แบบฟอร์ม

การจัดทำโครงการ

<u>หมายเหตุ</u>

- แบบฟอร์มนี้ใช้จัดทำได้ทั้งโครงการหลักและโครงการย่อย
- การจัดทำโครงการให้ใช้ ตัวอักษร (Font TH Sarabun PSK ขนาดอักษร 16)
- การจัดทำตัวเลขงบประมาณ ในตารางการแตกตัวคูณต่างๆ ให้ทำในไฟล์ excel และ ให้ใช้ตัวอักษร (Font TH Sarabun PSK) เท่านั้น

สรุปการเสนอโครงการหลัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อโครงการหลัก :

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1. ความสอดคล้องเชื่อมโยง

1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มความเข้มแข็งให้ สรพ. เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และสร้างทุนมนุษย์ด้านคุณภาพสถานพยาบาล

1.2 สนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัดระดับองค์กร

☑ แผนปฏิบัติงาน 4

(1) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเป้าหมาย ระดับ 3)

(2) ระดับความสำเร็จการจัดการแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย (ค่าเป้าหมาย ระดับ 3)

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

2. สถานภาพโครงการ

☐ โครงการใหม่

- สนับสนุน ❑ แผนงาน
- สนับสนุน ❑ นโยบายสำคัญ

☑ โครงการต่อเนื่อง

3. งบประมาณที่เสนอขอรับการจัดสรร

จำนวน **2,895,800 บาท** (สองล้านแปดแสนเก้าหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

4. ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้โครงการจะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

4.1 การประเมินความเสี่ยงของโครงการ

ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง[1]	ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุเสี่ยง	โอกาส ที่จะเกิด[2] (Likelihood)	ความรุนแรงของผลกระทบ[3] (Impact)	มาตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยง
1.	อัตรากำลังไม่เพียงพอ เนื่องจากภาระงานมากเกินกว่าอัตรากำลังคนที่บรรจุ (งาน HR)	ด้านการดำเนินงาน	กรอบอัตราที่ได้จัดสรรมาจากภาครัฐไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนยุทธศาตร์	3	3	1.การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis): Evaluation): 2.การจัดโครงสร้างใหม่ (Restructuring): 3.การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 4.การใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติ (Technology and Automation) 5.การจ้างงานเป็นลูกจ้างโครงการ

ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง[1]	ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุเสี่ยง	โอกาส ที่จะเกิด[2] (Likelihood)	ความรุนแรงของผลกระทบ[3] (Impact)	มาตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยง
2.	ไม่สามารถสรรหาบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการผู้เยี่ยมสำรวจ , นักวิชาการ	ด้านการดำเนินงาน	เนื่องจากภารกิจขององค์กรมีความเฉพาะทางซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะความเป็น Specialist และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกทั้งตลาดการจ้างงานของบุคลากรประเภทนี้ค่อนข้างแคบจึงเป็นข้อจำกัดในการสรรหาฯ	3	3	1.การใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการสรรหา 2.การสร้างโปรแกรมการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ 3.การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม 4.การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3.	บุคลากรไม่สามารถปรับตัว/พัฒนาสมรรถนะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กรทั้ง	ด้านการดำเนินงาน	เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางของการดำเนินงานขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้ตอบโจทย์กับแผนงานของภาครัฐส่งผลให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นไม่ทัน	3	3	1.การประเมินและวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skills Gap Analysis) และพัฒนาอย่าง 2.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) 3.การสนับสนุนและการให้คำปรึกษา (Support and Mentorship)

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

			ปีงบประมาณ / ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา				
			2567	2566	2565	2564	2563
งบประมาณ (บาท)			3,591,600	4,000,000	2,300,000	1,500,000	1,220,000
ค่าเป้าหมาย			96 %	96 %	96 %	96 %	96 %
ผลการดำเนินงาน			3,384,374 (94.23 %)	3,223,526.94 (80.59 %)	2,234,800.11 (97.17 %)	1,488,206.98 (99.21 %)	1,202,416.56 (98.56 %)
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					
1. จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรม COI	คน	30	71	53	N/A	N/A	N/A
2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	100	100	100	N/A	N/A
3. ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ	80	76	86.76	75.9	N/A	N/A
4. ร้อยละบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ/กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น	ร้อยละ	75	100	100	N/A	N/A	N/A
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารและพัฒนาบุคคล	ร้อยละ	80	65.2	66.6	98	78.6	70.59

หมายเหตุ NA = ยังไม่มีการตั้งตัวชี้วัดในปีนี้

โครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

กลุ่มภารกิจ/กลุ่มงาน... กลุ่มภารกิจพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม

---

1. หลักการและเหตุผล :

การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคล เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และสนับสนุนการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การวางแผนและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถปรับปรุงทั้งในด้านกระบวนการระบบเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นปัจจัยในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (intellectual Capital Value) รวมทั้งเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาองค์กร มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคุณภาพ (improvement science) การเยี่ยมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง (survey and empowerment evaluation) สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานตามกลยุทธ์องค์กรและสร้างผลกระทบให้กับประเทศ (2) บุคลากร สรพ. มีขีดความสามารถในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ (3) บุคลากร สรพ. มีความผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิในปรัชญาการทำงาน “accreditation is an educational process” นำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมคุณภาพ รวมถึงการบูรณาการพิมพ์เขียวการพัฒนากำลังคน (HRD Blueprint) สู่การปฏิบัติที่ได้ผล

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

2. วัตถุประสงค์ :

2.1 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐาน

2.2 เพื่อยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนแผนปฏิบัติการ (ร้อยละเฉลี่ยของผลสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ) (จำนวนบุคลากรประเภทบริหารที่มีผลการประเมินระดับความสามารถตามระดับ) (จำนวนบุคลากรตามแผนทดแทนตำแหน่ง) (จำนวนผลงานการพัฒนาและนวัตกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในปีที่ประเมิน) (CC, MC, FC)

2.3 เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและนานาชาติ (Networking)

2.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.5 เพื่อส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน วัฒนธรรม และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

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

4.1.6 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาวะในองค์กร (Organization Well Being)

4.1.7 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม

4.2 โครงการย่อยที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

4.2.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

4.2.2 จ้างเหมาบริการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase2)

4.2.3 การออกแบบและปรับปรุงกระบวนการ การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Flexible & Effective Operating Model)

4.2.4 กิจกรรมค่าใช้จ่ายสวัสดิการการเบิกจ่ายประโยชน์เกื้อกูล

4.2.5 กิจกรรมสัมมนาโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยและตรวจสุขภาพประจำปี

4.2.6 จัดจ้างเหมาบริการตัดเครื่องแบบเจ้าหน้าที่

4.2.7 จัดจ้างบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร

5. **ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568**

6. **สถานที่ดำเนินการ :** กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. **หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ**

ชื่อ- สกุล: นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นายพุฒิธร วัลลิกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรมนุษย์

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788 , 02 027 8844 ต่อ 9310

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

8. **งบประมาณ[1]:**

งบประมาณจำนวน **2,895,800 บาท** (สองล้านแปดแสนเก้าหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	**จำนวน (บาท)**
10000 หมวดบุคลากร[2]	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	127,500
22000 ค่าใช้สอย	2,188,300
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	420,000
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	

[1] **ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายกิจกรรม อัตราการแตกตัวคูณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคูณแนบท้ายโครงการ**

[2] **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ** ที่ไม่ระบบอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้สอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

30000 หมวดลงทุน[3]	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	160,000
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประสานขับเคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ/นานาชาติ (คน)	1 คน
	2. ร้อยละของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ	ร้อยละ 80
	3. ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80
	4. ร้อยละอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ประจำ	ไม่เกินร้อยละ 20
	5.ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐาน	ร้อยละ 80
เชิงคุณภาพ	6. ร้อยละระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ)	ระดับ 3
	7. ระดับความสำเร็จการจัดการแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย (ค่าเป้าหมาย ระดับ 3)	ระดับ 3
	8. ร้อยละของระดับการรับรู้ต่อค่านิยมองค์กรและการนำสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 80
	9. ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ 80
	10. ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในกระบวนการทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 80
	11.ร้อยละของเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายที่มีผลการประเมินการวัดระดับความรู้ความเข้าใจมาตรฐาน HA ผ่านเกณฑ์กำหนด	ร้อยละ 80

[3] **กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วยตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ**

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

10.1 บุคลากร สรพ. มีองค์ความรู้และความสามารถที่เป็นเลิศด้านวิทยาการพัฒนาคุณภาพ การเยี่ยมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง 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 2568

วิธีการ: (1) การประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภายใน

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

ระยะเวลา: ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำเดือน

พุฒิธร วัลลิกุล

ผู้เสนอโครงการ นายพุฒิธร วัลลิกุล
นักทรัพยากรมนุษย์

นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ผู้เห็นชอบ นางสาวเอกจิตรา สุขกุล
รองผู้อำนวยการ

โครงการย่อย1 :

ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน

สนับสนุนโครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

---

1. หลักการและเหตุผล :

การพัฒนาและยกระดับความสามารถของบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีศักยภาพในการเติบโตอย่างยั่งยืนโดยมีหลักการและเหตุผลในการยกระดับความสามารถ ดังนี้

1. **การพัฒนาต่อเนื่อง**: ความสามารถของบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการตลาดได้
2. **การส่งเสริมการเรียนรู้**: การส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้พวกเขามีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย
3. **การสนับสนุนและการให้โอกาส**: การให้โอกาสบุคลากรในการเข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเพิ่มเติม จะช่วยพัฒนาความสามารถและความมั่นใจในตนเอง
4. **การประเมินและการติดตามผล**: การประเมินสมรรถนะและการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรทราบถึงความก้าวหน้าและความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
5. **การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา**: การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

เนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความสามารถและขีดความสามารถสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันซึ่งเมื่อบุคลากรพัฒนาความรู้ สมรรถนะไม่ทันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานและจะส่งผลให้แผนการดำเนินการขององค์กรไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น การที่องค์กรให้ความสำคัญในการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักพยภาพโดยการนำ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ มาใช้ในการทำงานเพื่อส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรและเป็นการส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานขับเคลื่อนได้อย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพเป็นไปตามวิสัยทัศน์

2. วัตถุประสงค์ :

1. **เพิ่มพูนทักษะและความรู้**: เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยตามความต้องการของตำแหน่งงานและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม
2. **พัฒนาความสามารถในการทำงาน**: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

3. **สร้างความพร้อมในการปรับตัว**: เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระบวนการทำงานที่ทันสมัย
4. **ส่งเสริมการเรียนรู้**: เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้

3. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสถาบันและผู้เกี่ยวข้อง

1. บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง
2. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีดำเนินงาน ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติสถาบัน

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 จ้างเหมาบริการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase2)

4.1.6 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ

4.1.7 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาวะในองค์กร (Organization Well Being)

4.1.8 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

6. สถานที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ- สกุล: นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นายพุฒิธร วัลลิกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรมนุษย์

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788 , 02 027 8844 ต่อ 9310

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

8. งบประมาณ[1]:

งบประมาณจำนวน **2,085,800** (สองล้านแปดหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร[2]	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	
22000 ค่าใช้สอย	1,925,800
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน[3]	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	160,000
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

---

[1] **ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายกิจกรรม อัตราการแตกตัวคูณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคูณ แนบท้ายโครงการ**

[2] **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ** ที่ไม่ระบบอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้สอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

[3] **กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ**

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1.จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประสานขับเคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ/นานาชาติ (คน)	1 คน
	2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐาน	ร้อยละ80
เชิงคุณภาพ	1.ระดับความสำเร็จการจัดการแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพในประเทศไทย (ค่าเป้าหมาย ระดับ 3)	ระดับ 3
	2.ร้อยละของระดับการรับรู้ต่อค่านิยมองค์กรและการนำสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ 80
	3.ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความคาดหวังของตำแหน่ง	ร้อยละ 80
	4. .ร้อยละของเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายที่มีผลการประเมินการวัดระดับความรู้ความเข้าใจมาตรฐาน HA ผ่านเกณฑ์กำหนด	ร้อยละ 80

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

10.1 **เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร**:

- บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- ลดข้อผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความแม่นยำในการดำเนินงานประจำวัน

10.2 **ความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง**:

- บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน
- สามารถนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

10.3 **เพิ่มความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคลากร**:

- บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง
- เพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

10.4 **สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**:

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และนวัตกรรม

10.5 **เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร**:

- องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย ทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
- สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

10.6 **การพัฒนาและนวัตกรรมในองค์กร**:

- บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- ส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

10.7 **การลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน**:

- ลดความสูญเสียจากข้อผิดพลาดและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดต้นทุนกระบวนการที่ไม่จำเป็นและการบริการ

10.8 **การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร**:

- องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายต่างๆ
- สร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการเติบโตและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ: (1) การประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Personnel Experience)

ระยะเวลา: เดือน กรกฎาคม 2568

วิธีการ: (1) การประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภายใน

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

ระยะเวลา: ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำเดือน

พุฒิธร วัลลิกุล

ผู้เสนอโครงการ นายพุฒิธร วัลลิกุล
นักทรัพยากรมนุษย์

นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ผู้เห็นชอบ นางสาวเอกจิตรา สุขกุล
รองผู้อำนวยการ

โครงการย่อย2 :

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

สนับสนุนโครงการหลัก:

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

---

1. หลักการและเหตุผล :

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เป็นหลักการและเหตุผลที่สนับสนุนการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักการของการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)**
   - การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. **การพัฒนาทักษะและความรู้ (Skills and Knowledge Development)**
   - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
3. **การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับ (Motivation and Recognition)**
   - การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับในผลงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น
4. **การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation)**
   - การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน
5. **การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม (Compliance and Ethics)**
   - การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานจริยธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในองค์กร

เหตุผลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. **การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responding to Change)**
   - ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. **การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (Enhancing Competitiveness)**

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีความพร้อมในการแข่งขันในตลาด

3. **การลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ (Cost Reduction and Efficiency Improvement)**
    - การใช้เทคโนโลยีและการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. **การเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Improving Employee Satisfaction and Engagement)**
    - การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการยอมรับในผลงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น
5. **การสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาองค์กร (Supporting Organizational Growth and Development)**
    - การมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาขององค์กรในระยะยาว

การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นการดำเนินงานที่มีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องระบุและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งปัญหาที่พบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาหลายประการที่ต้องการการจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล การรักษาบุคลากร การจัดการข้อมูลและเทคโนโลยี การปฏิบัติตามกฎหมาย และการสื่อสารภายในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ :

2.1 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Enhance Operational Efficiency) ลดความซ้ำซ้อนและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น: ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ราบรื่นและรวดเร็วขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีและการทำงานอัตโนมัติ และเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาด: ใช้ระบบที่สามารถลดข้อผิดพลาดในการจัดการข้อมูลและการดำเนินการต่าง ๆ

2.2 เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐาน (Ensure Compliance and Standards)การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน: ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ HRM ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและข้อกำหนดต่าง ๆรวมถึงการรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูล: ใช้ระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อปกป้องข้อมูลพนักงาน

2.3 เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Improve Employee Satisfaction and Engagement)สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี: สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.4 เพื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Leverage Technology and Innovation)นำระบบ มาใช้: ใช้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลและกระบวนการ HRการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics): ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสถาบันและผู้เกี่ยวข้อง

3.1 บุคลากรสถาบัน และกำลังคนที่เกี่ยวข้อง

3.2 คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีดำเนินงาน : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์

4.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

4.2 จ้างเหมาบริการเพื่อออกแบบและปรับปรุงกระบวนการ การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Flexible & Effective Operating Model)

4.3 กิจกรรมค่าใช้จ่ายสวัสดิการการเบิกจ่ายประโยชน์เกื้อกูล

4.4 กิจกรรมสัมมนาโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยและตรวจสุขภาพประจำปี

4.5 จัดจ้างเหมาบริการตัดเครื่องแบบเจ้าหน้าที่

4.6 จัดจ้างเหมาบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

6. สถานที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

นายพุฒิธร วัลลิกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรมนุษย์

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : 095 171 8788, 02 027 8844 ต่อ 9310

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

8. งบประมาณ[1]:

งบประมาณจำนวน **810,000** บาท (แปดแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร[2]	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	160,000
22000 ค่าใช้สอย	230,000
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	420,000
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน[3]	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

---

[1] **ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายกิจกรรม อัตราการแตกตัวคูณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคูณ แนบท้ายโครงการ**

[2] **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ** ที่ไม่ระบบอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้สอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

[3] **กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ**

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	1.ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุภายหลังผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	80
	2.ร้อยละอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ประจำ	ไม่เกินร้อยละ20
	3.ร้อยละของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ	80
เชิงคุณภาพ	1.ร้อยละระดับความสำเร็จของแผนเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ)	ระดับ 3
	2.ร้อยละของเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในกระบวนการทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 80

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

10.1 เพื่อออกแบบกระบวนการทางด้านงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสื่อสารให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้

10.2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรวมถึงกระบวนการทางด้านงานทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวปฏิบัติและไม่ขัดกับข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่กำหนด

10.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการนำข้อมูลพนักงานมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและหาวิธีการป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ทันเวลา

10.4 เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

10.5 เพื่อธำรงรักษาบุคลากรและลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ: การประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล และแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ (Personnel Experience)

ระยะเวลา: เดือน กรกฎาคม 2568

วิธีการ: การประเมินผลความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ: (1) แบบประเมินผลความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ระยะเวลา: ปีงบประมาณ 2568

พุฒิธร วัลลิกุล

ผู้เสนอโครงการ นายพุฒิธร วัลลิกุล
นักทรัพยากรมนุษย์

นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส

ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ผู้เห็นชอบ นางสาวเอกจิตรา สุขกุล
รองผู้อำนวยการ

โครงการหลัก: โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (ปีที่ 3)

กลุ่มภารกิจ/กลุ่มงาน พัฒนาองค์กรและนวัตกรรมข้อมูล

---

1. หลักการและเหตุผล :

ตามที่สำนักงานรัฐบาลดิจิทัล กำหนดยุทธศาสตร์ เพิ่มทักษะความสามารถบุคลากรภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนบุคลากรภาครัฐในการยกระดับทักษะดิจิทัล ทางสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) หรือ สรพ. จึงได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2566 – 2570 โดยการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และ พรบ. ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 ให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพ มีมาตรการคุ้มครองเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจากการถูกละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสถาบันฯ ยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารธรรมาภิบาลข้อมูลสถาบัน ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ และแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างให้เกิดความมั่นใจและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่เข้มแข็ง

ในปี 2566 สรพ.ผ่านการรับรอง ISO2700 ด้าน Cyber Security และ ISO 27701 (PDPA) รวมทั้งทางสถาบัน ได้รับรางวัลหน่วยงานคุณภาพด้านการเปิดเผยข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (data.go.th) จากการเผยแพร่ข้อมูลบน data.ha.or.th โดยการเปิดเผยชุดข้อมูล 74 ชุดข้อมูล สามารถเชื่อมโยงข้อมูล API (Application Programming Interface) จากเว็บ data.ha.or.th กับสำนักงานประกันสังคมแห่งชาติ โดยหน่วยงานอื่นๆ ได้ใช้ข้อมูลเปิดของสรพ. ในการไปใช้ประโยชน์ต่อ เช่น กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีขอนแก่น เป็นต้น แต่บุคลากรของสถาบันความจำเป็นยังต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านการควบคุมและกำกับดูปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การจัดทำด้านธรรมาภิบาลข้อมูล การบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการข้อมูล การจัดทำสถาปัตยกรรมข้อมูลและเทคนิควิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ สถาบันฯ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับเพื่อการพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ การปรับปรุงข้อมูลตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และเปิดเผยแก่ประชาชนผ่านช่องทางดิจิทัล สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ของสถาบัน การบริการจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมา สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) จึงขอจัดทำโครงการ การยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม 8 หลักสูตร 1. หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2.หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล 3. กลุ่มหลักสูตรเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data) 4. กลุ่มหลักสูตรด้านบริการดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Service) 5. หลักสูตรการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล 6. หลักสูตร การบริหารโครงการดิจิทัล 7. กลุ่มหลักสูตรด้าน Digital Leadership 8. กลุ่มหลักสูตรด้านการบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. วัตถุประสงค์ :

2.1 เพื่อยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล ผ่านตามมาตรฐานที่สำนักงานรัฐบาลดิจิทัลกำหนด

2.2 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีเข้าใจถึงการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 เตรียมความพร้อมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความรู้ในการจัดการข้อมูลต่างๆ

3. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

4. วิธีดำเนินงาน :

ประเมินความรู้ด้าน Cyber Security Awareness ของเจ้าหน้าที่ รอบ 1
ส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรของ DGA ที่กำหนด • กลุ่มหลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) • กลุ่มหลักสูตรเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data) • กลุ่มหลักสูตรด้านบริการดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Service) • กลุ่มหลักสูตรด้านการบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Service)
สื่อสาร ประชาสัมพันธ์นโยบายการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)
ประเมินความรู้ด้าน Cyber Security Awareness ของเจ้าหน้าที่ รอบ 2
สรุปบทเรียนและการดำเนินการ

5. ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2567 - 1 กันยายน 2568

6. สถานที่ดำเนินการ ภายในหรือภายนอก สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

7. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ- สกุล : นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอาวุโส
โทรศัพท์ : 02-027-8844 ต่อ 9310
E-mail : chaiwat@ha.or.th

8. งบประมาณ[1]:

งบประมาณจำนวน **180,800** (หนึ่งแสนแปดหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

หมวดรายจ่าย และประเภทค่าใช้จ่าย	จำนวน (บาท)
10000 หมวดบุคลากร[2]	
11001 เงินเดือน	
12000 เงินประจำตำแหน่ง	
13000 ค่าตอบแทน	
14001 ค่ารักษาพยาบาล	
14002 ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
14003 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
20000 หมวดดำเนินงาน	
21000 ค่าเบี้ยประชุมและค่าตอบแทน	
22000 ค่าใช้สอย	180,800
23000 สวัสดิการอื่นๆ (ที่ไม่อยู่ในหมวดบุคลากร)	
24000 ค่าวัสดุ	
25000 ค่าสาธารณูปโภค	
30000 หมวดลงทุน[3]	
30000 ระบุรายการครุภัณฑ์	
32001 ระบุสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (โปรแกรมคอมพิวเตอร์)	
50000 หมวดรายจ่ายอื่น	
51100 ค่าใช้จ่ายเดินทางไปต่างประเทศชั่วคราว	
51200 ค่าจ้างที่ปรึกษา	
51300 ค่าปรับที่จ่ายคืนให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้าง	
51400 ค่าใช้จ่ายสำหรับกองทุน สวัสดิการต่างๆ (ที่คณะกรรมการกำหนด)	

หมายเหตุ : ให้ทำข้อมูลตามแบบฟอร์มรายละเอียดประกอบคำของบประมาณตามเอกสาร

---

[1] **ให้แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายรายกิจกรรม อัตราการแตกตัวคูณต่อหน่วย ตามอัตราที่สถาบันกำหนด ตามแบบการแตกตัวคูณ แนบท้ายโครงการ**

[2] **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ** ที่ไม่ระบบอยู่ในหมวดบุคลากร เป็นค่าใช้สอย ให้ตั้งไว้ในงบดำเนินงาน

[3] **กรณีมีการขอหมวดลงทุน ขอให้จัดส่งแบบฟอร์มการขอตั้งงบประมาณ การจัดซื้อครุภัณฑ์ พร้อม Spec/TOR มาด้วย ตั้งแต่การอนุมัติโครงการสำคัญ**

9. ตัวชี้วัดจากการดำเนินโครงการ :

ตัวชี้วัด		หน่วย	ค่าเป้าหมาย (แผน)
เชิงปริมาณ	บุคลากรต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรดิจิทัลพร้อมทั้งได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองผ่านการอบรมหลักสูตร	ร้อยละ	100
เชิงคุณภาพ	หน่วยงานมีความพร้อมด้านนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารธรรมาภิบาลข้อมูลสถาบัน และสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA), Cyber Security		สำเร็จ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

10.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบเมื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล พร้อมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ : ทำแบบทดสอบของหลักสูตร

เครื่องมือ : แบบทดสอบของหลักสูตรต่างๆ

ระยะเวลา : งบประมาณปี 2568

ผู้เสนอโครงการ นายชัยวัฒน์ สุวิชานกุล
(ผู้จัดการโครงการ)

ผู้เห็นชอบ นางสาวเอกจิตรา สุขกุล
(รักษาการหัวหน้ากลุ่มภารกิจพัฒนาองค์กรฯ)

ผู้อนุมัติโครงการ นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ
(ผู้อำนวยการ)

ผู้เห็นชอบ นางสาวเอกจิตรา สุขกุล
(รองผู้อำนวยการ)

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 (68-44)

กิจกรรมของโครงการ	แผนงาน แผนเงิน ค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย ไตรมาส 1 ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวมไตร 1	ไตรมาส 2 ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	รวมไตร 2	ไตรมาส 3 เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	รวมไตร 3	ไตรมาส 4 ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รวมไตร 4	รวมงบประมาณ
รวม		30,000	50,000	720,000	800,000	455,000	260,000	240,000	955,000	65,000	230,000	310,000	605,000	290,000	195,000	50,800	535,800	2,895,800
รวมเบิกจ่าย		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1 โครงการยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน	แผน	25,000	5,000	655,000	685,000	445,000	75,000	5,000	525,000	55,000	165,000	205,000	425,000	255,000	150,000	45,800	450,800	2,085,800
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล)	แผนงาน									●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน				-				-		35,000	35,000	70,000	35,000	35,000	40,800	110,800	180,800
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย										1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		
1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training	แผนงาน						●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน				-		20,000		20,000		25,000	20,000	45,000	25,000	10,000		35,000	100,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย						1 ครั้ง				1 ครั้ง	2 ครั้ง		2 ครั้ง	1 ครั้ง			
1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training	แผนงาน			●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน			50,000	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			
1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking) ISQua São Paulo, Brazil 12 - 15 October 2025 (Tentative)	แผนงาน	●										●		●	●			-
	แผนเงิน	20,000			20,000				-				-	140,000			140,000	160,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย	1 ครั้ง												1 ครั้ง				
1.5 จ้างเหมาบริการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase 2)	แผนงาน					●	●	●										
	แผนเงิน				-	390,000			390,000				-				-	390,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	
	ค่าเป้าหมาย					1 ครั้ง												
1.6 กิจกรรมสัมมนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ OD	แผนงาน			●														-
	แผนเงิน			550,000	550,000				-				-				-	550,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง														-
1.7 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาวะในองค์กร (Organization Well Being)	แผนงาน			●		●				●	●	●			●			-
	แผนเงิน			50,000	50,000	50,000			50,000	50,000	50,000	50,000	150,000		50,000		50,000	300,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง		1 ครั้ง				1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง			1 ครั้ง			-
1.8 กิจกรรมส่งเสริมการนำค่านิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามค่านิยม วันสถาปนา สรพ. ปีที่ 16	แผนงาน	●	●	●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	100,000	110,000	5,000	5,000	5,000	15,000	155,000
	ผลเบิกจ่าย				0				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	แผน	5,000	45,000	65,000	115,000	10,000	185,000	235,000	430,000	10,000	65,000	105,000	180,000	35,000	45,000	5,000	85,000	810,000
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
2.1 กิจกรรมประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล	แผนงาน		●				●				●				●			-
	แผนเงิน		40,000		40,000		40,000		40,000		40,000		40,000		40,000		40,000	160,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย		1 ครั้ง				1 ครั้ง				1 ครั้ง				1 ครั้ง			-
2.2 การปรับปรุง ออกแบบกระบวนการ การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ใหม่ (Flexible & Effective Operating Model) - ปรับปรุง Work Instruction , SOP - ปรับปรุงระบบ Empeo & ERP (Training record , Employee Database , HR Dashbord, Course online) - พัฒนาระบบการจัดการเสียงจากผู้ใช้บริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้าน	แผนงาน							●										
	แผนเงิน				-			230,000	230,000				-					230,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	

กิจกรรมของโครงการ	แผนงาน แผนเงิน ค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย																รวมงบประมาณ
		ไตรมาส 1			รวมไตร 1	ไตรมาส 2			รวมไตร 2	ไตรมาส 3			รวมไตร 3	ไตรมาส 4			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.		
ทรัพยากรบุคคล (ความพึงพอใจ)	ค่าเป้าหมาย													1 ครั้ง				
2.3 สวัสดิการ ค่าของเยี่ยม และอื่นๆ	แผนงาน	●	●	●		●	●	●		●	●	●		●	●	●		-
	แผนเงิน	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	5,000	15,000	60,000
	ผลเบิกจ่าย				0				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		-
2.4 สวัสดิการ ค่าทำศพ ค่าพวงหรีด	แผนงาน			●		●				●	●			●				-
	แผนเงิน			5,000	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				-
2.5 สวัสดิการ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี	แผนงาน											●						-
	แผนเงิน				-				-			100,000	100,000				-	100,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย											1 ครั้ง						-
2.6 สวัสดิการ ค่าเกษียณอายุ	แผนงาน										●							-
	แผนเงิน				-				-		15,000		15,000				-	15,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย										1 ครั้ง							-
2.7 สวัสดิการ ค่าประกันชีวิตกลุ่ม	แผนงาน						●	●										-
	แผนเงิน				-		140,000		140,000				-				-	140,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย						1 ครั้ง											-
2.8 จ้างเหมาบริการจ้างตัดเครื่องแบบสถาบัน	แผนงาน			●		●								●	●			-
	แผนเงิน			25,000	25,000				-				-	25,000			25,000	50,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง										1 ครั้ง				-
2.9 จัดจ้างเหมาบริการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากร	แผนงาน			●		●												-
	แผนเงิน			30,000	30,000				-				-				-	30,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0				0	-
	ค่าเป้าหมาย			1 ครั้ง														-