มีจักษุแพทย์ และจักษุแพทย์เฉพาะทาง เพียงพอ รองรับบริการขยายบริการ
	จักษุวิทยาภูมิคุ้มกันและการอักเสบ		0 คน	1 คน	0 คน	
	การพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติทางจักษุ/Lasik	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางจักษุที่เหมาะสม สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกเวรไม่น้อยกว่า 1-2 คน

กลยุทธ์ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสอดคล้องตามยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตใน ระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
2.1 เพิ่มศักยภาพบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง เพื่อเตรียมรองรับการขยายบริการของโรงพยาบาลตามยุทธศาสตร์ - การดูแลผู้ป่วย - กลุ่มโรค NCD - มะเร็ง	เฉพาะทางเวชศาสตร์ครอบครัว/ชุมชน	แพทย์	2 คน	1 คน	1 คน	รพ. มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวที่เหมาะสมตามภาระงาน ไม่น้อยกว่า 5 คน และสามารถขยายบริการ ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่เข้าถึงบริการและมีคุณภาพชีวิตขึ้น
	การบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยมะเร็ง 30 วัน	เภสัชกร	1 คน	1 คน	1 คน	รพ. มีเภสัชกรที่ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า 3 คน และมีสมรรถนะในการดูแลรักษาผู้ป่วยมะเร็ง
	การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยโรคมะเร็ง	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	รพ. มีพยาบาลเฉพาะทาง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ที่ให้บริการในคลินิกโรคมะเร็ง
	การจัดการดูแลผู้ป่วย NCD โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน	พยาบาล/ นวก./อื่นๆ	0 คน	1 คน	1 คน	รพ. มีพยาบาลหรือ นวก. ที่ผ่านการอบรมในการจัดการโรค NCDs ไม่น้อยกว่า 3 คน และมีสมรรถนะในการดูแล ทำให้ผู้ป่วย NCDs เข้าถึงบริการ
- การดูแลผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้สูงอายุ	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	รพ. มีพยาบาลเฉพาะทางผู้สูงอายุ ที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่า 3 คน ที่ให้บริการดูแลครอบคลุมทั้งในโรงพยาบาลและสาขาในชุมชนที่รับผิดชอบ
	เวชศาสตร์ฟื้นฟู	แพทย์	1 คน	1 คน	0 คน	รพ. มีแพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู ที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่า 3 คน รองรับบริการขยายบริการ
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการสร้างผลงานคุณภาพ นวัตกรรม วิจัย	หลักสูตรพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย/นักวิจัย	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	> 20 คน	> 10 คน	> 10 คน	รพ. มีเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 50 คน ที่ผ่านการอบรมและสามารถเป็นพี่เลี้ยง ในการสร้างผลงานวิชาการ เพิ่มขึ้น
2.3 เพิ่มศักยภาพบุคลากรในการพัฒนาโรงพยาบาลสู่มาตรฐานสากล	หลักสูตร มาตรฐาน HA/Advanced HA	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	1-3 คน	1-3 คน	1-3 คน	รพ. มีเจ้าหน้าที่ ที่ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า 5 คน ที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ในการพัฒนา มาตรฐาน

กลยุทธ์ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน และระบบงานสำคัญ แบบมืออาชีพ

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนคน)			เป้าหมาย /ผลผลิตใน ระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
3.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน และระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล - หลักสูตรเฉพาะทาง	อายุรศาสตร์ทั่วไป	แพทย์	0 คน	2 คน	2 คน	ส.พ. มีอายุรแพทย์เฉพาะทาง และสาขาเชี่ยวชาญที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน
	อายุรศาสตร์โภชนบำบัด	แพทย์	0 คน	0 คน	1 คน	
	อายุรศาสตร์โรคต่อมไร้ท่อและเมแทบอลิซึม	แพทย์	1 คน	0 คน	0 คน	
	อายุรศาสตร์โรคปอดและเวชศาสตร์เวชบำบัดวิกฤต	แพทย์	1 คน	0 คน	0 คน	
	อายุรศาสตร์โรคติดเชื้อ	แพทย์	0 คน	0 คน	1 คน	
	อายุรศาสตร์โรคระบบทางเดินอาหาร	แพทย์	0 คน	1 คน	0 คน	
	อายุรศาสตร์โรคข้อและรูมาติสซั่ม	แพทย์	0 คน	0 คน	1 คน	
	กุมารเวชศาสตร์	แพทย์	2 คน	0 คน	0 คน	ส.พ. มีกุมารแพทย์ที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน
	ออโรโธปิดิกส์	แพทย์	1 คน	0 คน	0 คน	
	เวชศาสตร์การกีฬา	แพทย์	1 คน	0 คน	0 คน	
	แพทย์นิติเวช	แพทย์	0 คน	0 คน	1 คน	ส.พ. มีคัลยแพทย์ที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน
	ศัลยศาสตร์ทั่วไป	แพทย์	1 คน	1 คน	1 คน	
	ศัลยศาสตร์ยูโรวิทยา	แพทย์	2 คน	0 คน	0 คน	
	สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	แพทย์	1 คน	0 คน	1 คน	ส.พ. มีสูติแพทย์ที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน
	เวชศาสตร์มารดาและการกในครรภ์	แพทย์	1 คน	0 คน	0 คน	
	เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	แพทย์	2 คน	1 คน	0 คน	ส.พ. มีแพทย์เวชศาสตร์ฉุกเฉิน/เวชบำบัดวิกฤต ที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน
	เวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา	แพทย์	0 คน	1 คน	0 คน	ส.พ. มีแพทย์เฉพาะเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา ที่เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน ไม่น้อยกว่า 1 คน
	อาชีวอนามัย	แพทย์	0 คน	1 คน	0 คน	ส.พ. มีแพทย์เฉพาะทางด้านอาชีวอนามัย ไม่น้อยกว่า 1 คน ที่ให้บริการ

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตใน ระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
3.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ ในสายงาน และระบบ งานสำคัญของโรงพยาบาล - หลักสูตรเฉพาะทาง	- โสต ศอ นาสิกวิทยา	แพทย์	0 คน	1 คน	0 คน	สว. มีแพทย์เฉพาะทาง โสต ศอ นาสิกวิทยา ที่เหมาะสม เพียงพอกับการะงาน
	- จิตเวชศาสตร์	แพทย์	2 คน	1 คน	0 คน	
	เฉพาะทางทันตกรรมประดิษฐ์	ทันตแพทย์	1 คน	1 คน	1 คน	
	การพยาบาลเฉพาะทางไตเทียม	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลไตเทียม เหมาะสมเพียงพอกับการะงานและ รองรับขยายเวลาเพิ่ม 3 รอบบริการ ได้ทั้ง 6 วัน ซึ่งปัจจุบัน เปิด 2 รอบ และบางวัน 3 รอบ รวมถึงเป็นแหล่งฝึก พยาบาลเฉพาะทางไตเทียมในอนาคต
	การพยาบาลเฉพาะทางโรคติดเชื้อ	พยาบาล	-	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางโรคติดเชื้อตามเกณฑ์ที่กำหนด
	การพยาบาลเฉพาะทางการพยาบาลฉุกเฉิน	พยาบาล	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีพยาบาลเฉพาะทางฉุกเฉิน ที่เหมาะสม สามารถจัดบริการได้ครอบคลุมทุกเวร ไม่น้อยกว่า 1 คน
	หลักสูตรเฉพาะทางห้องปฏิบัติการกลาง	นักเทคนิค การแพทย์	1 คน	1 คน	1 คน	ส.พ. มีนักเทคนิคการแพทย์ ไม่น้อยกว่า 3 คนได้รับการอบรม และมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนมาตรฐาน LA
	หลักสูตรระดับปริญญา/อื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์สถาบัน	นักวิชาการ สาธารณสุข	1 คน	1 คน	1 คน	สว. มีนักระดับปริญญา ไม่น้อยกว่า 1 คน ในการขับเคลื่อนงาน

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตในระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
3.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีสมรรถนะในการนำมาตรฐานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	มาตรฐาน HA /ระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	30 คน	30 คน	30 คน	sw. มีเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า 90 คน มีสมรรถนะและช่วยขับเคลื่อนพัฒนามาตรฐาน HA
	มาตรฐานงานจ่ายกลาง	เจ้าหน้าที่งานจ่ายกลาง	1 คน	1 คน	1 คน	sw. มีเจ้าหน้าที่จ่ายกลาง ที่ได้รับอบรมไม่น้อยกว่า 3 คน และมีสมรรถนะในการทำงานขับเคลื่อนมาตรฐานงานจ่ายกลาง
	การเขียนเอกสารราชการ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	20 คน	0	20 คน	sw. มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนบริการไม่น้อยกว่า 30 คน ผ่านการอบรมและมีสมรรถนะในการเขียนหนังสือราชการได้ถูกต้อง
3.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำตามบทบาทหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย	โครงการพัฒนาบุคลากร ' - ส่งอบรมตามบทบาทหน้าที่ ระบบงานสำคัญประจำทั้งภายใน-ภายนอกองค์กร - อื่น ๆ ที่โรงพยาบาลต้องการ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	sw. มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 80 ที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตามบริบท

กลยุทธ์ 4 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตในระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
4.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามค่านิยมวัฒนธรรม องค์กร และมีพฤติกรรมบริการที่ดี	หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม และ ความโปร่งใสมาตรฐาน ITA	หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	30 คน	30 คน	30 คน	หัวหน้างานผ่านการอบรม ร้อยละ 80 และมีสมรรถนะในการขับเคลื่อน มาตรฐาน ITA
	พฤติกรรมบริการ/บุคลิกภาพในการให้บริการ	พนักงานบริการด้านหน้า	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	พนักงานบริการด้านหน้ากลุ่มเป้าหมาย ได้รับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และมีสมรรถนะสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ทำให้ไม่มีข้อร้องเรียนหรือลดลง

กลยุทธ์ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตในระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
5.1 เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากร รองรับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลในอนาคต	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	> 30 คน	> 30 คน	> 30 คน	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ของ sw. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ผ่านการอบรมและมีสมรรถนะด้านดิจิทัล
	มาตรฐาน HAIT และความปลอดภัยทางไซเบอร์	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ของ sw. ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 และได้รับรู้ สามารถปฏิบัติ ตามแนวมาตรฐานได้

กลยุทธ์ 6 โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

วัตถุประสงค์	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ (จำนวนทุน)			เป้าหมาย /ผลผลิตในระยะ 3 ปี
			2568	2569	2570	
6.1 เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม วัฒนธรรม นโยบาย กฎระเบียบ วินัย ระบบงานต่าง ๆ ของ องค์กร	โครงการปฐมนิเทศ	เจ้าหน้าที่ เข้าปฏิบัติงานใหม่	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ตามโปรแกรม ร้อยละ 100 และมีสมรรถนะในการ ทำงานได้ตามเกณฑ์ประเมิน

แผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์ 1 เพิ่มศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. 1 โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร ทุกระดับให้มีสมรรถนะ ในการบริหารงานแบบ มืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และมีความ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต - รองและผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์ และการวางแผนกลยุทธ์	ผู้ช่วย/รอง.ผอ.	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	60,000		√	√	√	
	ผู้บริหารระดับสูง-กลาง หรือหลักสูตรใกล้เคียง	ผู้ช่วย/รอง.ผอ./ ทีมนำองค์กร	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	100,000		√	√	√	
	Digital transformation - การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี AI Chat GPT หรือทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ	ผู้ช่วย/รอง.ผอ.	5 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	20,000	√ พ.ย. 67				
	หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวง หรือที่ ก.พ. จัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับ บริบทแต่ละกลุ่มภารกิจงานที่ รับผิดชอบ	ผู้ช่วย/รอง.ผอ./ ทีมนำองค์กร	ร้อยละ 30	ร้อยละกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการอบรม	200,000		√	√	√	ระยะเวลา ตามที่สถาบัน เปิดอบรม
	มาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการ จัดการภาครัฐ (PMQA)	ผู้ช่วย/รอง.ผอ.	ร้อยละ 80	ร้อยละกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการอบรม	10,000		√			
	การสัมมนา ศึกษางาน องค์กร High Performance	ผู้ช่วย/รอง.ผอ.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการสัมมนา ศึกษางาน	4,000,000				√	

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
- หัวหน้างาน	หลักสูตรการบริหารจัดการ	หัวหน้างาน	2-4 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	120,000		√	√	√	
	หลักสูตรนักบริหารบุคคล	หัวหน้างานบุคคล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	40,000		√	√	√	
	การบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการ บริหารการเปลี่ยนแปลงหรือ ใกล้เคียง	หัวหน้างาน	1-2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	60,000		√	√	√	
	การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ/ ประสิทธิภาพการบริหารคลัง	หัวหน้างาน	1-2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	6,000		√	√	√	
	โครงการศึกษาดูงาน สัมมนา มาตรฐานทางการพยาบาล	หัวหน้างาน	30-40 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการศึกษาดูงาน สัมมนา	25,000		√			
	ผู้บริหารทางการพยาบาล	หัวหน้างาน	2-4 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	120,000			√	√	
	การประกันคุณภาพทางการ พยาบาล/มาตรฐาน HA	หัวหน้างาน	50 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนา	20,000			√		
	มาตรฐานการตรวจสอบภายใน - IT Audit	หัวหน้าฝ่ายและ ผู้ตรวจสอบภายใน	2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	20,000			√		

กลยุทธ์ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสอดคล้องตามยุทธศาสตร์

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
2.1 โครงการเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ บริการเฉพาะทางเพื่อ เตรียมรองรับการขยาย บริการ - รองรับการขยาย บริการโรงพยาบาล โรคหัวใจ ตาม ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล	- อายุรศาสตร์โรคหัวใจ	แพทย์	2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	- หัตถการปฏิบัติรักษาโรคหัวใจ และหลอดเลือด/ Structural intervention	แพทย์	2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	- วิชาชีพแพทย์ CVT	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	- วิชาชีพพยาบาล	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	55,000			√	√	
	- การพยาบาลเฉพาะทางโรคหัวใจ และหลอดเลือด	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	50,000				√	
	- การพยาบาลเฉพาะทางสวนหัวใจ	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	50,000			√	√	
	- การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ (ICU/CCU)	พยาบาล	2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	100,000			√	√	
	- การบริหารเภสัชกรรม สำหรับผู้ป่วยโรคระบบหัวใจ และหลอดเลือด	เภสัชกร	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	25,000				√	
- รองรับการขยายบริการ โรงพยาบาลจักษุบ้านแพ้ว และศูนย์ Lasik	จักษุวิทยาภูมิคุ้มกันและการอักเสบ	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	การพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติ ทางจักษุ / Lasik	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	55,000			√	√	

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
- การดูแลผู้ป่วย - กลุ่มโรค NCD - มะเร็ง	เฉพาะทางเวชศาสตร์ครอบครัว	แพทย์	2 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	การบริบาลทางเภสัชกรรม ผู้ป่วยมะเร็ง 30 วัน	เภสัชกร	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	30,000		√ ม.ค.-ก.พ.	√	√	
	การพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วย โรคมะเร็ง	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	50,000			√	√	
- การดูแลผู้สูงอายุ	การพยาบาลผู้สูงอายุ	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	45,000			√	√	
	เวชศาสตร์ฟื้นฟู	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
2.2 โครงการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ในการสร้างผลงาน คุณภาพ นวัตกรรม วิจัย	หลักสูตรพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย/นักวิจัย	เจ้าหน้าที่ ทุกระดับ	20 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	264,600	√	√	√		
2.3 โครงการเพิ่มศักยภาพ บุคลากร ในการพัฒนา โรงพยาบาลสู่ มาตรฐานสากล	หลักสูตร มาตรฐาน HA/Advanced HA	เจ้าหน้าที่ ทุกระดับ	1-3 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	150,000		√	√	√	ตามแผน asw.

กลยุทธ์ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน และระบบงานสำคัญ แบบมืออาชีพ

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
3.1 โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ ใน สายงาน และระบบงาน สำคัญ - หลักสูตรเฉพาะทาง	อายุศาสตร์ทั่วไป	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	อายุศาสตร์โรคต่อมไร้ท่อและเมแทบอลิซึม	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	อายุศาสตร์เวชบำบัดวิกฤต	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	กุมารเวชศาสตร์	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	ออโรโธปิดิกส์	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	เวชศาสตร์การกีฬา	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	ศัลยศาสตร์ยูโรวิทยา	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	เวชศาสตร์มารดาและการกในครรภ์	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	
	เวชศาสตร์ฉุกเฉิน/เวชบำบัดวิกฤต	แพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√	√	

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
	เฉพาะทางทันตกรรมประดิษฐ์	ทันแพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	รับเฉพาะ เงินเดือน			√		
	การพยาบาลเฉพาะทางไตเทียม	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	60,000				√	
	การพยาบาลเฉพาะทาง การพยาบาลฉุกเฉิน	พยาบาล	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	50,000			√	√	
	หลักสูตรเฉพาะทาง ห้องปฏิบัติการกลาง	นักเทคนิคการแพทย์	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	50,000			√	√	
	หลักสูตรระดับปริญญา/อื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์สถาบัน	นักวิชาการ สาธารณสุข	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	120,000			√	√	*ตาม แผนงาน ส่งเสริม
3.2 โครงการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความ เข้าใจ มีสมรรถนะในการ นำมาตรฐานมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	มาตรฐาน HA /ระบบงานสำคัญของ โรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	> 30 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	20,000			√		
	มาตรฐานงานจ่ายกลาง (คน)	เจ้าหน้าที่ งานจ่ายกลาง	1 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	30,000			√	√	
	การเขียนเอกสารราชการ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	> 30 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	10,000		√			
3.3 โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานประจำตาม บทบาทหน้าที่ และที่ได้รับ มอบหมาย	โครงการพัฒนาบุคลากร ' -ส่งอบรมตามบทบาท หน้าที่ พันฟูวิชาการ และระบบ งานสำคัญของโรงพยาบาล ทั้งภายใน-ภายนอกองค์กรอื่น ๆ ที่โรงพยาบาลต้องการ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ร้อยละ 80	ร้อยละบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามบริบทหน้าที่งาน	1,500,000	√	√	√	√	

กลยุทธ์ 4 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
4.1 โครงการเสริมสร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนตามค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรและมีพฤติกรรมบริการที่เหมาะสม	หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในมาตรฐาน ITA	หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	30 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรม	10,000			√		
	พฤติกรรมบริการ/ คุณลักษณะในการให้บริการ	พนักงานบริการด้านหน้า	ร้อยละ 80	ร้อยละกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา	30,000		√	√	√	

กลยุทธ์ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
5.1 โครงการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรในการรองรับไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	30 คน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรม	25,000			√		
	มาตรฐาน HAIT และความปลอดภัยทางไซเบอร์	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ร้อยละ 80	ร้อยละกลุ่มเป้าหมายได้รับการอบรม	30,000		√	√	√	

กลยุทธ์ 6 โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

รายการ/กิจกรรม	หลักสูตร/เรื่อง	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ปีงบประมาณ 2568				หมายเหตุ
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
6.1 โครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ มีความรู้ความเข้าใจค่านิยมวัฒนธรรม นโยบาย กฎระเบียบ วิทยะบบงานต่าง ๆ ขององค์กร	โครงการปฐมนิเทศ	เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงานใหม่	ร้อยละ 100	ร้อยละบุคลากรเข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	20,000		√	√		

รวมงบประมาณทั้งสิ้น 7,630,600 บาท

(รวมงบประมาณ ศึกษาดูงานที่มนำด้านบริหาร ตามแผนปฏิบัติงานโรงพยาบาล 4,000,000 บาท)

หมายเหตุ : หลักสูตรอบรมและงบประมาณ ระยะเวลา อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง