

# สรุปรายงานและประเมินผลการดำเนินการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## ประจำปีงบประมาณ 2566

**วัตถุประสงค์:** เพื่อสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ 2566

### รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- 1) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งระบุวัตถุประสงค์ตัวชี้วัด งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ
- 2) ผลการดำเนินงานโครงการ ผลผลิตและผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ การบริหารความเสี่ยงโครงการ และผลการใช้จ่ายงบประมาณ
- 3) ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
- 4) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ข้อ 1: โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 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. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิชาการ พัฒนาคุณภาพ (improvement science) การเฝ้าระวังและประเมินแบบเสริมพลัง (survey and empowerment evaluation) สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กรและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ (2) บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ (3) บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร ภาควิชาฯ ในปรัชญาการทำงาน “accreditation is an educational process” นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

โดยสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1) ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (2) เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ เพื่อสร้าง ดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ (3) ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ

ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ(4) เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

## 2. วัตถุประสงค์โครงการ

- ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล
- เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ เพื่อสร้าง ดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ
- ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ
- เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

## 3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566
		2564	2565	
1 จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประสานขับเคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ/นานาชาติ	คน	4	5	6
2 จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม	คน	N/A	N/A	30
3 ร้อยละความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ	N/A	N/A	80
4 ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ	75	100	80
5 ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ	N/A	76	80

6 ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติหรือลดลงกรณีเกินเกณฑ์ปกติ	ร้อยละ	N/A	35	40
7 ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ	N/A	N/A	75

4. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

5. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
- คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

6. สถานที่ดำเนินกิจกรรม

กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. กิจกรรมหรือขั้นตอนที่จะดำเนินการตามโครงการ

- โครงการย่อยที่ 1 ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา

โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2566																			
กิจกรรมโครงการ	แผนงาน	ค่านำเสนอ	เป้าหมาย												รวมงบประมาณ				
			ไตรมาส 1				ไตรมาส 2				ไตรมาส 3					ไตรมาส 4			
			ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	รวมไตรมาส 1	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	รวมไตรมาส 2	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	รวมไตรมาส 3	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รวมไตรมาส 4	
			185,000	205,000	685,000	1,075,000	195,000	320,000	157,400	672,400	220,000	655,000	700,000	1,575,000	392,600	250,000	35,000	677,600	4,000,000
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมโครงการย่อยที่ 1 ยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มคุณค่าของทุนทางปัญญา	แผน	35,000	205,000	100,000	340,000	100,000	170,000	90,400	360,400	50,000	255,000	200,000	505,000	160,600	50,000	0	210,600	1,416,000	
	งบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.1 กิจกรรมอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถ ผลิตชิ้นงานต้นแบบและกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	แผนงาน																		
- อบรม/สัมมนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ (ILC/OCC x2)	งบดำเนินงาน		50,000	50,000	100,000	50,000	50,000		100,000		100,000	150,000	250,000	50,000				50,000	500,000
	งบใช้จ่าย				0				0				0					0	0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0	0
1.2 กิจกรรมอบรม/สัมมนาบุคลากรตามแผนการดำเนินงานด้านเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรสนับสนุนการขับเคลื่อนการวิจัย	แผนงาน																		
- แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้าน functional competency รายด้าน	งบดำเนินงาน		50,000	50,000	100,000	50,000	50,000	50,000	150,000	50,000	50,000	50,000	150,000	50,000	50,000			100,000	500,000
- อบรม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการวิจัย/แผนปฏิบัติการของสถาบัน	งบใช้จ่าย				0				0				0					0	0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0	0
1.3 กิจกรรมอบรม/สัมมนายกระดับความสามารถวิจัยหรือพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์	แผนงาน																		
- อบรม/สัมมนาการวิจัย (วิจัยจริง)	งบดำเนินงาน		70,000		70,000		70,000		70,000		70,000		70,000		60,600			60,600	270,600
	งบใช้จ่าย				0				0				0					0	0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0	0
1.4 กิจกรรมอบรม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนระบบหลักและทักษะที่จำเป็นบุคลากรทุกระดับ (จำนวน 4 ครั้ง)	แผนงาน		35,000	35,000	70,000			40,400	40,400		35,000		35,000					0	145,400
	งบใช้จ่าย				0				0				0					0	0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0	0

- โครงการย่อยที่ 2 เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กิจกรรมโครงการย่อยที่ 2 เพิ่มความสามารถของบุคลากรในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ	แผน	110,000	0	0	110,000	0	0	0	0	25,000	0	240,000	265,000	0	200,000	0	200,000	575,000
	งบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1 กิจกรรมอบรม/สัมมนาตามกรอบประเทศหรือเป็นผู้นำสถาบันขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศนานาชาติ	แผนงาน																	
- กิจกรรมสัมมนา ISQ-a Conference Australia (2pre-100,000)	งบดำเนินงาน	110,000			110,000				0			240,000	240,000		200,000			550,000
- กิจกรรมสัมมนา ISQ-a Conference Korea (2pre-440,000)	งบใช้จ่าย				0				0			0	0		0			0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0
2.2 กิจกรรมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ	แผนงาน																	
	งบดำเนินงาน				0				0	25,000			25,000					25,000
	งบใช้จ่าย				0				0				0					0
	ค่านำเสนอ				0				0				0					0

- โครงการย่อยที่ 3 ยกระดับกลไกการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมโครงการย่อยที่ 3 ศึกษาค้นคว้าการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	แผน	40,000	0	35,000	75,000	75,000	0	87,000	142,000	25,000	0	60,000	85,000	212,000	0	35,000	247,000	549,000
	งบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	แผนงาน																	
3.1 กิจกรรมประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	แผนงาน																	
	แผนเงิน	40,000		35,000	75,000			35,000	35,000			35,000	35,000			35,000	35,000	180,000
	งบเบิกจ่าย																	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
3.2 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในการบริหารบุคลากร	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0			12,000	12,000					12,000			12,000	24,000
	งบเบิกจ่าย				0				0				0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
3.3 กิจกรรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Business Review)	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0			0	0			200,000	0			200,000	0	200,000
	งบเบิกจ่าย				0				0				0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
3.4 กิจกรรมสัมมนาความรู้ด้านกฎหมายและ พรบ. 60/2561 และ พรบ. ฐ. 60/2561	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0			20,000	20,000			25,000	25,000				0	45,000
	งบเบิกจ่าย				0				0				0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
3.5 จัดจ้างประเมินความเสี่ยงด้านการค้าและสภาพแวดล้อมการทำงาน	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0	30,000			50,000								0	50,000
	งบเบิกจ่าย				0												0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
3.6 กิจกรรมอบรม/สัมมนาของสร้างสุขภาพ	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0	25,000			25,000	25,000			25,000				0	50,000
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-

#### 4. โครงการย่อยที่ 4 เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

กิจกรรมโครงการย่อยที่ 4 เสริมสร้างค่านิยม ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ	แผน	0	0	550,000	550,000	20,000	150,000	0	170,000	120,000	400,000	200,000	720,000	20,000	0	0	20,000	1,460,000
	งบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	แผนงาน																	
4.1 จัดจ้างประเมินวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยความสำเร็จ	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0				100,000		150,000	250,000					0	250,000
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
4.2 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและระบบค่านิยมองค์กร	แผนงาน				550,000	550,000											0	550,000
	แผนเงิน																0	0
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
4.3 กิจกรรมสัมมนาเชิงเสริมจริยธรรมและองค์กรคุณธรรม (โครงการห้องสาธิตฯ จำนวน 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ปีใหม่, ครั้งที่ 2 สิงหาคม, ครั้งที่ 3 จัดอาสาอายุองค์กรฯ)	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0	20,000			20,000	20,000			20,000	20,000			20,000	60,000
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
4.4 กิจกรรมเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0	150,000			150,000	400,000			400,000				0	550,000
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-
4.5 กิจกรรมเครือข่ายกับผู้ปฏิบัติงานสถาน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติค่านิยม	แผนงาน																	
	แผนเงิน				0							50,000	50,000				0	50,000
	งบเบิกจ่าย				0								0				0	0
	ค่าจ้างเหมา																	-

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

#### 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ

- บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคณาคุณภาพ (improvement science) การเยี่ยมชมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กรและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ
- บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ
- บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร ภาควงในปรัชญาการทำงาน “accreditation is an educational process” นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ

#### 10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- นายทรง พิลาสัย หัวหน้ากลุ่มภารกิจพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม
- นายชัยวัฒน์ สุวิธานกุล เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล
- นางสาวศัญญาภัทร์ รัตนประยงค์วุฒิ ผู้ประสานงาน

#### ข้อที่ 2: ผลการดำเนินงาน

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (สรพ.) ภายใต้การกำกับดูแลของ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ตามที่มีคำสั่งคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ที่ 0004/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 6 มกราคม 2566 โดยมีหน้าที่และอำนาจ (1) เสนอแนะแนวทาง นโยบายและทิศทางในการจัดวางระบบการบริหารกำลังคนและพิจารณาให้ความเห็น คำปรึกษาก่อนการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาผู้เยี่ยมสำรวจ แผนพัฒนาบุคคลอื่นที่สถาบันมอบให้ทำ กิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (2) พิจารณาให้ความเห็นและขอเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่งหรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเสนอ คณะกรรมการเพื่อพิจารณา (3) กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงานการบริหารงานบุคคลของสถาบันและแผนพัฒนาบุคคลฯ ตลอดจนรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ต่อคณะกรรมการ โดยครอบคลุมประเด็นการกำกับกิจการตามตัวชี้วัด ก.พ.ร. องค์ประกอบที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน หัวข้อ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (1) คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่ว ทั่วองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย (2) คณะกรรมการกำกับ ให้องค์การมหาชน จัดทำ/ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลให้คณะกรรมการ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (3) คณะกรรมการกำกับและพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหาร องค์การมหาชนอย่างเป็นระบบและชัดเจนและกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (4) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมี ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน

## 2.1) ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2566 และ แผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนงานบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร

1) คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล มีการประชุม จำนวน 3 ครั้ง วันที่ 2 มีนาคม 2566, วันที่ 23 พฤษภาคม 2566, และ วันที่ 16 สิงหาคม 2566 โดยมีผลการพิจารณาในประเด็นสำคัญสอดคล้องตาม บทบาทหน้าที่ และประเด็นกำกับกิจการด้านการบริหารงานบุคคลตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1.1) คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั่วองค์กร รวมทั้ง กำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย ได้แก่ 1) การทบทวนและจัดทำ

ระเบียบคณะกรรมการ ว่าด้วย หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง พ.ศ. 2566 2) ประกาศสถาบันรับรองคุณภาพสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล เรื่อง ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งหรือวิชาชีพหายาก พ.ศ. 2566

กรอบการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2566-2567			
1) เจ้าหน้าที่ที่ยังคงปฏิบัติงานให้กับสถาบันในวันที่มีการพิจารณาให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษประจำปีในปีงบประมาณนั้น 1.1 เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานครบ 12 เดือนของปีงบประมาณ (1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566) 1.2 เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 เม.ย. 2566			
2) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่พ้นจากตำแหน่งเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์			
หลักเกณฑ์จัดสรร	% วงเงิน ปี 2565	% วงเงิน ปี 2566	% วงเงิน ปี 2567
1) ผลการดำเนินงานที่สะท้อนความสำเร็จร่วมกันของทุกคน โดยจัดสรรสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนตามสัดส่วนเงินเดือน ปีงบประมาณ 2566	50%	50%	40%
2) ผลการดำเนินงานที่สะท้อนความสำเร็จตามข้อตกลงการมอบหมาย ตัวชี้วัดระดับองค์กร (corporate KPI) ของกลุ่มภารกิจ	10% *หลักการอุทิศเวลา	20% *ตามผลงาน	30% *ตามผลงาน
3) ผลการดำเนินงานตามผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance level) ของบุคลากรแต่ละคน โดยจัดสรรตามระดับผลประเมิน 3.0 © , 3.0, 3.5, 4.0	30% *ควบคุมฐาน เงินเดือน	30%	30%
4) จัดสรรเท่ากันทุกคน	10%	0	0

1.2) คณะกรรมการกำกับให้องค์กรมหาชน จัดทำ/ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาทุนมนุษย์: พิมพ์เขียวกำลังคนด้านการพัฒนาคุณภาพ (HRD Blueprint) ของสถาบัน โดยกลั่นกรอง ให้ข้อเสนอแนะ และเสนอต่อคณะกรรมการ 2) ให้ความเห็นชอบและติดตามรายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร โครงการสร้างและพัฒนาผู้เยี่ยมชมสำรวจ และโครงการพัฒนาที่ปรึกษากระบวนการคุณภาพ

**คณะกรรมการบริหารงานบุคคล**

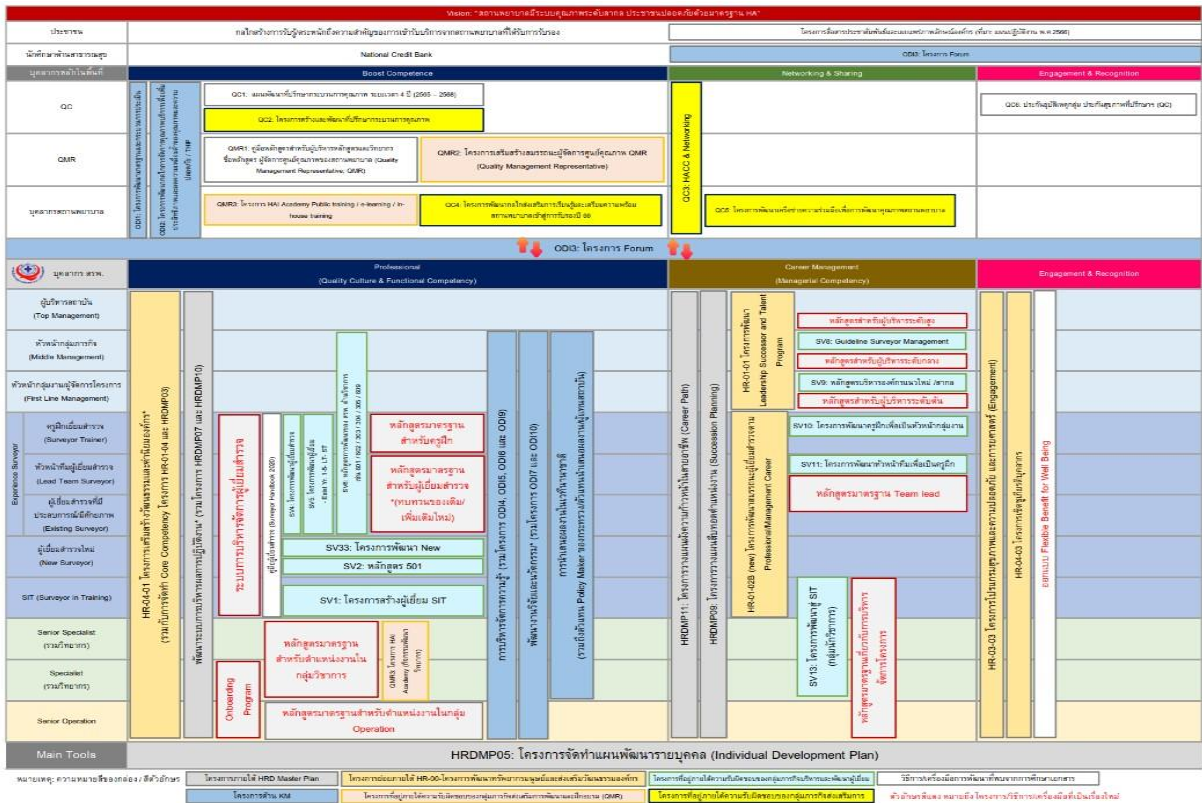
หน้าที่และอำนาจ: เสนอแนะ แนวทาง นโยบาย (Policy) → เสนอแนะ กำกับ ระบบ (System) → ปรับปรุงระเบียบ (Regulation)

**S: Strengthening & Capacity Building for HA Academy**  
เพิ่มความเข้มแข็งให้ สรพ. เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ และสร้างทุนมนุษย์ด้านคุณภาพ

<p>① เป็นสถาบันสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ขับเคลื่อนด้านคุณภาพ ให้มีศักยภาพ และจำนวนเพียงพอ</p> <p>KPI S1.1: จำนวน Quality Expert ที่ขึ้นทะเบียน → Target ???</p>	<p>KPI S1.2: ร้อยละของสถานพยาบาลที่มีผู้บริหารด้านคุณภาพ (QMR) หรือ ผู้จัดการศูนย์คุณภาพ ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรของสถาบัน → % of HC Units</p>	<p>② ส่งเสริมให้กระบวนการสร้างและพัฒนาผู้เยี่ยมชมสำรวจเป็นไปตามมาตรฐานสากล (ISQuaEEA)</p> <p>KPI S2.1: จำนวนของผู้เยี่ยมชมสำรวจ (Surveyor) ที่ขึ้นทะเบียน → Target ???</p>	<p>KPI S2.2: โปรแกรมการพัฒนาผู้เยี่ยมชมสำรวจได้รับการจัดการรับรองมาตรฐาน ISQuaEEA</p>
---	--	--	---

**ข้อเสนอเป็น Action Plan**

- ① โครงการจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย → **HRD Blueprint**
  - จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมหรือหลักสูตรการศึกษาดูงาน สำหรับต่างประเทศ
- ② ระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของ สรพ. (Strategic Performance Management) ที่เชื่อมโยง :
    - ผลการประเมินประจำปี ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล
    - ระบบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
    - ระบบค่าตอบแทน



1.3) คณะกรรมการกำกับให้องค์กรมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน ดังนี้ 1) ทบทวน จัดทำ และกำกับการดำเนินการ ระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสถาบัน ที่เชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ระดับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ระบบค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง

5-7	70	30
2-4	60	40
ระดับ	%ผลสัมฤทธิ์	%พฤติกรรม

**Performance Agreement (PA)**  
จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง  
ลงนามภายใน 23 ธ.ค. 2565



**Planning**



**ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สรพ. ปีงบประมาณ 2566**  
(Performance Management System: PMS)

ติดตามผลสัมฤทธิ์ สະำก่อนผลงาน และประเมินผลงานครั้งที่ 1 ภายใน 21 เมษายน 2566  
สรุป Gap และจัดทำแผนพัฒนา



**Supporting**

**Performance Appraisal**  
ประเมินผลงานตามข้อตกลงผล การปฏิบัติงานประจำปี ครั้งที่ 2 ลงนามภายใน 6 ตุลาคม 2566  
สรุป Gap และจัดทำแผนพัฒนา



**Evaluating**



ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
------	------	------	------	------	-------	-------	------	-------	------	------	------

**ผลสัมฤทธิ์ ประเมินจากข้อตกลงผลงาน 4 ประเภท (10-12 ตัวชี้วัด)**

- ตัวชี้วัดระดับองค์กร
- ตัวชี้วัดผลงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
- ตัวชี้วัดภาระงานประจำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ผลงานพัฒนากระบวนการ หรืองานมอบหมายพิเศษ หมายเหตุ: รายละเอียดตัดสินน้ำหนักคะแนน ตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา

**วัตถุประสงค์ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน:** (1) เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลายและเชื่อมโยงความรับผิดชอบในระดับภาพรวมองค์กร ระดับส่วนงาน จนถึงระดับบุคคล (2) เพื่อพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (3) เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปใช้พิจารณา วางแผนพัฒนาสมรรถนะ ปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปี การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี การชื่นชม/รางวัล การเลื่อนระดับตำแหน่ง การปรับลดระยะเวลาสัญญา การทูลงบัญชี

1.4) การเสนอแนะแนวทาง นโยบายและทิศทางในการจัดวางระบบการบริหารกำลังคนของสถาบัน และพิจารณาให้ความเห็น คำปรึกษาก่อนการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาผู้เยี่ยมสำรวจ รวมถึงบุคคลอื่นที่สถาบันมอบให้ทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบันเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ดังนี้ 1) ให้ความเห็นและคำปรึกษาก่อนการต่อผลการทบทวนและปรับปรุงค่านิยมองค์กร ตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนการบรรลุความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566-2570

ค่านิยมหลักสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (HAI)	
<b>ค่านิยมหลัก “HAI”</b>	<b>ตัวอย่างพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม</b>
<b>H: Humanization เป็นกัลยาณมิตร</b> เป็นมิตรที่หวังดี จริงใจ ให้เกียรติ	เอื้ออาทร มีจิตอาสา มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม รับฟัง ใช้เหตุผล รู้จักพูดให้ได้ผล ชื่นชมด้วยความจริงใจ เคารพให้เกียรติ อดทนต่อถ้อยคำ น้อยรับคำวิจารณ์
<b>A: Accountability รับผิดชอบต่อ</b> เป็นผู้รับผิดชอบและรับชอบทำงานตามบทบาทและหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ยอมรับและตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นจะดีหรือไม่ อันเกิดจากจิตสำนึกในผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรและสังคม	ตระหนักสำนึกรับผิดชอบต่อ เป็นมืออาชีพ ยอมรับความผิดพลาดและปรับปรุง รู้หน้าที่รับผิดชอบ ยึดมั่นคำสัญญา ไม่ปฏิเสธงาน ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย
<b>I: Improvement หมุนวงรอบการพัฒนา</b> พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ใส่ใจผู้รับผลงาน	เรียนรู้พัฒนาตนเอง ทบทวน/ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี ไม่ยึดติด ใส่ใจผู้รับผลงานและนำสู่การเรียนรู้พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง

อ้างอิง: ประกาศสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) เรื่อง ค่านิยมหลักของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 มีผลนำสู่การปฏิบัติ 2 ตุลาคม 2566

### 2.3) ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

นโยบาย	สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ
ข้อ 1 การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคคลด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของสถาบันเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีศักยภาพ คุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับสถาบัน	1.1 ดำเนินการกระบวนการด้านการบริหารบุคลากร โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ (สรุปข้อมูลสถิติ) ดังนี้ ปีงบประมาณ 2566 สรรพ. ได้รับการอนุมัติงบประมาณสำหรับบรรจุเจ้าหน้าที่ เพิ่มขึ้นจาก 75 อัตรา (ปีงบประมาณ 2566) และได้ขออนุมัติกรอบอัตราว่างบรรจุ ปีงบประมาณ 2567 เป็นจำนวน 80 อัตรา จากกรอบอัตราว่างอนุมัติจำนวน 95 ตำแหน่ง (รวม ผอ.) โดยอัตราเพิ่มเติมได้มีกระบวนการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุในปี 2567 ทั้งนี้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 มีการบรรจุเจ้าหน้าที่ จำนวน 77 คน (ร้อยละ 96.25) มีเจ้าหน้าที่ลาออก จำนวน 3 คน มี



	<p>เจ้าหน้าที่ครบพันสภาพอายุหกสิบปีบริบูรณ์ จำนวน 1 คน และบรรจุใหม่ จำนวน 8 คน มีร้อยละ เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 100%</p> <p>1.2 ปรับปรุงเพิ่มเติมการตรวจสอบคุณสมบัติ โดยเพิ่มการตรวจสอบหลักฐานประวัติอาชญากรรม ในกลุ่มตำแหน่งสำคัญ อาทิ นักรักษาพยาบาล บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นิติกร</p>
<p>ข้อ 2 การพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้พร้อม รับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝัง ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างทั่วถึง ทั้งสถาบัน</p>	<p>2.1 กำหนดตำแหน่ง ผู้จัดการโครงการ/หัวหน้ากลุ่มงาน และคัดเลือกบุคคลผู้มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น-กลาง</p> <p>2.2 การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยีของบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของสถาบัน โดยแผนการพัฒนา/อบรมเจ้าหน้าที่ สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่ได้รับการอนุมัติ และพัฒนาครู ก. ด้านดิจิทัลเทคโนโลยีครอบคลุมทุกส่วนงาน</p> <p>2.3 การทบทวนและปรับค่านิยมหลักจาก PDLA เป็น ค่านิยม HAI โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และมีการจัดทำแผนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>2.4 จัดทำ HRD Blueprint ตอบสนองต่อการพัฒนา กำลังที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณภาพในระบบบริการสุขภาพและบุคลากรของสถาบัน โดยดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ และนำแผนดังกล่าวสู่การดำเนินงาน</p>
<p>ข้อ 3 การจูงใจ และรักษาไว้ ให้มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานและ</p>	<p>3.1 ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ การปฏิบัติงานระยะไกลจากที่บ้านตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรม</p>

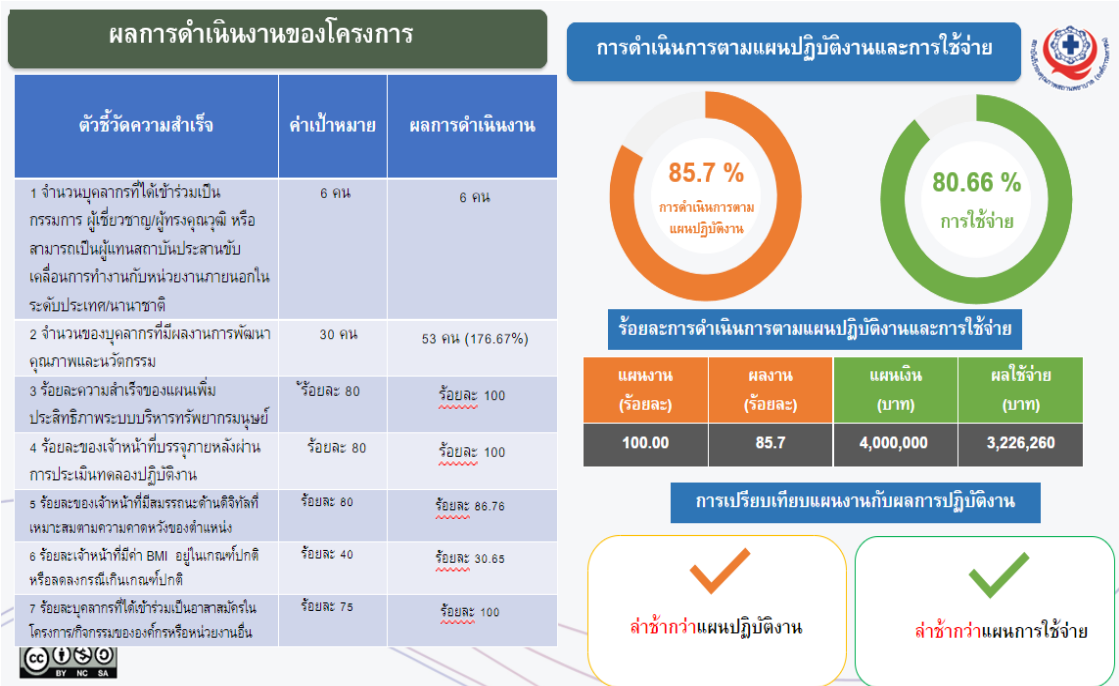
<p>บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของ บุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญ ในอนาคตมีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน และรับทราบโดยทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างที่มีศักยภาพสูง</p>	<p>Monday KM, กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม, กิจกรรมตาม ประเพณีต่างๆ ตามเทศกาล</p> <p>3.2 ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้าสู่แผนทดแทนตำแหน่งผู้บริหาร โดยได้มีการพัฒนาและสามารถพัฒนา ร้อยเอกหญิงปิ่นรัตน์ พันธุ์ณี ทดแทนตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจปฏิบัติการประเมินและรับรอง ที่ครบพินสภาพอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ตามกำหนด</p> <p>3.3 มีการปรับปรุงและดำเนินระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) อย่างต่อเนื่อง และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการสร้างแรงจูงใจ การปรับเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงการต่อสัญญาจ้าง</p>
<p>ข้อ 4 การใช้ประโยชน์ โดยกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในหน่วยงานที่กำกับดูแล ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคลากร แนวทางและระเบียบข้อบังคับ ของสถาบัน มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานแก่ ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว กำหนดให้ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องยึดถือการ ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม และ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยสถาบันจะส่งเสริมและธำรง</p>	<p>4.1 ส่งเสริมค่านิยม Accountability และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผู้บริหารเป็น ต้นแบบในปฏิบัติ มีคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การ สื่อสารระเบียบปฏิบัติ แนวทางการปฏิบัติ ระบบการร้อง ทุกข์ร้องเรียน</p>

ไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทุกระดับ	
ข้อ 5 ด้านสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน อื่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสม และมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมาย กำหนด	5.1 มีการทบทวนและปรับปรุงระเบียบด้านสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมาย กำหนด 5.2 มีการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ผ่าน กิจกรรมการเชิดชูเกียรติ การมอบโอกาสที่ท้าทาย

#### 2.4) สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2567

##### 2.4.1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดโครงการ เท่ากับ ร้อยละ 85.7 ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประสาน ขับเคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกใน ระดับประเทศ/นานาชาติ	6 คน	6 คน
จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนาคุณภาพและ นวัตกรรม	30 คน	53 คน
ร้อยละความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังจากการประเมิน ทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตาม ความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 86.76
ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติหรือลดลง กรณีเกินเกณฑ์ปกติ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 30.65
ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ/ กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100



แหล่งเงิน	งปม.จัดสรร		ผลการเบิกจ่าย		คงเหลือ	
	ต้นปี	ปรับแผน	ผล	ร้อยละ	ผล	ร้อยละ
เงินรัฐบาล	270,600.00	0	270,600.00	100.00	0.00	0.00
เงินรายได้	3,729,400.00	0	2,955,659.20	79.25	773,740.80	20.75
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>4,000,000.00</b>	<b>0</b>	<b>3,226,259.20</b>	<b>80.66</b>	<b>773,740.80</b>	<b>19.34</b>

**สรุปผล:** ผลการเบิกจ่าย ร้อยละ 80.66 ต่ำกว่าแผน สาเหตุ (1) กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้แก่ การอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษกระทรวงการต่างประเทศ (เนื่องจากไม่เปิดรับสมัคร) การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ (ปรับไปใช้กิจกรรมสัมมนา ISQua) กิจกรรมประชุมอนุกรรมการบริหารงานบุคคล (จำนวนครั้งที่จัดต่ำกว่าแผน) กิจกรรมจัดจ้างประเมินการยศาสตร์ (ไม่สามารถหาผู้รับจ้างได้) กิจกรรมอบรมสัมมนาสร้างสุขภาวะ (งดจัด) การจัดจ้างประเมินวัฒนธรรมองค์กร (เลื่อนจัดเป็นปีงบประมาณ 2567 เนื่องจากปรับค่านิยมใหม่) (2) การควบคุมกำกับการใช้จ่ายงบประมาณ มีข้อจำกัดจากระบบ ERP ที่มีการปรับปรุงใหม่ (3) ภาระงานล้นมือ ของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งมีเพียง 1 คน ทำให้การจัดกิจกรรมและการเบิกจ่ายล่าช้ากว่าที่วางแผนไว้

2.5) สรุปลงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2565)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. 2566					
ประเด็นมุ่งเน้น/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน				ผลการดำเนินงาน
	ต.ค. – ธ.ค. 65	ม.ค. – มี.ค. 66	เม.ย. – มิ.ย. 66	ก.ค. – ก.ย. 66	
1 กิจกรรมการรับฟังเสียงสะท้อนเชิงลึกและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมรายกลุ่ม (Middle Level)	ผู้อำนวยการรับฟังเสียงสะท้อนจากกลุ่ม middle level และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงเชิงระบบ อาทิ การเสนอกำหนดตำแหน่งผู้จัดการโครงการ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและฝึกอบรม		การปรับตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานผู้จัดการโครงการ		นำเสียงสะท้อนมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและจัดทำคำสั่งย้ายตามแผน
2 กลยุทธ์การขับเคลื่อนด้วยค่านิยม - ทบทวน New HAI Core Value - กิจกรรมสื่อสาร/การสร้างวัฒนธรรม - การประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม	กิจกรรมทบทวนและจัดทำค่านิยมอย่างมีส่วนร่วม กับเจ้าหน้าที่		เสนอค่านิยมต่อคณะกรรมการ	เสนอค่านิยมต่อคณะกรรมการ ในการประชุมคณะกรรมการวันที่ 29 กันยายน 2566	ประกาศค่านิยมองค์กรใหม่ และจัดทำแผนการขับเคลื่อนโดยมีการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่
3 กลยุทธ์องค์กรที่คล่องตัวและเสริมสร้างความร่วมมือ - การสื่อสารผลการดำเนินงาน Monday KM/ - Staff: ทบทวนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งงาน - กิจกรรมพัฒนาตนเองจากด้านใน	สื่อสารผ่านกิจกรรม Monday KM สร้างการมีส่วนร่วม	กิจกรรม Quality roadmap สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมข้ามสายงาน	- กิจกรรมการพัฒนาตนเอง และฝึกอบรมพัฒนาตนเองจากด้านใน	นำเสนอผลการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม จำนวน 24 ผลงาน กิจกรรม HA Quality Day	ผลงานการพัฒนาคุณภาพ 24 ผลงาน และแผนพัฒนาต่อเนื่อง 10 เรื่อง
4 กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ - การทบทวนและจัดทำ HRD Blueprint - Staff: ทบทวนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งงาน - Skills: ทบทวน Functional Competency - ทบทวนระบบค่าตอบแทน/ ระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น	วิเคราะห์ภาระงานและค่าจ้างตามแผนยุทธศาสตร์	วิเคราะห์ภาระงานและค่าจ้างตามแผนยุทธศาสตร์ ปรับแผน: จากการจัดทำ HR Blueprint เป็น HRD Blueprint	เสนอผลการวิเคราะห์ค่าจ้างและแผนอัตราค่าจ้าง และผลทบทวน FC อนุกรรมการปรับแผน: จากผล HRD Blueprint โดยวางแผนจัดทำในปี2567 ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	เสนอแผนอัตราค่าจ้างต่อคณะกรรมการ	ดำเนินการจัดทำ HRD Blueprint แล้วเสร็จ และวางแผนจัดทำ competency matrix และ FC ปีงบประมาณ 2567

3. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

กรอบอนุมัติ ผู้อำนวยการ 1 ตำแหน่ง/ เจ้าหน้าที่ 94 ตำแหน่ง |  
กรอบอัตรางบประมาณบรรจุ รวม 80 ตำแหน่ง (1 ตุลาคม 2566)  
ภาพรวมกรอบอัตรากำลังตามกรอบอนุมัติเจ้าหน้าที่ 94 ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนกรอบอนุมัติ ตำแหน่ง (ร้อยละ)	จำนวนกรอบบรรจุ ตำแหน่ง (ร้อยละ)	ร้อยละการบรรจุ เทียบกรอบอนุมัติ
กรอบอัตรากำลัง (ไม่รวม ผอ.)	94 (100%)	79 (100%)	ร้อยละ 84
บริหาร (รวม)	22 (23%)	18 (23%)	ร้อยละ 81
บริหารระดับสูง (รอง/ผู้ช่วย ผอ.)	4	2	ร้อยละ 50
บริหารระดับกลาง (หัวหน้ากลุ่มภารกิจ)	6	6	ร้อยละ 100
บริหารระดับต้น (หัวหน้ากลุ่มงาน/ผู้จัดการโครงการ)	12	10	ร้อยละ 83
วิชาการ (รวม)	29 (31%)	22 (28%)	ร้อยละ 76
ทีปรีक्षा/ผู้เชี่ยวชาญ	1	0	0
นักวิชาการทรงคุณวุฒิ (L8-L7)	2	1	ร้อยละ 50
นักวิชาการ (ผู้เยี่ยมสำรวจ)	6	4	ร้อยละ 67
นักวิชาการระบบคุณภาพ/ฝึกอบรม	10	8	ร้อยละ 80
นักวิชาการสายงานสนับสนุน	10	9	ร้อยละ 90
ปฏิบัติการ (รวม)	43 (46%)	39 (49%)	ร้อยละ 90
ผู้ประสานงานการประเมินฯ	15	14	ร้อยละ 93
เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ/ผู้ประสานงานฝึกอบรม	16	14	ร้อยละ 88
เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุนอื่น	12	11	ร้อยละ 91

#### 4) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>1) อัตรากำลังไม่เพียงพอ เนื่องจากภาระงานมากเกินไปเกินกว่าอัตรากำลังคนที่บรรจุ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ภาระงาน ค่างานและวางแผนอัตรากำลัง สอดคล้องตามความสามารถในการจ่าย ค่างาน โดยนำค่างานส่วนเกินมาพัฒนา/ปรับปรุง อาทิ การนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระงาน การจ้าง Outsource การลด/เลิก/ปรับปรุงงานที่ซ้ำซ้อน</li> <li>- การปรับปรุงโครงสร้างภายใน ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง และทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันอย่างคุ้มค่าภายใต้กรอบอัตรากำลังที่จำกัด</li> </ul>
<p>2) บุคลากรไม่สามารถปรับตัว/พัฒนาสมรรถนะที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก และการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน พบว่ากรอบสมรรถนะ ที่มีอยู่ปัจจุบันไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวังของบุคลากรที่จะตอบสนองต่อการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ อาทิ การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้มาตรฐาน HA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับ HRD Blueprint ที่ได้จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ 2566</li> <li>- จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษาจัดทำกรอบสมรรถนะบุคลากรที่สอดคล้องกับขอบเขตตาม HRD Blueprint และนำมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</li> <li>- โครงการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านดิจิทัลเทคโนโลยีของสถาบัน</li> <li>- โครงการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหาร/แผนทดแทน ตำแหน่ง</li> </ul>
<p>การสรรหาบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูงหรือมีความพร้อมในการปฏิบัติงานทำได้ยากในตำแหน่งที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักวิชาการผู้เยี่ยมสำรวจ ผู้บริหารระดับกลาง นักทรัพยากรมนุษย์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชาสัมพันธ์การสรรหาผ่านเว็บไซต์</li> <li>- การสรรหาด้วยวิธีการหาบุคคลที่มีสมรรถนะสูงและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
<p>ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และใช้ผลจากการประเมินสร้างแรงจูงใจ ผ่านการสื่อสารในภาพรวม การสื่อสารโดยหัวหน้างาน การสื่อสารและถ่ายทอดตัวชี้วัด การเชื่อมโยงกับการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง ต่อสัญญา</li> </ul>

สรุปรายงานโดย: งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภารกิจพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม สรพ.