



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

วัตถุประสงค์: เพื่อรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1-2 ปีงบประมาณ 2566

สรุป ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (สรพ.) มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

- 1) คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการสถาบันฯ โดยแต่งตั้ง ศ.ดร.ประสิทธิ์ วัฒนาภา เป็นประธานคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล
- 2) คณะกรรมการสถาบันฯ ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล โดยมี ศ.ดร.จิระประภา อัครบวร เป็นประธานอนุกรรมการ

นโยบาย	ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2566
ข้อ 1 ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุเจ้าหน้าที่ และบริหารกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคคลด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่กำหนด โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของสถาบันเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีศักยภาพ คุณภาพ สูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับสถาบัน	1) สรพ. มีกรอบอัตรากำลังตามที่ได้รับการอนุมัติจำนวน 95 ตำแหน่ง (รวม ผอ.) และได้รับงบประมาณอุดหนุนการบรรจุบุคลากรรวม 75 อัตรา (รวม ผอ.) มีการบรรจุเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 จำนวน 72 คน (ร้อยละ 96) 2) เสนอแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานในระดับบริหาร และ middle level ได้แก่ ผู้จัดการโครงการ/หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่แผนทดแทนตำแหน่งในอนาคต
ข้อ 2 ด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ	1) มีการจัดทำแผนดำเนินงาน การจัดทำ HRD Blueprint ครอบคลุมระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ผู้เยี่ยมชมสำรอก ที่ปรึกษา กระบวนการคุณภาพ และ QMR โดยจัดจ้าง

<p>ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดย มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลุกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และ วัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้ แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์ นวัตกรรม อย่างทั่วถึงทั้งสถาบัน</p>	<p>นักวิจัยผู้เชี่ยวชาญภายนอกดำเนินการจัดทำ ร่างเสนอต่อคณะผู้บริหาร และอนุกรรมการ บริหารงานบุคคล</p> <p>2) มีการปลุกฝังค่านิยม PDLA ขององค์กร โดย จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม (core value creation) และมีการทบทวนค่านิยมองค์กรที่ จะส่งเสริมการขับเคลื่อนความสำเร็จตามแผน ยุทธศาสตร์ใหม่</p> <p>3) มีการทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้หัวหน้าร่วมกับ เจ้าหน้าที่ ทำการประเมินจุดแข็งและโอกาส การพัฒนา นำไปสู่การวางแผนการพัฒนา ศักยภาพรายบุคคลร่วมกัน</p>
<p>ข้อ 3 การจงใจและรักษาไว้ ให้มีการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้น การสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัย ในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียม ความพร้อมบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญใน อนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรับทราบทั่วกัน มี การชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและ รักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>1) มีการทบทวนและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (2566-2570) ของสถาบัน ซึ่งมีทิศทางในการบริหารและ พัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมทั้งเจ้าหน้าที่และ กำลังคนที่ปฏิบัติงานให้แก่สถาบัน โดยมี คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่ ให้คำแนะนำ กลั่นกรอง ติดตาม กำกับดูแล โดยมีการประชุมติดตามอย่างสม่ำเสมอ และ มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการปฏิบัติ งานมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>2) มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการพิจารณาตาม ระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และตาม ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2565 และการ เลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566</p>
<p>ข้อ 4 การใช้ประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ทุกกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในหน่วยงานที่กำกับดูแลตามระบบ การบริหารทรัพยากรบุคลากร แนวทางและ ระเบียบข้อบังคับของสถาบัน มอบหมายงาน</p>	<p>1) มีการสื่อสารและทำความเข้าใจโดยผู้บริหาร ระดับสูงในการประชุมเจ้าหน้าที่ทุกวันจันทร์</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. 2566  
(เดือนตุลาคม 2565 – กุมภาพันธ์ 2566)



ประเด็นมุ่งเน้น/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
	ต.ค. – ธ.ค. 64	ม.ค. – มี.ค. 65	เม.ย. – มิ.ย. 65	ก.ค. – ก.ย. 65	
1 กิจกรรมการรับฟังเสียงสะท้อนเชิงลึกและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมรายกลุ่ม (Middle Level)	ผู้อำนวยการรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่ม middle level และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงเชิงระบบ อาทิ การเสนอ กำหนดตำแหน่งผู้จัดการโครงการ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและฝึกอบรม				
2 กลยุทธ์การขับเคลื่อนด้วยค่านิยม - ทบทวน New HAI Core Value - กิจกรรมสื่อสาร/การสร้างวัฒนธรรม - การประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม	กิจกรรมทบทวนและจัดทำค่านิยมอย่างมีส่วนร่วม กับเจ้าหน้าที่	เสนอค่านิยมต่อ คณะอนุกรรมการฯ	เสนอค่านิยมต่อ คณะกรรมการ		
3 กลยุทธ์องค์กรที่คล่องตัวและเสริมสร้างความร่วมมือ - การสื่อสารผลการดำเนินงานผ่าน Monday KM/ - แผนการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม ข้ามสายงาน - กิจกรรมพัฒนาตนเองจากด้านใน	สื่อสารผ่านกิจกรรม Monday KM สร้างการมีส่วนร่วม	กิจกรรม Quality roadmap สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมข้ามสายงาน	- กิจกรรมการพัฒนาต่อเนื่อง และฝึกอบรมการพัฒนาตนเองจากด้านใน	นำเสนอผลการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม และสรุปบทเรียนนำสู่การวางแผนพัฒนา	
4 กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ - Staff: ทบทวนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งงาน - Skills: ทบทวน Functional Competency - ทบทวนระบบค่าตอบแทน/ ระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น	วิเคราะห์ภาระงานและคำนวณตามแผนยุทธฯ	วิเคราะห์ภาระงานและคำนวณตามแผนยุทธฯ	เสนอผลการวิเคราะห์ต่างงาน และแผนอัตรากำลัง และผลการทบทวน FC แก่ คณะอนุกรรมการ	เสนอแผนอัตรากำลังต่อ คณะกรรมการ	

# โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 1. หลักการและเหตุผล

เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นปัจจัยในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) รวมทั้งเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาองค์กร มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคูณภาพ (improvement science) การเยี่ยมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง (survey and empowerment evaluation) สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กรและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ (2) บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ (3) บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร ภาควิชาในปรัชญาการทำงาน “accreditation is an educational process” นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

โดยสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1) ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (2) เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ เพื่อสร้าง ดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ (3) ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ (4) เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

## 2. วัตถุประสงค์โครงการ

1. ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล
2. เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ เพื่อสร้าง ดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ
3. ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ
4. เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

### 3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566
		2564	2565	
1 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถ เป็นผู้แทนสถาบันประสานขับเคลื่อนการ ทำงานกับหน่วยงานภายนอกใน ระดับประเทศ/นานาชาติ	คน	4	5	6
2 จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนา คุณภาพและนวัตกรรม	คน	N/A	N/A	30
3 ร้อยละความสำเร็จของแผนเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์	ร้อยละ	N/A	N/A	80
4 ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังจาก การประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ	75	100	80
5 ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้าน ดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของ ตำแหน่ง	ร้อยละ	N/A	76	80
6 ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ ปกติหรือลดลงกรณีเกินเกณฑ์ปกติ	ร้อยละ	N/A	35	40
7 ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็น อาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กร หรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ	N/A	N/A	75

### 4. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

### 5. กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
2. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

### 6. สถานที่ดำเนินกิจกรรม

กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

## 7. กิจกรรมหรือขั้นตอนที่จะดำเนินการตามโครงการ

- 7.1 โครงการย่อยที่ 1 ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา
- 7.2 โครงการย่อยที่ 2 เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 7.3 โครงการย่อยที่ 3 ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 7.4 โครงการย่อยที่ 4 เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

## 8. งบประมาณ 4,000,000 บาท (สี่ล้านบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย	งบประมาณรวมทั้งสิ้น
<b>หมวดบุคลากร</b>	
<b>หมวดดำเนินงาน</b>	4,000,000 บาท
1) ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม	180,000 บาท
2) ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม/สัมมนา	3,220,000 บาท
3) ค่าจ้างเหมา	600,000 บาท
4) ค่าเช่า	
5) ค่าใช้จ่ายอื่น (ถ้ามี)	
<b>หมวดลงทุน (ถ้ามี)</b>	
1) ค่าครุภัณฑ์ สำนักงาน	
2) ค่าครุภัณฑ์ ไม่มีตัวตน	

## 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ

1. บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคุณภาพ (improvement science) การเฝ้าตรวจสอบและประเมินแบบเสริมพลัง สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กรและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ
2. บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ
3. บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร ภาควิชาในปรัชญาการทำงาน “accreditation is an educational process” นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ



# ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566

## ตัวชี้วัดโครงการ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ไม่ระบุ)	ร้อยละความสำเร็จ เทียบค่าเป้าหมาย (F=E/D*100)	หมายเหตุ
1	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประชาชนขับเคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ/นานาชาติ	คน	6	3	50.00	พญ.เอกจิตรา, ดร.บรรจง, นพ.ทรง
2	จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนาคูณภาพและนวัตกรรม	คน	30	10	33.33	ผลงานส่งประกวด ISQua
3	ร้อยละความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ	80	20.54	25.68	อยู่ระหว่างดำเนินการ
4	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่บรรจุภายหลังจากการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	100	125.00	
5	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ	80	86.76	108.45	
6	ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ ปกติหรือลดลงกรณีเกินเกณฑ์ปกติ	ร้อยละ	40	0	0.00	อยู่ระหว่างดำเนินการ
7	ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็น อาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กร หรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ	75		0.00	อยู่ระหว่างดำเนินการ

แหล่งเงิน	งปม.จัดสรร		ผลการเบิกจ่าย		คงเหลือ
	ต้นปี	ปรับแผน[1]	ผล	ร้อยละ	
● เงินรัฐบาล	270,600.00	0	270,600.00	100.00	0.00
● เงินรายได้	3,729,400.00	0	1,044,210.30	28.00	2,685,189.70
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>4,000,000.00</b>	<b>0</b>	<b>1,314,810.30</b>	<b>32.87</b>	<b>2,685,189.70</b>

ส่วนที่ 1.1 รายละเอียดการเบิกจ่ายงบประมาณ												
ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาส 1				ไตรมาส 2					
			ต.ค.-65	พ.ย.-65	ธ.ค.-65	รวมเบิกจ่าย	คงเหลือ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	รวมเบิกจ่าย	คงเหลือ
		A	(1)	(2)	(3)	B=(1)+(2)+(3)	(4)=(A-B)	(5)	(6)	(7)	C=(5)+(6)+(7)	(8)=(A-C)
	<b>รวม</b>	<b>4,000,000</b>	<b>35,331.00</b>	<b>95,812.50</b>	<b>692,820.00</b>	<b>823,963.50</b>	<b>3,176,036.50</b>	<b>214,500</b>	<b>16,366</b>	<b>259,990</b>	<b>490,856</b>	<b>2,685,181</b>
1	ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา	1,416,000	35,331.00	4,000.00	179,100.00	218,431.00	1,197,569.00	214,500.00	16,365.75	240,000.00	470,865.75	726,703.25
2	เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ	575,000		91,812.50	-	91,812.50	483,187.50				-	483,187.50
3	ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	549,000		-	20,060.00	20,060.00	528,940.00			19,990.00	19,990.00	508,950.00
4	เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ	1,460,000		-	493,660.00	493,660.00	966,340.00				-	966,340.00

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข จาการดำเนินงานตามผลผลิต ผลลัพธ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามโครงการ : (โปรดระบุ)

ปัญหา/อุปสรรค	การปรับปรุง/แก้ไข
1. ด้วยภาระงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้กิจกรรมหรือโครงการที่ดำเนินการ มีผู้เข้าร่วมไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด	ควรมีการวางแผนและจัดสรรวัน ที่จะจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมมากขึ้น หรือ ลดวันการจัดกิจกรรมลง เพื่อไม่ให้กระทบกับการจัด
2. การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่มีน้อย ทำให้บางกิจกรรม/โครงการ ไม่สามารถตอบตัวชี้วัด ข้อ 7 ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น	ต้องขอความร่วมมือกับทางกลุ่มภารกิจ ให้ดำเนินการสื่อสารกัน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น
3 การจัดกิจกรรมมีค่าใช้จ่าย เมื่อต้องมีการการันตีล่วงหน้า ทำให้ไม่สามารถขอลดการันตีได้	ต้องมีการวางแผนการการันตี ให้เหมาะสม และควรเจรจาว่า สามารถต่อรองการลดจำนวนได้หากมีคนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมไม่ถึงเป้า

## ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. นายทรง พิลาลัย

หัวหน้ากลุ่มภารกิจพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

2. นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล