



บันทึกข้อความ

ส่วนงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนเครือข่าย

ที่ สรพ.สพข. 04.1/72

วันที่ 10 ตุลาคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ตามที่ คณะกรรมการสถาบัน ในการประชุมครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2568 มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติงาน และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อดำเนินแผนงาน/โครงการ จำนวน 15 โครงการ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำจำเป็น และงบกลางสำรองฯ จำนวนรวมทั้งสิ้น 240.6528 ล้านบาท (สองร้อยสี่สิบล้านหกแสนห้าหมื่นสองพันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยจำแนกตามแหล่งเงิน ดังนี้

- เงินอุดหนุนรัฐบาลประจำปี พ.ศ. 2569 จำนวนรวม 94.1289 ล้านบาท
- เงินรายรับจากการดำเนินงาน ดอกเบี้ยและอื่นๆ จำนวนรวม 146.5239 ล้านบาท

ในการนี้ ส่วนงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนเครือข่าย ได้ประสานงานและแจ้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการทั้งหมด ดำเนินการนำเข้าข้อมูลโครงการในระบบ Enterprise Resource Planning (ERP) พร้อมทั้งจัดทำเอกสารข้อเสนอโครงการหลัก โครงการย่อย รายละเอียดงบประมาณ (ตัวคูณ) และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ 12 เดือน ซึ่งส่วนงานพัฒนาองค์กรฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งในส่วนของงบประมาณรายจ่าย แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนประมาณการรายรับ ครบถ้วนตรงตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการสถาบัน ครั้งที่ 8/2568 เรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถเริ่มดำเนินการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงมีความประสงค์ขออนุมัติค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำจำเป็น และแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้แผนปฏิบัติงานและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 8 โครงการ ตามรายละเอียดดังแสดงในเอกสารแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ และแผนงาน/โครงการ จำนวน 8 โครงการ ดังนี้

- 1) 69-21 โครงการเสริมพลังความร่วมมือเครือข่ายเพื่อคุณภาพและความปลอดภัย
- 2) 69-31 โครงการยกระดับการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) 69-33 โครงการพัฒนามาตรฐานและรูปแบบการประเมินและรับรองเพื่อระบบบริการสุขภาพที่ยั่งยืน
- 4) 69-35 โครงการศูนย์นวัตกรรมและการเรียนรู้แห่งอนาคตของระบบสุขภาพไทย (HAI-NEX Hub)
- 5) 69-41 โครงการพัฒนาและยกระดับบุคลากรสถาบันฝออบรม (HAI Academy)
- 6) 69-42 โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- 7) 69-52 โครงการพัฒนาและยกระดับองค์กรให้มีความพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- 8) 69-53 โครงการยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยสถานพยาบาลด้วยการบูรณาการข้อมูล

และปัญญาประดิษฐ์ (HA D&AI)

อนุมัติ
ปิยวรรณ ล.

(นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ)

ผู้อำนวยการ

สม ภา

(นางสาวสุกัลยา กรรณสมบัติ)

นักวิชาการยุทธศาสตร์และแผน

เห็นควรอนุมัติตามเสนอ

กรรณา ล.

(นางกรรณา ลิ้มเจริญ)

รองผู้อำนวยการ

สม ภา

69-42 โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

สรุปการเสนอโครงการหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อโครงการหลัก :

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1. ความสอดคล้องเชื่อมโยง

1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มความเข้มแข็งให้ สรพ. เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และสร้างทุนมนุษย์ด้านคุณภาพ
สถานพยาบาล

1.2 สนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัดระดับองค์กร

 แผนปฏิบัติงาน 4

(1) ระดับความสำเร็จการจัดการจัดการแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย (ค่าเป้าหมาย ระดับ 4)

(2) ระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเป้าหมาย ระดับ 4)

 คำรับรองการปฏิบัติงาน (กพร.)...ตัวชี้วัด.....(ระบุ).....

2. สถานภาพโครงการ

 โครงการใหม่

- สนับสนุน แผนงาน
- สนับสนุน นโยบายสำคัญ

 โครงการต่อเนื่อง

3. งบประมาณที่เสนอขอรับการจัดสรร

จำนวน 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน)

เงินงบประมาณรัฐบาล จำนวน 176,000 บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหกพันบาทถ้วน)

เงินงบประมาณรายได้ จำนวน 2,824,000 บาท (สองล้านแปดแสนสองหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

4. ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้โครงการจะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

4.1 การประเมินความเสี่ยงของโครงการ

ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง ¹	ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุเสี่ยง	โอกาส ที่จะเกิด ² (Likelihood)	ความรุนแรงของผลกระทบ ³ (Impact)	มาตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยง
1	การดำเนินงานของสถาบันไม่บรรลุเป้าหมายภายใต้การจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พศ. 2569	ด้านกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง - การออกแบบกระบวนการเดิมที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงานข้ามส่วนงาน - สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ไม่ตอบการดำเนินงานในโครงสร้างใหม่ 	3	4	<ol style="list-style-type: none"> 1.การออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ที่ชัดเจน 2.การสื่อสารทำความเข้าใจสู่เจ้าหน้าที่ 3.ระบบ PA ที่ชัดเจน สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ 4. การสื่อสารสู่การปฏิบัติ core value ที่ชัดเจน 5.พัฒนาการพัฒนาบุคลากรแต่ละประเภทให้ชัดเจน
2.	บุคลากรไม่สามารถปรับตัว/พัฒนาสมรรถนะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กรทั้ง	ด้านการดำเนินงาน	เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางของการดำเนินงานขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง	3	3	<ol style="list-style-type: none"> 1.การประเมินและวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skills Gap Analysis) และพัฒนาอย่าง

ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง ¹	ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุเสี่ยง	โอกาส ที่จะเกิด ² (Likelihood)	ความรุนแรงของผลกระทบ ³ (Impact)	มาตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยง
			รวดเร็วเพื่อให้ตอบโจทยกับ แผนงานของภาครัฐส่งผลให้ บุคลากรพัฒนาทักษะที่ จำเป็นไม่ทัน			2.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) 3.การสนับสนุนและการให้คำปรึกษา (Support and Mentorship)

5. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (3ปี ย้อนหลัง) (กรณีโครงการต่อเนื่อง) /โครงการใหม่ (ถ้ามี)

			ปีงบประมาณ / ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา				
			2568	2567	2566	2565	2564
งบประมาณ (บาท)			2,895,800	3,591,600	4,000,000	2,300,000	1,500,000
ค่าเป้าหมาย			96%	96 %	96 %	96 %	96 %
ผลการดำเนินงาน			2,523,870.81 (87.16 %)	3,384,374 (94.23 %)	3,223,526.94 (80.59 %)	2,234,800.11 (97.17 %)	1,488,206.98 (99.21 %)
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
1. จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนาคูณภาพและนวัตกรรม COI	คน	30	41	71	53	N/A	N/A
2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังจากการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	50	100	100	100	N/A
3. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ	80	N/A	76	86.76	75.9	N/A
4. ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ	75	72.7	100	100	N/A	N/A
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารและพัฒนาบุคคล	ร้อยละ	80	73.68	65.2	66.6	98	78.6

หมายเหตุ NA = ยังไม่มีการตั้งตัวชี้วัดในปีนี้

โครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

1. หลักการและเหตุผล :

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาคนไทยให้ เก่ง ดี มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2567–2570) ที่กำหนดหมุดหมายสำคัญ ได้แก่ หมุดหมายที่ 4: ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง และหมุดหมายการพลิกโฉมประเทศด้วยการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีกำลังคนด้านสุขภาพที่มีศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพและความปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ **สรพ.** มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทิศทางการพัฒนาและการรับรองคุณภาพ 2) ส่งเสริมกลไกการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความปลอดภัย โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีทั้งในและต่างประเทศ 3) สนับสนุนการสร้าง เผยแพร่ และจัดการความรู้ การศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล 4) จัดหลักสูตรและฝึกอบรมแก่บุคลากรของสถานพยาบาล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน การพัฒนา และการรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล

ในแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2566–2570 สรพ. กำหนดวิสัยทัศน์ “**สถานพยาบาลมีระบบคุณภาพระดับสากล ประชาชนปลอดภัยด้วยมาตรฐาน HA**” โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ได้แก่ 1) ยกระดับและเพิ่มความครอบคลุมให้สถานพยาบาลได้รับการพัฒนาและประเมินรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA 2) ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพและความปลอดภัยจากสถานพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน HA 3) การพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยได้รับการยอมรับในระดับสากล

การพัฒนากำลังคนให้มีปริมาณเพียงพอและมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน จึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สรพ. ได้จัดทำ แผนพัฒนากำลังคนด้านการพัฒนาคุณภาพ (HRD Blueprint) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นกรอบและกลไกติดตามระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ครอบคลุมบุคลากร 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ ผู้เยี่ยมสำรวจ (Surveyor) ที่ปรึกษากระบวนการคุณภาพ (Quality Coach: QC) ผู้จัดการศูนย์คุณภาพ (QMR) และบุคลากรภายในสถาบัน

ในส่วนของบุคลากรภายในสถาบัน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อบทบาท พร้อมทั้งการปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ และเอื้อต่อ สุขภาวะที่ดี (Well-being) ของบุคลากร

จากผลการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองของบุคลากรภายในสถาบัน ปี 2568 พบว่าข้อมูลช่องว่างทางสมรรถนะ (Competency Gap) ของเจ้าหน้าที่ สรพ. ในกลุ่มต่างๆ มีสมรรถนะช่องว่างร่วมกันในกลุ่มสมรรถนะเชิงหน้าที่ (Functional competency) ได้แก่ F01 (Accreditation and standard), F04 (Quality tool savvy) และ F09 (English literacy) รวมถึงสมรรถนะหลัก C02 (Accreditation and standard) ซึ่งเป็นจุดที่ต้องพัฒนาในบุคลากรส่วนใหญ่ โดยกลุ่มบริหารมีช่องว่างหลักในด้าน Core และ Strategic competency ส่วนกลุ่มวิชาการต้องการการพัฒนาในด้าน Managerial และ Functional competency เป็นสำคัญ ขณะที่กลุ่มปฏิบัติการมีรูปแบบช่องว่างที่คล้ายกันโดยเน้นที่ด้าน Managerial และ Functional competency

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างครอบคลุมและได้มาตรฐานสากลตาม ISQua จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีความพร้อมทั้งในด้านศักยภาพและคุณภาพชีวิต สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ และยกระดับศักยภาพของประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางด้านการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูงในระดับสากล

2. วัตถุประสงค์ :

- 2.1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 2.2 เพื่อยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนพันธกิจขององค์กร
- 2.3 เพื่อส่งเสริมให้เกิดสุขภาพที่ดี ความปลอดภัย และสุขภาวะในองค์กร
- 2.4 เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 2.5 เพื่อส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน วัฒนธรรม และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
- 2.6 เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISQua และยุทธศาสตร์ของสถาบัน

3. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสถาบันและผู้เกี่ยวข้อง

- 3.1 บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีดำเนินงาน :

4.1 โครงการย่อยที่ 1 ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน

- 4.1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล)
- 4.1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training
- 4.1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training
- 4.1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking)

4.1.5 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม

4.1.6 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพในองค์กร (Organization Well Being)

4.2. โครงการย่อยที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

- 4.2.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
- 4.2.2 กิจกรรมค่าใช้จ่ายสวัสดิการการเบิกจ่ายประโยชน์เกื้อกูล
- 4.2.3 กิจกรรมสัมมนาโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยและตรวจสุขภาพประจำปี
- 4.2.4 จัดจ้างเหมาบริการตัดเครื่องแบบเจ้าหน้าที่
- 4.2.5 จัดจ้างบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

6. สถานที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ- สกุล: นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นางสาวรัตนอร จุห้อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโครงการ

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788 , 02 027 8844 ต่อ 9310

E-mail: chaiwat@ha.or.th , ratanaon@ha.or.th

8. งบประมาณ¹:

งบประมาณจำนวน 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร²	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	127,500.00

¹ ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรม อัตราการแตกตัวคูณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคูณแบบท้ายโครงการ

² สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ระบุอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้จ่ายสอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

22000 ค่าใช้สอย	2,170,900.00
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	340,000.00
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน³	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	361,600.00
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1. จำนวนบุคลากรที่มีผลงานนำเสนอต่างประเทศ (PMQA)	9
	2. ร้อยละอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ประจำ	ไม่เกินร้อยละ 20
	3. จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายในสถาบัน (PMQA)	10
	4. จำนวนผลงานการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ที่ดำเนินการสำเร็จในปีที่ประเมิน	30
	5. ร้อยละของการครองตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามกรอบอัตราตำแหน่งในสิ้นปีงบประมาณ	95
	6. ร้อยละของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ	ร้อยละ 80
เชิงคุณภาพ	7. ระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ)	ระดับ 4
	8. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	70
	9. ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมที่ควรดำเนินการ สะท้อนค่านิยมในองค์กร คะแนน 4-5	ร้อยละ 70
	10. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตาม competency model	ร้อยละ 30
	11. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารและพัฒนาบุคคล	ร้อยละ 70

³ กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- 10.1 บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคคุณภาพ การเยี่ยมชมสำรวจ และประเมินแบบเสริมพลัง สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กร และสร้างผลกระทบให้กับประเทศ
- 10.2 บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ
- 10.3 บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ
- 10.4 มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน หรือการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ การใช้ระบบเทคโนโลยี

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ: (1) การประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Personnel Experience)

ระยะเวลา: เดือน กรกฎาคม 2569

วิธีการ: (1) การประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภายใน

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre- and Post-Training Assessments)
(2) แบบสอบถามและแบบสำรวจ (Questionnaires and Surveys)

ระยะเวลา: ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำเดือน



นายชัยวัฒน์ สุวิฆานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส



ผู้เสนอโครงการ นางสาวตนนอร์ จุห้อง
ผู้อำนวยการโครงการ



ผู้เห็นชอบ นางกรรณา ลิ้มเจริญ
รองผู้อำนวยการ



ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

โครงการย่อย 1 :

ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน

สนับสนุนโครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1. หลักการและเหตุผล :

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางด้านการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูงของประเทศ

จากการประเมินสมรรถนะบุคลากรภายในสถาบัน ปี 2568 พบว่ามีช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ในหลายด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยช่องว่างที่พบร่วมกันในทุกตำแหน่งคือ ทักษะภาษาอังกฤษ และ Core Competency ด้านการรับรองและมาตรฐาน รวมถึงทักษะการใช้เครื่องมือคุณภาพ ทักษะการบริหารจัดการ และการสื่อสาร ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการดำเนินงานตามมาตรฐานพันธกิจขององค์กร

นอกจากการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานแล้ว การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ **สุขภาวะที่ดี (Well-being)** และการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น จึงได้กำหนด **โครงการย่อย** ภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุมเฉพาะบุคลากรภายในสถาบัน โดยมีกิจกรรมหลัก ได้แก่

1. การอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภายใน เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะและยกระดับความพร้อมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน
2. กิจกรรม Well-being เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากรให้มีความสมดุลและพร้อมปฏิบัติงาน
3. กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานตามค่านิยมองค์กร เพื่อปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของสถาบัน

การดำเนินโครงการย่อยนี้จะช่วยให้บุคลากรภายในสถาบันมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีสุขภาวะและวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ส่งผลให้สามารถสนับสนุนการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านคุณภาพและความปลอดภัย

2. วัตถุประสงค์ :

- 2.1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภายในสถาบันให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร
- 2.2. เพื่อลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรภายใน โดยเฉพาะด้านการรับรองและมาตรฐาน การใช้เครื่องมือคุณภาพ การบริหารจัดการ การสื่อสาร และทักษะภาษาอังกฤษ

- 2.3. เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี (Well-being) ของบุคลากร ให้มีสุขภาพกายและใจที่พร้อมต่อการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 2.4. เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืน
- 2.5. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISQua และยุทธศาสตร์ของสถาบัน

3. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสถาบันและผู้เกี่ยวข้อง

1. บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
2. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีดำเนินงาน ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติสถาบัน

- 1.1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล(แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล)
- 1.1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training
- 1.1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training
- 1.1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking)
- 1.1.5 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ
- 1.1.6 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาวะในองค์กร (Organization Well Being)
- 1.1.7 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

6. สถานที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ- สกุล: นายชัยวัฒน์ สุวิฆานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นางสาวรัตนอร จุห้อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโครงการ

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788 , 02 027 8844 ต่อ 9310

E-mail: chaiwat@ha.or.th , ratanaon@ha.or.th

8. งบประมาณ¹:

งบประมาณจำนวน 2,378,000 (สองล้านสามแสนเจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร²	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	
22000 ค่าใช้สอย	2,016,400.00
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน³	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	361,600.00
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

¹ ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรม อัตราการแตกตัวคุณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคุณแบบท้ายโครงการ

² สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ระบุอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้สอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

³ กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1.จำนวนบุคลากรที่มีผลงานนำเสนอต่างประเทศ	9 คน
	2.จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายในสถาบัน	10
	3.จำนวนผลงานการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรที่ดำเนินการสำเร็จในปีที่ประเมิน	30
เชิงคุณภาพ	4.ระดับความสำเร็จการจัดการแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย	ระดับ 4
	5.ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมที่ควรดำเนินการสะท้อนค่านิยมในองค์กร คะแนน 4-5	ร้อยละ 70
	6.ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตาม competency model	ร้อยละ 30
	7.ร้อยละของบุคลากรพึงพอใจกับการส่งเสริม well-being ของสถาบันระดับมาก-มากที่สุด	ร้อยละ 85

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- 7.1. บุคลากรภายในสถาบันมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร
- 7.2. ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากรภายในในด้านสำคัญ เช่น การรับรองและมาตรฐาน การใช้เครื่องมือคุณภาพ การบริหารจัดการ การสื่อสาร และทักษะภาษาอังกฤษ ลดลงอย่างชัดเจน
- 7.3. บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 7.4. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของสถาบัน
- 7.5. สถาบันมีความพร้อมด้านกำลังคนในการขับเคลื่อนพันธกิจและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ สนับสนุนการพัฒนา ระบบบริการสุขภาพของประเทศให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ: การประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Personnel Experience)

ระยะเวลา: เดือน กรกฎาคม 2569

วิธีการ: การประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภายใน

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre- and Post-Training Assessments) (2) แบบสอบถามและแบบสำรวจ (Questionnaires and Surveys)

ระยะเวลา: ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำปี



นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส



ผู้เสนอโครงการ นางสาวตนนอร์ จูห้อง
ผู้อำนวยการโครงการ



ผู้เห็นชอบ นางกรรณา ลิ้มเจริญ
รองผู้อำนวยการ



ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

โครงการย่อย2 :

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

สนับสนุนโครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1. หลักการและเหตุผล :

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องจากบุคลากรคือสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุด การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ ความมั่นคง และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพ HRM จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีรากฐานสำคัญอยู่ที่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับผลงาน การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจนการยึดมั่นในกฎหมายและจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในองค์กร

ในปัจจุบันสถาบันต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความคาดหวังของสังคม การมีระบบ HRM ที่มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ลดต้นทุนการดำเนินงาน เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การดำเนินงานด้าน HRM ยังต้องสอดคล้องกับ มาตรฐานสากลของ ISQua organization ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนา การประเมิน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และ Well-being ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการสนับสนุนพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น สถาบันจึงได้กำหนด **โครงการย่อยที่ 2: โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์** ภายใต้โครงการหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลและสวัสดิการในเชิงระบบ เช่น การประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคล การตรวจสุขภาพ การจัดทำประกันชีวิต การจัดสรรเครื่องแบบ การช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยและการสูญเสีย รวมถึงการประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาบุคลากรคุณภาพ ทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในสถาบันมีความมั่นคง คุณภาพชีวิตที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน การดำเนินโครงการนี้จึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถาบันเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง ความสอดคล้องกับมาตรฐาน ISQua ที่มุ่งเน้นให้ระบบการจัดการบุคลากรมีคุณภาพ เป็นธรรม และยั่งยืนซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันในภาพรวม

2. วัตถุประสงค์ :

- 2.1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ให้มีระบบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้

- 2.2. เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการและการดูแลบุคลากรภายในสถาบัน ให้ครอบคลุมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิต (Well-being)
- 2.3. เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 2.4. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISQua และยุทธศาสตร์ของสถาบัน

3. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสถาบันและผู้เกี่ยวข้อง

- 3.1 บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีดำเนินงาน : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

- 4.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
- 4.2 กิจกรรมค่าใช้จ่ายสวัสดิการการเบิกจ่ายประโยชน์เกื้อกูล
- 4.3 กิจกรรมสัมมนาโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยและตรวจสุขภาพประจำปี
- 4.4 จัดจ้างเหมาบริการตัดเครื่องแบบเจ้าหน้าที่
- 4.5 จัดจ้างเหมาบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

6. สถานที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ- สกุล: นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นางสาวรัตนอร จุห้อง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโครงการ

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788, 02 027 8844 ต่อ 9310

E-mail: Chaiwat@ha.or.th , ratanaon@ha.or.th

8. งบประมาณ¹:

งบประมาณจำนวน 622,000 บาท (หกแสนสองหมื่นสองพันบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร²	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	127,500.00
22000 ค่าใช้สอย	154,500.00
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	340,000.00
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน³	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

¹ ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรม อัตราการแตกตัวคุณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคุณแบบท้ายโครงการ

² สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ระบอบอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้จ่าย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

³ กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1. ร้อยละของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ	80
	2. ร้อยละอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ประจำ	ไม่เกินร้อยละ20
	3. ร้อยละของการครองตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามกรอบอัตราตำแหน่งในสิ้นปีงบประมาณ	95
เชิงคุณภาพ	1. ร้อยละระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ)	ระดับ 4
	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารและพัฒนาบุคคล	ร้อยละ 70
	3. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	70
	4. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	70
	5. ร้อยละของมติ/ข้อเสนอแนะจากที่ประชุมที่ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	90

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

10.1 ระบบ HRM ที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน สถาบันมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสากล เช่น ISQua ทำให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

10.2 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขภาพ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอย่างครอบคลุมและเหมาะสม ส่งผลให้มีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น

10.3 ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการ และการบริหารงานบุคคล เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

10.4 เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความใส่ใจบุคลากร สถาบันถูกมองว่าเป็นองค์กรที่มีระบบบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการทำงาน และใส่ใจคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะสนับสนุนความเชื่อมั่นต่อบทบาทของสถาบันในระดับประเทศ และนานาชาติ

10.5 สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรในระยะยาว การมีระบบ HRM ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยรองรับการเติบโตขององค์กร ทำให้บุคลากร มีขีดความสามารถที่เหมาะสมในการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันได้อย่างยั่งยืน

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ: การประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล และแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Personnel Experience)

ระยะเวลา: เดือน กรกฎาคม 2569

วิธีการ: การประเมินผลความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ระยะเวลา: ปีงบประมาณ 2569



นายชัยวัฒน์ สุวิฆานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส



ผู้เสนอโครงการ นางสาวตนนอร์ จุห้อง
ผู้อำนวยการโครงการ



ผู้เห็นชอบ นางกรุณา ลิ้มเจริญ
รองผู้อำนวยการ



ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

รายละเอียดค่าของงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ชื่อโครงการหลัก โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (69-42)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรวม	ครั้ง/รุ่น	วัน/คืน/มือ	คน/ห้อง/คัน	ระบุจำนวนเงิน : หน่วย
รวมงบประมาณ	3,000,000				
งบดำเนินงาน	2,638,400				
งบลงทุน					
งบรายจ่ายอื่น (งบค่าใช้จ่ายต่างประเทศ ไม่นับค่าลงทะเบียน)	361,600				
โครงการย่อยที่ 1 โครงการยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน	2,378,000				
1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล) DGA	176,000				
ค่าลงทะเบียน	176000	5			35200
1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training	320,000				
ค่าลงทะเบียน	320,000	8			40000
1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training	300,000				
ค่าตอบแทนวิทยากร	17,500	5			3500
ค่าอาหารกลางวัน	175,000	5		70	500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	105,000	10		70	150
ค่าพาหนะในการเดินทาง	2,500	5			500
1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking) ISQua Dublin, Ireland 27-30 กันยายน 2569 ผู้บริหาร 1 คน จนท. 3 คน	598,600				
ค่าพาหนะในการเดินทาง	169,600			4	42400
ค่าลงทะเบียน	200,000				200000
ค่าวีซ่า	24,000				24000
ค่าโอนเงินธนาคาร	3,000				3000
ค่าประกันอุบัติเหตุ	10,000			4	2500
ค่าที่พัก	60,000		4	3	5000
ค่าที่พัก	40,000		4	1	10000
ค่าเบี้ยเลี้ยง	18,600		6		3100
ค่าเบี้ยเลี้ยง	37,800		6	3	2100
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ต่างประเทศ	35,600				35600
1.5 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ	550,000				
ค่าห้องพักในการจัดอบรม/สัมมนา	158,400		2	44	1800
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการจัดอบรม/สัมมนา	72,000		6	80	150
ค่าอาหารกลางวันในการจัดอบรม/สัมมนา	120,000		3	80	500
ค่าอาหารเย็นในการจัดอบรม/สัมมนา	96,000		2	80	600
*** ค่าอาหารกลางวัน ในการสำรวจสถานที่ก่อนการจัดกิจกรรมอบรม/สัมมนา	2,500		1		2500
ค่าตอบแทนวิทยากร	15,000			1	15000
ค่าบริการห้องอบรม/สัมมนา	15,000			1	15000
ค่าบริการจัดกิจกรรมฝึกอบรม/ดูงาน พร้อมวิทยากร (ถ้ามี)	10,000				10000
ค่าเช่ารถตู้โดยสาร	42,000		3	7	2000
ค่าวัสดุน้ำมันเชื้อเพลิง	7,000			7	1000

รายละเอียดค่าของงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ชื่อโครงการหลัก โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (69-42)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรวม	ครั้ง/รุ่น	วัน/คืน/มือ	คน/ห้อง/คัน	ระบุจำนวนเงิน : หน่วย
ค่าทางด่วน	2,800			7	400
ค่าจ้างเหมาเอกชนดำเนินการ (จัดทำป้ายไวนิล)	3,000			1	3000
ค่าวัสดุอุปกรณ์ประกอบการอบรม/สัมมนา	5,000				5000
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	1,300				1300
1.6 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพในองค์กร (Organization Well Being)	350,000				
ค่าตอบแทนวิทยากร	30,000	6			5000
ค่าอาหารกลางวัน	108,000	6		90	200
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	86,400	6	2	90	80
ค่าพาหนะในการเดินทาง	7,200	6		2	600
ค่าห้องประชุม	60,000	6			10000
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	18,400	6			3066
ค่าจ้างเหมาบริการ	40,000				40000
1.7 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และ วันเกิด วันสถาปนา สรพ. ปีที่ 17	83,400				
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	12,000		12		1000
ค่าอาหารกลางวัน	14,000		1	70	200
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	12,800		2	80	80
ค่าจ้างเหมาเอกชนดำเนินการ	31,400				31400
ค่าวัสดุในการจัดอบรม	13,200				13200
โครงการย่อยที่ 2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์ HRD HRM	622,000				
2.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล	250,000				
ค่าเบี้ยประชุม ประธาน	22,500	3		1	7500
ค่าเบี้ยประชุม คณะกรรมการ	90,000	5		3	6000
ค่าอาหารกลางวัน ประชุม	15,000	5		15	200
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ประชุม	12,000	5	2	15	80
ค่าพาหนะในการเดินทาง ประชุม	20,000	5	2	4	500
ค่าตัวเครื่องบิน ประชุม	50,000	5	2		5000
ค่าห้องพัก	10,000	5	1		2000
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	5,500	5			1100
ค่าห้องประชุม	25,000	5			5000
2.2 สวัสดิการ ค่าของเยี่ยม จนท บิดา มารดา บุตร และอื่นๆ	40,000				
ค่าของเยี่ยม	40,000	8			5000
2.3 สวัสดิการ ค่าทำศพ เงินช่วยเหลือ ค่าพวงหรีด	25,000				
ค่าทำศพ เงินช่วยเหลือ ค่าพวงหรีด	25,000	5			5000
2.4 สวัสดิการ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี + ค่าอาหาร	100,000				
ค่าอาหารกลางวัน อบรม	16,000	1		80	200
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม อบรม	12,800	1	2	80	80
ค่าตรวจสุขภาพ	70,000				70000

รายละเอียดค่าของงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ชื่อโครงการหลัก โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (69-42)

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ รวม	ครั้ง/รุ่น	วัน/คืน/มือ	คน/ห้อง/คัน	ระบุจำนวนเงิน : หน่วย
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการอบรม	1,200				1200
2.5 สวัสดิการ ค่าเกษียณอายุ ปี 69	5,000				
ค่าเกษียณอายุ	5,000			1	5000
2.6 สวัสดิการ ค่าประกันชีวิตกลุ่ม	130,000				
ค่าประกันชีวิต	130,000				130000
2.7 จ้างเหมาบริการจ้างตัดเครื่องแบบสถาบัน	40,000				
ค่าจ้างเหมาบริการ	40,000			8	5000
2.8 จัดจ้างเหมาบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร	32,000				
ค่าจ้างเหมาบริการ	32,000				32000

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2569 (69-42)

กิจกรรมของโครงการ 2569	แผนงาน แผนเงิน ค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย															รวมงบประมาณ	
		ไตรมาส 1 (ต.ค. - ธ.ค.)			รวมไตร 1	ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค.)			รวมไตร 2	ไตรมาส 3 (เม.ย. - มิ.ย.)			รวมไตร 3	ไตรมาส 4 (ก.ค. - ก.ย.)				รวมไตร 4
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.		เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
รวมงบประมาณ		46,000	91,000	711,000	848,000	113,000	201,000	186,000	500,000	51,000	201,200	307,600	559,800	166,200	794,800	131,200	1,092,200	3,000,000
รวมเบิกจ่าย		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1 HRD โครงการยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน	แผน	41,000	41,000	701,000	783,000	51,000	151,000	51,000	253,000	41,000	146,200	197,600	384,800	136,200	744,800	76,200	957,200	2,378,000
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล) DGA	แผนงาน									●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน																	176,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					0
ค่าเป้าหมาย										1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		-
1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training	แผนงาน		●	●			●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน		40,000	40,000	80,000		40,000		40,000	40,000		40,000	80,000	40,000	40,000	40,000		320,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					-
ค่าเป้าหมาย		1 ครั้ง	1 ครั้ง			1 ครั้ง				1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		-
1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training	แผนงาน			●			●	●			●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน			60,000	60,000		60,000		60,000		60,000		60,000	60,000	60,000			300,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					-
ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง			1 ครั้ง				1 ครั้ง			1 ครั้ง	1 ครั้ง				-
1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking) ISQua Dublin, Ireland 27-30 กันยายน 2569 ผู้บริหาร 1 คน จนท. 3 คน	แผนงาน	●												●	●	●		-
	แผนเงิน	40,000			40,000				-						558,600		558,600	598,600
	ผลเบิกจ่าย				0				0									-
ค่าเป้าหมาย	1 ครั้ง													1 ครั้ง				-
1.5 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ OD	แผนงาน			●														-
	แผนเงิน			550,000	550,000				-									550,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					-
ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง															-
1.6 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพในองค์กร (Organization Well Being)	แผนงาน			●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน			50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	150,000		50,000	50,000	100,000		50,000		50,000	350,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง			1 ครั้ง	1 ครั้ง			1 ครั้ง				-
1.7 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม และวันเกิด วันสถาปนา สรพ. ปีที่ 17	แผนงาน	●	●	●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000	1,000	72,400	74,400	1,000	1,000	1,000	3,000	83,400
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					-
ค่าเป้าหมาย	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง			-
กิจกรรมย่อยที่ 2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์ HRD HRM	แผน	5,000	50,000	10,000	65,000	62,000	50,000	135,000	247,000	10,000	55,000	110,000	175,000	30,000	50,000	55,000	135,000	622,000
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
2.1 กิจกรรมประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	แผนงาน		●	●			●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน		50,000		50,000		50,000		50,000		50,000		50,000		50,000		100,000	250,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
ค่าเป้าหมาย		1 ครั้ง				1 ครั้ง				1 ครั้ง				1 ครั้ง		1 ครั้ง		-
2.2 สวัสดิการ ค่าของเยี่ยม จนท บิดา มารดา บุตร และอื่นๆ	แผนงาน	●	●	●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน	5,000		5,000	10,000	5,000		5,000	10,000	5,000		5,000	10,000	5,000		5,000	10,000	40,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
ค่าเป้าหมาย	1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง		1 ครั้ง			-
2.3 สวัสดิการ ค่าทำศพ เงินช่วยเหลือ ค่าพวงหรีด	แผนงาน			●		●				●	●			●				-
	แผนเงิน			5,000	5,000				5,000	5,000		5,000	10,000	5,000		5,000		25,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง		1 ครั้ง				1 ครั้ง	1 ครั้ง			1 ครั้ง					-

