

*ผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลประจำปี
2567
(ตุลาคม 2566 - กันยายน
2567)*



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากร SiPH 2024

HR Action plan

Hospital Strategy

Homey Hospital for Staff

Homey Hospital for Customer

World class Quality care

IT support & Data guided operation



Part: Learning & Development

- LC Development
- Succession Plan
- Mentor Series
- Mindset Training
- Homey Service/ Soft Skills
- Mandatory Training



Part: Communication & Activity

- Management Relationship
- OD: Staff & Staff
- Revised Culture /CC



Part: System & Tools

- Learning Management System (Module 2,3)
- PMS & Competency Assessment Online (V2)
- Revised FCTC สายการพยาบาล
- Play point
- E-Profile



Part: Reward & Recognition



Part: Health & Safety

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์คณะได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมพยาบาลฉุกเฉินใหม่ (Orientation) หลักสูตร Mandatory ของโรงพยาบาล (CPR, Basic fire safety)

2.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่



2.1.2.1 การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Culture / Core Competency)



2.1.2.2 การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/ Team Leader Competency)



2.1.2.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการ Service & Soft Skill

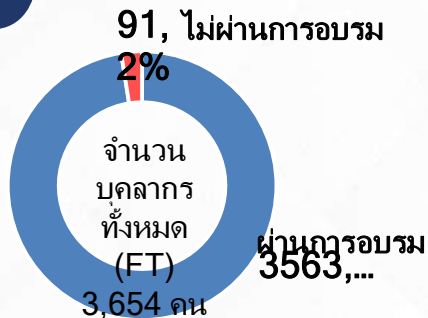


2.1.2.4 การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

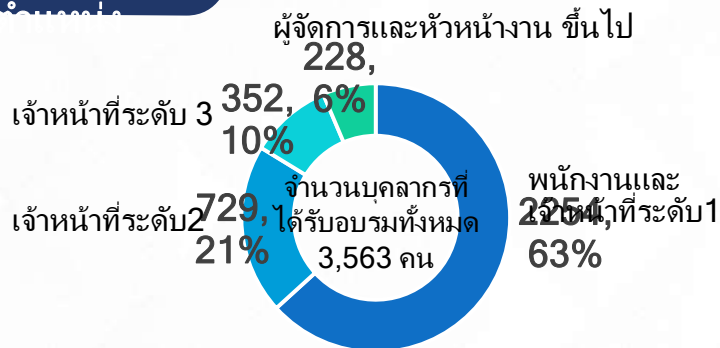
ข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาประจำปี2567 (ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567)

จำนวนคน

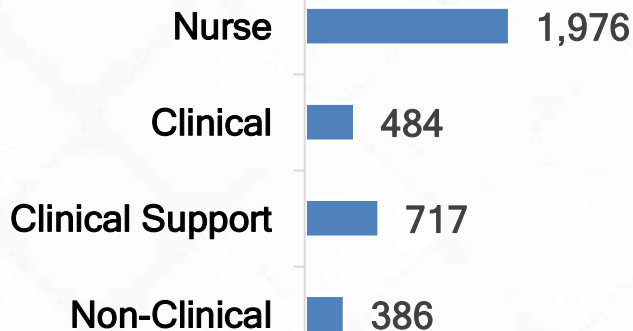
ภาพรวมของโรงพยาบาล



แบ่งตามระดับ



แบ่งตาม Job Family



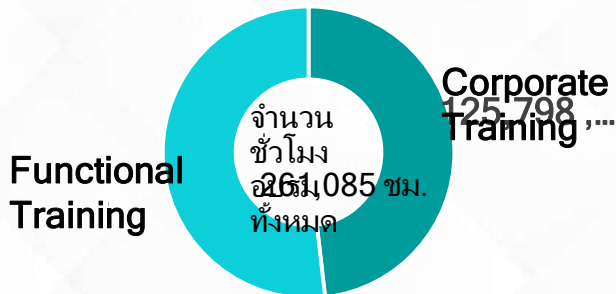
แบ่งตามสายงาน



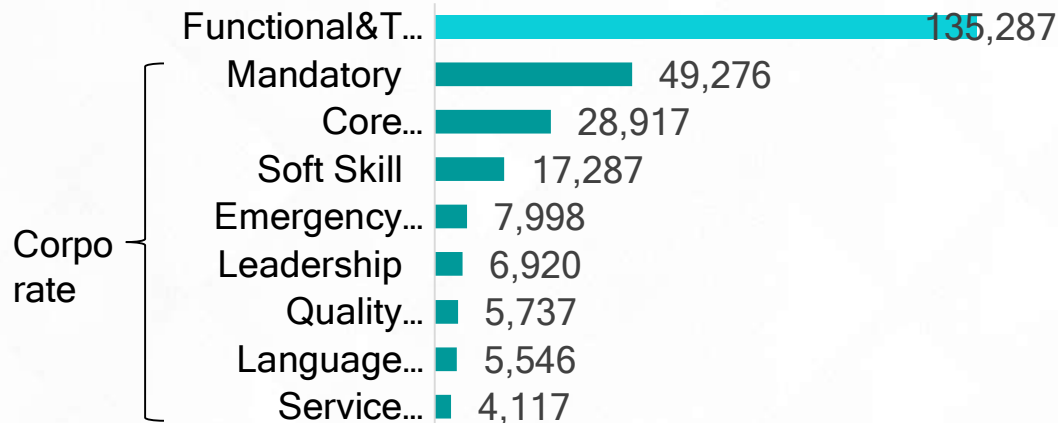
ข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาประจำปี2567 (ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567)

ชั่วโมงอบรมทั้งปี

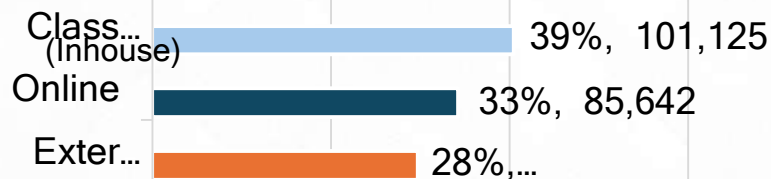
แบ่งตามหมวดอบรม



แบ่งตามประเภทหลักสูตร



แบ่งตามรูปแบบการอบรม



■ Corporate Training

คือ การอบรมโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาคุณภาพ ที่จัดให้บุคลากรทุกสายงาน ได้แก่หลักสูตรทางด้าน Mandatory, Leadership & Management, Quality, Soft Skill & Homey Service, Core Competency

■ Functional Training

คือ การอบรมเฉพาะทางตามวิชาชีพ

ข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการอบรมพัฒนาประจำปี 2567 (ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567)

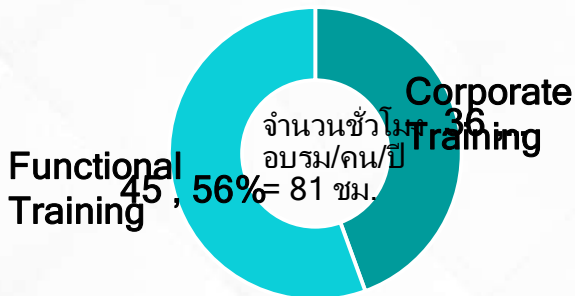
จำนวน ชั่วโมงอบรม/คน/ปี

ชม.อบรม/คน/ปี = 81 ชม.
จำนวนพนักงาน ณ กันยายน 2567 = 3,563

แบ่งตามระดับ ตำแหน่งงาน

ชั่วโมงอบรม/คน/ปี

■ Corporate Training
■ Functional Training



ระดับตำแหน่งงาน	Corporate Training	Functional Training	Total
ผู้จัดการและหน.งาน...	38	81	Total : 119 Hrs.
จนท. ระดับ3	38	66	Total : 104 Hrs.
จนท. ระดับ2	34	61	Total : 95 Hrs.
พนง.และจนท. ระดับ1	36	34	Total : 70 Hrs.

แบ่งตามลักษณะ งาน Job Family

ลักษณะงาน	Corporate Training	Functional Training	Total
Nurse	35	47	Total : 82 Hrs.
Clinical	36	49	Total : 85 Hrs.
Clinic Support	36	37	Total : 73 Hrs.
Non-Clinical	39	40	Total : 79 Hrs.

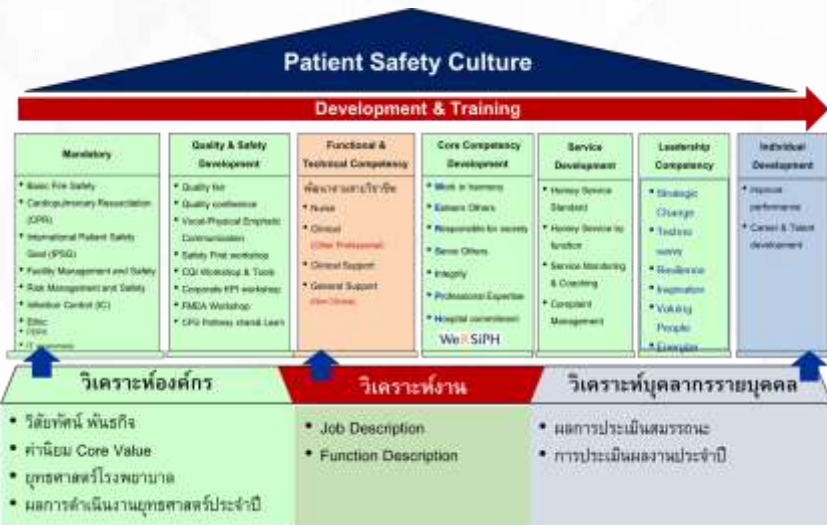
แบ่งตามสายงาน

สายงาน	Corporate Training	Functional Training	Total
การพยาบาล	35	47	Total : 82 Hrs.
การแพทย์	36	46	Total : 82 Hrs.
สนับสนุนบริการ	30	43	Total : 73 Hrs.
บริหารการเงิน	46	29	Total : 75 Hrs.
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ	49	37	Total : 86 Hrs.
เทคโนโลยีสารสนเทศ	36	30	Total : 66 Hrs.
บริหารคุณภาพ	34	29	Total : 63 Hrs.

พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพในทุกระดับและทุกสายอาชีพ

กรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

การพัฒนาบุคลากรแบ่งตามระดับบุคลากร



ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน		
		2565	2566	2567
ร้อยละบุคลากรที่มีผลการประเมิน Functional & Technical Competency ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด	80%	82%	88%	93%
ร้อยละบุคลากรระดับหัวหน้างานที่มีผลการประเมิน Leadership Competency ผ่านเกณฑ์	80%	96%	94%	93%

แผนการดำเนินงาน

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย
กลุ่มผู้บริหาร / หัวหน้างาน			
โครงการ In charge Development Program (7 รุ่น)	700,000	เม.ย. - ก.ย 67	300
กลุ่มพนักงาน			
Mandatory	400,000	ต.ค. - ก.ย 67	800
<ul style="list-style-type: none"> • Hospital Orientation • Basic Fire safety 			
Soft skill & Service	1,800,000	ต.ค. - ก.ย 67	3,526
<ul style="list-style-type: none"> • Homey Service Experience (3 Level) • Homey Service Trainer 			
Effective Communication สำหรับบุคลากรที่อายุงานมากกว่า 2 ปี ขึ้น	200,000	มิ.ย.- ส.ค 67	200
Mindset Exhibition & Training for staff	311,700	ก.พ.- พ.ค 67	2,235
Digital Learning (Communication, Problem solving, Computer, English Language, Critical thinking)	500,000	ต.ค. - ก.ย 67	3,526

สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน			
		2564	2565	2566	2567
Employee Engagement Score	58	55	44	54	62

แผนการดำเนินงาน

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย
โครงการ Management Open up “Happy nurse happy Time Season 2”	348,000	เม.ย. - ก.ย 67	1,879
โครงการ ผู้บริหารพบประชาชน	80,000	พ.ค. 67	3,526
โครงการยกระดับความผูกพันของบุคลากรห้องปฏิบัติการ	30,000	ก.พ. 2567	30,000

ระบบงาน (Systems & Tools) ยกระดับการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน	
		2566	2567
ร้อยละการดำเนินงานได้ตามแผน (ระบบ Learning Management System : Go live ทุก Module ในเดือน ก.ย 2567)	100%	84%	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
จำนวนผู้ใช้งานระบบ (พนักงานทั้งหมด ณ มี.ค. 2567 = 3,526)	80%	90% 3,010 คน	ณ มี.ค. 2567 3,454 คน
จำนวนความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ	80%	84%	83%

แผนการดำเนินงาน

โครงการ	งบประมาณ ณ	ระยะเวลา	จำนวน กลุ่มเป้าหมาย
โครงการพัฒนาระบบโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ Learning Management System	4,000,000	ต.ค 2565- ก.ย. 2567	4,000

*ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2567 (ตุลาคม 2566 -
กันยายน 2567)*



โครงการ	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าอบรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
						เป้า	จริง
✓ การพัฒนาระดับผู้บริหาร ผู้จัดการและหัวหน้างาน (Leadership Development) <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาสมรรถนะการเตรียมความพร้อมการเป็นพี่เลี้ยง Mentoring Skill 	400,950	328,162	ต.ค. 66-ก.ย. 67	157	ร้อยละความพึงพอใจหลักสูตร	80%	93%
✓ พัฒนาศักยภาพหลักสูตร Mandatory <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร CPR (BLS ACLS P-CPR) หลักสูตร Basic Fire safety หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเบื้องต้น (Basic PDPA Awareness) 	400,000	391,596	ต.ค. 66-ก.ย. 67	770	ร้อยละของบุคลากรใหม่ผ่านการอบรมหลักสูตร Hospital Orientation	100%	100%
				4,425	ร้อยละของบุคลากรผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ตามที่กำหนด หลักสูตร CPR (BLS ACLS P-CPR) = 94% หลักสูตร Basic Fire safety = 100%	100%	95%

โครงการ	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าอบรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
						เป้า	จริง
การพัฒนาบุคลากรด้าน Service & Soft Skill <ul style="list-style-type: none"> • Homey Service Experience • Homey Service Dialogue by Function • หลักสูตร เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ • หลักสูตร Effective Communication Skill 	1,130,000	830,353	ต.ค. 66-ก.ย 67	1,019	จำนวนกิจกรรมด้านการอบรมที่ดำเนินการจัดได้ตามแผน (จัดโดย HR) <ul style="list-style-type: none"> • Homey Service Experience • Homey Service Dialogue by Function สำหรับสายการแพทย์ จำนวน 8 รุ่น ร้อยละความพึงพอใจหลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตร เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ = 84.5% • หลักสูตร Effective Communication Skill = 95% 	100%	100%
Mindset Training <ul style="list-style-type: none"> • Mindset Exhibition : Shake Mindset Spark Myself • หลักสูตร Growth Mindset for Change & Collaboration for In charge Level 	917,780	893,891	ต.ค. 66-ก.ย. 67	1,015	ร้อยละความพึงพอใจหลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> • Mindset Exhibition : Shake Mindset Spark Myself = 97% • หลักสูตร Growth Mindset for Change & Collaboration for In charge Level = 92% 	80%	95%
<ul style="list-style-type: none"> • โครงการจัดทำเอกสารคุณภาพด้านการอบรมและอัตรประเมินสมรรถนะ 	-	-	ต.ค.66-ก.ย 67	549	ร้อยละจำนวนเพิ่มพนักงานที่สมบรณ์ตามข้อกำหนดของ JCI = 100%	100%	100%

3. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ฝ่ายทรัพยากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล มุ่งธำรงรักษาบุคลากร ผ่านการดำเนินกิจกรรม WE R SiPH Core competency รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน โดยมีแนวทางปฏิบัติตามกิจกรรมการสร้างความผูกพันประจำปี Employee Engagement action plan อาทิ เช่น

- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ
- ยกย่อง ชมเชยบุคลากร และสรรหา เสนอชื่อบุคลากรที่เหมาะสมเข้ารับรางวัลทั้งภายใน



โครงการ	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าอบรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
						เป้า	จริง
Culture & Communication • โครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และสื่อสารสมรรถนะหลักของโรงพยาบาล (Staff OD: Work in harmony and Esteem others) • กิจกรรม Improve Engagement ห้องปฏิบัติการ	11,000,000	10,031,033	ต.ค. 66-มี.ค. 67	2,110	• ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจความหมายของ Core Competency เพิ่มขึ้น • ความพึงพอใจกิจกรรม	80%	100%
• โครงการอบรม หลักสูตร การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA)	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ก.พ.-มี.ค.67	355	• ร้อยละจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA เทียบกับรายชื่อที่ยังไม่ได้รับการ	100%	84%



เสียง ของคุณมีคุณค่า

1 ปีที่ผ่านมา เราดูแลกันเพราะ

ที่ SiPH เราคือ ครอบครัว

ห่วงใยดูแลกัน

- ปรับเพิ่มเงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ SiPH สมทบให้จากเดิม 3% เป็น 4% ของเงินเดือน
- ปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทำงานคล่องตัวมากขึ้น
- Flexible Benefit (สวัสดิการในแบบที่คุณเลือก)
- ตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก
- วัคซีนเสริมภูมิป้องกันสำหรับบุคลากรและญาติ
- Well being (Physical Health, Mental health, Financial Health)



เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน

Recognition (ยกย่องชมเชย)

- สร้างวิทยากรภายใน (Homey Trainer)
- Work Anniversaries (Long years Service)
- คนดี ทำดี



เสริมสร้าง ครอบครัว SiPH

Collaboration (ความร่วมมือ)

- เพิ่มช่องทางสื่อสารพูดคุยกับผู้บริหารโดยตรง (กล่องจดหมายตรงถึงผอ. และแบบออนไลน์)
- กิจกรรมผู้บริหารพบประชาชน SiPH
- กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น Happy Nurse Happy Time, Lab อั้งเปาเอาไว
- กิจกรรม OD WE Rest WE Love & WE Collaboration 22 รุ่น
- กิจกรรมปีใหม่ "2024 Nice to Sea U"
- กิจกรรมสัมพันธ์ & การดูแลพนักงาน โดยเกมมิฟิเคชัน (Play Point)



ส่งเสริม และพัฒนา เติบโตไปด้วยกัน

(Learning & Development)



- เพิ่มศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ ผ่าน SiPH PLEARN
- เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบ PMS & FCTC
- พัฒนาการรอบความคิด Mindset สำหรับคนทำงานยุคใหม่ กิจกรรม "Shake Mindset Spark Myself"
- Mindset Training Collaborative Mindset
- ยกระดับคุณภาพการบริการ Homey Service by Function และ "Service Monitoring & Coaching"
- พัฒนาทักษะ: Managerial skill สำหรับกลุ่ม In Charge
- การพัฒนาผู้นำระดับหัวหน้างาน "IVE"



4. ระบบงาน (Systems & Tools) ยกระดับการให้บริการด้าน ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการ	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	ระยะเวลา	จำนวนผู้ เข้า อบรม	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	
						เป้า	จริง
System & Tools • โครงการพัฒนาระบบโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ Learning Management System Module 2 : Classroom Training	4,000,000	800,000	ต.ค.66-ก.ย.67	3,454	100 % implement Module 2 Classroom ภายใน เม.ย. 67	100%	94%
• โครงการกิจกรรมสัมพันธ์และกิจกรรมการดูแลพนักงาน โดย เกมified เคชั่น เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร (People Engagement Activity by Gamification)					ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ = 80%	90%	92%
					% Implement ของ 3 Tools (Star, Vote/ Import) ภายในเดือนกันยายน	100%	100%

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนิน โครงการ

ปัญหาและอุปสรรค

1. รูปแบบการเรียน Online ยังไม่ตอบโจทย์ผู้เรียน
2. Develop In charge
3. การอบรมเฉพาะทางต้องส่งบุคลากรทางวิชาชีพไปอบรมสัมมนาภายนอกองค์กร เนื่องจากมีบุคลากรเยอะมากขึ้น และส่งอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ปรับเนื้อหา และรายละเอียดหลักสูตรให้สั้น กระชับ น่าสนใจ
 2. ปรับรูปแบบการเรียน Online เป็นการทำให้แบบ Blended Learning รวมถึงใช้ gamification มาใช้ในการจัด Workshop
1. เนื่องจากมีผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงต้องพัฒนาบุคลากรในกลุ่มหัวหน้างาน In Charge ให้มีทักษะในการสอนงาน และบริหารจัดการน้องในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ
 1. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ LMS ให้สามารถขออนุมัติไปอบรมสัมมนาภายนอกองค์กร และอนุมัติตามลำดับชั้นได้ พร้อมแสดงผล Real-Time สามารถตรวจสอบได้
 2. จัดทำ Roadmap การอบรมของสายการพยาบาลและวิชาชีพ