



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองทรัพยากรบุคคล
สถาบันพระบรมราชชนก

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของกองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) โดยเฉพาะในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management)” และพันธกิจอุดมศึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กองทรัพยากรบุคคลได้วางแผนงานและโครงการสำคัญที่จะขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครอบคลุมภารกิจหลักในทุกมิติ ประกอบด้วย

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนอัตรากำลัง การพัฒนาระบบการบริหารกรอบอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนอัตรากำลังจ้างเหมาบริการและพนักงานสถาบันเพื่อรองรับพันธกิจอย่างเพียงพอ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งตามความต้องการของหน่วยงาน

๒. การส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายงานสนับสนุน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนสมรรถนะ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง

๓. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คุณธรรม และธรรมาภิบาล การขับเคลื่อนนโยบายด้านวินัย จริยธรรม และการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในองค์กร การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรสายต่างๆ อาทิ โครงการเชิดชู “คนดี ศรี สุข.” ตลอดจนการพัฒนาความรู้ในงานพระราชพิธี และรัฐพิธีอย่างถูกต้องสมพระเกียรติ

๔. การพัฒนาระบบประเมินผลและการติดตามงาน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการทุกระดับ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่าง โปร่งใส และตรวจสอบได้

กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในสังกัดส่วนกลาง คณะ และวิทยาลัยต่างๆ มีสมรรถนะที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้สถาบันพระบรมราชชนกสามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการศึกษาและการบริการวิชาการ ด้านสุขภาพปฐมภูมิได้อย่างยั่งยืนต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล
สถาบันพระบรมราชชนก

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์	๒
๑.๓	ขอบเขตของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๔	ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)	๓

ส่วนที่ ๒ บริบททั่วไป ข้อมูลพื้นฐาน และสถานการณ์กำลังพล

๒.๑	วิสัยทัศน์	๕
๒.๒	ปรัชญา	๕
๒.๓	ปณิธาน	๕
๒.๔	พันธกิจ	๕
๒.๕	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ	๖
๒.๖	สถิติตัวเลขและสถานภาพกำลังพลจำแนกตามประเภท	๗

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

-	อัตราการสูญเสียบุคลากร ๕ ปี และแผนทดแทนกำลังคน	๘
		๑๐

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการและโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑๒

ส่วนที่ ๕ การติดตาม ประเมินผล และตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑	ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน	๑๘
๕.๒	กลไกการติดตามและรายงานผล	๑๘
๕.๓	แนวทางการจัดการความเสี่ยงของแผน	๑๙

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยเฉพาะการยกระดับระบบสุขภาพปฐมภูมิสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการที่จะขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ได้นั้น “ทรัพยากรบุคคล” ถือเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management) ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร และความต้องการบริการสุขภาพที่ซับซ้อนขึ้น กองทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของสถาบัน จึงจำเป็นต้องวางรากฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเติบโตทางวิชาชีพของบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ตั้งแต่กลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนพนักงานราชการ พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประเภทต่างๆ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และภารกิจที่ต้องเร่งดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองทรัพยากรบุคคลพบประเด็นท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การบริหารจัดการและควบคุมกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจจริงของหน่วยงานกลาง คณะ และวิทยาลัยในสังกัด การส่งเสริมและเร่งรัดให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีจำนวนมากถึงประมาณ ๑๓๗ คน เพื่อให้เกิดการส่งต่อความรู้และประสบการณ์อย่างราบรื่น

ดังนั้น เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีบูรณาการ และคุ้มค่าเงินงบประมาณ กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำ “แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรม และกลไกเชิงนโยบายต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้สถาบันมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งและมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนสถาบันต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน

๑) เพื่อเป็นกรอบแนวทางและแผนปฏิบัติงานเชิงรุกในการบริหารจัดการและจัดสรรกรอบอัตรากำลังของสถาบันพระบรมราชชนก ให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ และขับเคลื่อนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ ทั้งการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

๓) เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการทุกระดับ ให้มีความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจและการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) เพื่อเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาระบบธรรมาภิบาลในองค์กร ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๕) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเตรียมความพร้อมในการปรับตัวทั้งทางด้านสุขภาพ สังคม และการเงินให้แก่บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๓ ขอบเขตของแผนการดำเนินงาน

๑) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ มีขอบเขตการดำเนินงานเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยแบ่งวงรอบการดำเนินงานและการประเมินผลออกเป็น ๔ ไตรมาสตามปฏิทินงบประมาณแผ่นดิน

๒) แผนฉบับนี้ครอบคลุมการบริหารจัดการ การพัฒนา และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกกลุ่มประเภทที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งในส่วนกลาง คณะและวิทยาลัยในสังกัดทั่วประเทศ

๓) มีขอบเขตการบังคับใช้และดำเนินกิจกรรมครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งหมด ประกอบด้วย

- หน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานอธิการบดี สำนักวิชาการ และกอง/ศูนย์/กลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนกลาง

- หน่วยงานจัดการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ โครงการจัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ และวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งทั่วประเทศ

๔) ครอบคลุมภารกิจหลักและงานเชิงยุทธศาสตร์ของกองทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมุ่งเน้นใน ๔ ด้านสำคัญ ได้แก่

- การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง การควบคุมกรอบอัตรากำลัง การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และการปรับปรุงกลไกการจ้างงาน

- การพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการส่งเสริมการศึกษาต่อ

- การประเมินผลและการสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการให้โปร่งใสและเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือน

- การสร้างระบบธรรมาภิบาล พัฒนาวินัย และคุณภาพชีวิต การขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเชิดชูเกียรติบุคลากร คนดี ศรี สบช. และการเตรียมความพร้อมผู้เกษียณอายุราชการ

๑.๔ ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นโดยมีความสอดคล้อง ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล โดยมีความเชื่อมโยงกับมิติเชิงยุทธศาสตร์และพันธกิจอุดมศึกษา ที่สำคัญ ๒ ส่วนหลัก ดังนี้

๑) ความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง (Excellence in Organizational Management)

กองทรัพยากรบุคคลถือเป็นหน่วยงานต้นน้ำและกลางน้ำในการพัฒนา “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถและระบบงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ได้แก่

- การบริหารจัดการและการสนับสนุนอัตรากำลังเชิงรุก การจัดสรรและควบคุมกรอบอัตรากำลัง ทั้งส่วนกลาง คณะ และวิทยาลัย ให้มีความสมดุล ยืดหยุ่น และสะท้อนภารกิจที่แท้จริง เพื่อให้สถาบัน มีอัตรากำลังที่มีศักยภาพพร้อมรองรับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและการจัดการศึกษา ด้านสุขภาพปฐมภูมิ

- การพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ (Career Progression & Talent Development) การส่งเสริมเร่งรัดให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน รวมถึงการส่งเสริมทุนศึกษาต่อและการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคง และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดีไว้กับองค์กร

- การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Performance Management System) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกระดับ ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ นำไปสู่การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและสร้างแรงจูงใจที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๒) ความเชื่อมโยงกับพันธกิจอุดมศึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

สถาบันพระบรมราชชนกมุ่งมั่นบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จึงได้รับการออกแบบเพื่อวางรากฐานและสร้างค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้น ในทุกระดับ ผ่านการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่

- การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy การรณรงค์ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นสำคัญ

- การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และกระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดสรรตำแหน่ง การประเมินผลงาน ไปจนถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะยึดหลักความเสมอภาค ความรู้ความสามารถ ความโปร่งใส และความเป็นธรรม โดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติ

- การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการใส่ใจคุณภาพชีวิต การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ทำความดีและสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรผ่านโครงการ คนดี ศรี สบช. ตลอดจนการดูแลและเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักดิ์ศรี ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความมีธรรมาภิบาลขององค์กรต่อบุคลากรที่อุทิศตนทำงานมาอย่างยาวนาน

ส่วนที่ ๒

บริบททั่วไป ข้อมูลพื้นฐาน และสถานการณ์กำลังพล

๒.๑ วิสัยทัศน์

“World Class University for Primary Care”

๒.๒ ปรัชญา

สถาบันพระบรมราชชนกเชื่อว่า การผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการศึกษาและการอบรมตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริง ไม่ได้อยู่ที่การเรียนรู้ แต่อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ” (True success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind.)

๒.๓ ปณิธาน

“ปัญญาเพื่อชุมชน” (Wisdom for Community)

๒.๔ พันธกิจ (Mission)

๑) จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบสุขภาพด้วยความเสมอภาค ให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสำนึกต่อสังคม มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒) สร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๓) บริการวิชาการแก่สังคมและบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

๔) บูรณาการการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กับการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสุขภาวะชุมชน

๒.๖ สถิติตัวเลขและสถานภาพกำลังพลจำแนกตามประเภท

- ๑) ผู้บริหาร
- ๒) ข้าราชการสายวิชาการ (คณาจารย์)
- ๓) ข้าราชการสายสนับสนุน
- ๔) พนักงานสถาบัน/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง
๑. ข้าราชการ	๒๕๕๒	๒๕๐๙	๑๙๓๘	๖๑๔
-ผู้บริหาร	๕๑	๕๑	๔๘	๓
-สายวิชาการ	๒๒๘๓		๑๗๓๔	๕๔๙
-สายสนับสนุน	๒๑๘		๑๕๖	๖๒
๒. พนักงานสถาบัน	๑๒๘๔		๗๗๘	๕๐๖
-ผู้บริหาร	๐		๐	๐
-สายวิชาการ	๒๗๔		๒๗๔	
-สายสนับสนุน	๕๐๔		๕๐๔	
๓. พนักงานราชการ	๒๒๕	๒๑๙	๒๐๑	๒๔
-บริการ	๘		๗	๑
-บริหารทั่วไป	๑๙๖		๑๗๙	๑๗
-วิชาชีพเฉพาะ	๒๐		๑๕	๕
-เชี่ยวชาญเฉพาะ	๑		๐	๑
๔. จ้างเหมาบริการ	๐		๐	๐
-สายวิชาการ				
-สายสนับสนุน				
รวมทั้งสิ้น	๔๐๖๑	๒๗๒๘	๒๙๑๗	๑๑๔๔

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การขับเคลื่อนสถาบันพระบรมราชชนกให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันฯ (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) นั้น จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริงขององค์กร กองทรัพยากรบุคคลจึงได้นำเครื่องมือทางบริหารจัดการทฤษฎี SWOT Analysis มาใช้เป็นกรอบในการทบทวนและประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน

กระบวนการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อค้นหา จุดแข็ง (Strengths) ที่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่อง และจุดอ่อน (Weaknesses) ที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ทั้งในมิติเชิงนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และแนวโน้มตลาดแรงงาน เพื่อมองหาโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนา ตลอดจนการเฝ้าระวังอุปสรรคหรือความเสี่ยง (Threats) ที่อาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพและการสูญเสียกำลังพลของสถาบันฯ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียดสำคัญซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดจุดเน้นยุทธศาสตร์และโครงการปฏิบัติการดังต่อไปนี้

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S๑	มีกลไกทางนโยบายและคณะกรรมการระเบียบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สถาบันฯ มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นกลไกหลักรองรับการจัดสรรตำแหน่ง พัฒนานโยบาย ระเบียบ และแนวทางการบริหารงานบุคคลให้ตรงความต้องการของส่วนกลาง คณะ และวิทยาลัย	W๑	กระบวนการทำงานบางส่วนยังเป็นการประเมินด้วยระบบเอกสารและคณะกรรมการจำนวนมาก มีการจัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการประเมินผลงานหลายชุด เช่น คณะกรรมการอ่านผลงาน คณะกรรมการนับระยะเวลาเกื้อกูล คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือน ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานใช้ระยะเวลานาน
S๒	มีกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นระบบ กองทรัพยากรบุคคลมีโครงการสนับสนุนชัดเจนทั้งการเร่งรัดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ของสายวิชาการ และมีระบบประเมินบุคคล ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ของสายสนับสนุนอย่างเป็นธรรม	W๒	ข้อจำกัดด้านงบประมาณแผ่นดินในการจ้างงานระยะยาว โครงการค่าตอบแทนพนักงานสถาบัน เช่น เงินกว่า ๒๒.๙ ล้านบาท ต้องพึ่งพาการใช้เงินรายได้ของสถาบันเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความเสี่ยงหากสถานการณ์การจัดเก็บเงินรายได้เกิดความผันผวน

จุดแข็ง : Strengths		จุดอ่อน : Weaknesses	
S๓	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และระบบธรรมาภิบาลในองค์กรเด่นชัด มีการจัดตั้งคณะกรรมการ ธรรมาภิบาลและจริยธรรมของสพช. คอยกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง มีโครงการเชิดชู “คนดี ศรี สพช.” และการประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการที่โปร่งใสตรวจสอบได้	W๒	ความกระจุกกระจายและการะงายในการดูแลวิทยาลัยในสังกัดทั่วประเทศ เนื่องจากด้วยโครงสร้าง สพช. ครอบคลุมทั้งส่วนกลาง คณะและวิทยาลัยจำนวนมาก ทรัพยากรบุคคลส่วนกลาง กองทรัพยากรบุคคล จึงมีการะงายสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรตำแหน่งให้เกิดความสมดุล
S๔	การบริหารอัตรากำลังจ้างงานมีความยืดหยุ่น มีการใช้วิธีจ้างเหมาบริการ ผู้เกษียณ/ที่ปรึกษาและพนักงานสถาบัน เข้ามาช่วยสนับสนุนภารกิจเร่งด่วนตามวิทยาลัยและส่วนกลางได้อย่างรวดเร็ว		
โอกาส : Opportunities		อุปสรรค : Threats	
O๑	ความสอดคล้องเชิงนโยบายระดับประเทศ (Strategic Alignment) แผน HR สอดรับกับพันธกิจอุดมศึกษาด้านธรรมาภิบาล และแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรเชิงนโยบายอย่างดี	T๑	ภาวะวิกฤตการสูญเสียกำลังพลจากการเกษียณอายุราชการจำนวนมาก สถาบันฯ เผชิญกับสภาวะที่มีบุคลากร ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานสถาบัน เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สูงถึงประมาณ ๑๓๗ คน ซึ่งอาจทำให้เกิดสภาวะสูญเสียความรู้ และอัตรากำลังขาดแคลนในบางหน่วยงานหากไม่สามารถสรรหาทดแทนหรือส่งต่อความรู้ได้ทันเวลา
O๒	การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารจากภายนอก มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงและสายสนับสนุนระดับสูง นบสส. ร่วมกับกระทรวง อว. และกลไกทุนสำนักงาน ก.พ. ในการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งเปิดโอกาสให้สถาบันฯ เติบโตระดับขีดความสามารถของบุคลากร (Upskilling)	T๒	เกณฑ์และข้อจำกัดของการประเมินทางวิชาการในระดับอุดมศึกษา เกณฑ์การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และการประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาค่อนข้างมีความซับซ้อนตามมาตรฐานสากลและ อว. ส่งผลให้อาจมีบุคลากรสายวิชาการบางส่วนที่ไม่ผ่านการประเมิน หรือล่าช้าในการเข้าสู่ตำแหน่ง
O๓	แนวทางปฏิบัติทางวัฒนธรรมและราชประเพณีที่ชัดเจน การสนับสนุนและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับกระทรวงวัฒนธรรม ช่วยให้การจัดงานพระราชพิธี รัฐพิธี และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องตามแบบแผน	T๓	การแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เนื่องจากตลาดแรงงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขในปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาและภาคเอกชนต้องการตัวสูง การสรรหาพนักงานราชการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการ เช่น อาจารย์แพทย์/อาจารย์พยาบาลเฉพาะทาง ให้มาปฏิบัติงานในระบบราชการอาจทำได้ยากขึ้น

อัตราการสูญเสียบุคลากร จากการเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ข้างหน้า

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔					
	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ปี ๒๕๗๓	ปี ๒๕๗๔	
ข้าราชการ	๕๓	๓๔	๕๗	๙๘	๙๘	รวมทั้งสิ้น
ลูกจ้างประจำ	๑๒	๗	๘	๒	๓	
พนักงานราชการ	๒	๓	-	๑	๒	
พนักงานสถาบัน	๑๗	๑๘	๑๖	๑๙	๒๑	
รวม	๘๔	๖๒	๘๑	๑๒๐	๑๒๔	๔๗๑

เมื่อพิจารณารายประเภทบุคลากร พบว่า

- ข้าราชการ ๓๔๐ อัตรา (๗๒.๑๙%)
- พนักงานสถาบัน ๙๑ อัตรา (๑๙.๓๒%)
- ลูกจ้างประจำ ๓๒ อัตรา (๖.๗๙%)
- พนักงานราชการ ๘ อัตรา (๑.๗๐%)

ดังนั้น การจัดทำแผนทดแทนกำลังคน (Workforce Replacement Plan) ควรดำเนินการใน ๓ ระยะ ดังนี้

๑. แผนทดแทนกำลังคนเชิงรุก

กลุ่มอาจารย์และบุคลากรวิชาการ เนื่องจากผู้เกษียณส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นอาจารย์และผู้บริหารระดับวิชาการ จึงควร

ระยะสั้น (๑ - ๒ ปี)

- สำรวจตำแหน่งที่เกษียณรายบุคคล
- วิเคราะห์ผลกระทบต่อหลักสูตร
- จัดทำ Talent Pool อาจารย์รุ่นใหม่
- สรรหาอาจารย์ใหม่ล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ ปี

ระยะกลาง (๓ - ๕ ปี)

- ผลิตอาจารย์รุ่นใหม่ผ่านทุนการศึกษา
- สนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
- จัดทำ Career Path สายวิชาการ

เป้าหมาย

ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณไม่น้อยกว่า ๘๐% ก่อนเกษียณจริง

๒. แผนสืบทอดตำแหน่ง

ปี ๒๕๗๓ - ๒๕๗๔ จะมีผู้เกษียณจำนวนมาก จึงต้องเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งล่วงหน้า

ตำแหน่งสำคัญ

- อธิการบดี
- รองอธิการบดี

- คนบดี
- รองคนบดี
- ผู้อำนวยการวิทยาลัย
- ผู้อำนวยการกอง
- หัวหน้ากลุ่มงาน

กิจกรรม

๑. จัดทำบัญชีตำแหน่งสำคัญ
๒. คัดเลือก Successor
๓. จัดทำ Individual Development Plan
๔. มอบหมายงานบริหารเชิงยุทธศาสตร์
๕. Coaching & Mentoring

เป้าหมาย

มีผู้สืบทอดตำแหน่งไม่น้อยกว่า ๒ คนต่อ ๑ ตำแหน่งสำคัญ

๓. แผนบริหารองค์ความรู้ก่อนเกษียณ

ปัญหาสำคัญคือการสูญเสียองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

กิจกรรม

๑) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้

- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
- บันทึกองค์ความรู้เฉพาะทาง
- จัดเวทีถ่ายทอดประสบการณ์

๒) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

- ผู้ใกล้ชิดเกษียณเป็นพี่เลี้ยงบุคลากรรุ่นใหม่
- ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการและการบริหาร

๓) จัดทำคลังความรู้ดิจิทัล

- Knowledge Repository
- Digital Learning Resource

แผนทดแทนกำลังคนรายปี

ปี	จำนวนเกษียณ	แนวทางทดแทน
๒๕๗๐	๘๔ คน	สรรหาใหม่ ๖๐ อัตรา พัฒนา Talent Pool ๒๔ คน
๒๕๗๑	๖๒ คน	สรรหาใหม่ ๕๐ อัตรา พัฒนาภายใน ๑๒ คน
๒๕๗๒	๘๑ คน	สรรหาใหม่ ๖๐ อัตรา พัฒนาภายใน ๒๑ คน
๒๕๗๓	๑๒๐ คน	สรรหาใหม่ล่วงหน้า ๘๐ อัตรา พัฒนาภายใน ๔๐ คน
๒๕๗๔	๑๒๔ คน	สรรหาใหม่ล่วงหน้า ๘๕ อัตรา พัฒนาภายใน ๓๙ คน

ส่วนที่ ๔
แผนปฏิบัติการและโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๑	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๑) สํารวจข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน ๒) วิเคราะห์ภาระงานและความต้องการกำลังคน ๓) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๔) เสนอคณะกรรมการและผู้บริหารพิจารณา	ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘	๑. ระดับความสำเร็จของ การบริหารกรอบอัตรากำลัง ๒. สามารถสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ๓. ข้าราชการบรรจุใหม่และ ข้าราชการที่รับโอนได้เข้ารับ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสร้างเครือข่ายในการทำงาน อย่างบูรณาการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถนำไปใช้ในการบริหารอัตรากำลังได้จริง	๗๕๒,๘๗๐ บาท	บุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกทุกระดับ
๒	โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงาน	๑) รวบรวมข้อมูลภารกิจทุกส่วนงาน ๒) วิเคราะห์ Workload ๓) จัดทำข้อเสนอการจัดสรรอัตรากำลัง ๔) สรุปผลการวิเคราะห์	ต.ค. ๒๕๖๘ – ม.ค. ๒๕๖๙	๑. มีรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงานแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด ๒. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังมีความถูกต้อง สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน ๓. ข้อเสนอการจัดสรรอัตรากำลังสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานได้	ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงานสามารถนำไปใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานได้	๗๕๒,๘๗๐ บาท	บุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกทุกระดับ

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๓	โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑) จัดทำแผนสรรหา ๒) ประชาสัมพันธ์รับสมัคร ๓) ดำเนินการสอบคัดเลือก ๔) แต่งตั้งและบรรจุบุคลากร	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	๑.การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ๒. สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจ	๖๘,๔๐๐ บาท	ผู้สมัครรับการคัดเลือก
๔	โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	๑) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ๒) จัดประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ในกรณีที่ผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ ๓) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ ๒. ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนานำไปใช้ในการ เตรียมผลงานเพื่อจัดเตรียม ผลงานเพื่อขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนของหน่วยงาน	๒๗,๙๐๐ บาท	บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)
๕	โครงการประเมินผลงานบุคลากรสายงานสนับสนุนประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ เพื่อเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑) คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ๒) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ๓) รายงานผลต่ออธิการบดี ๔) จัดทำคำสั่งเลื่อนระดับ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรสายงานสนับสนุน ที่ส่งผลงานเพื่อประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		๗๖,๔๐๐ บาท	บุคลากรสายงานสนับสนุนประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ในงานพระราชพิธี รัฐพิธี สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี ๒๕๖๙	๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ให้ความรู้ในงานพระราชพิธี รัฐพิธี สถาบันพระบรมราชชนก ๒) จัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	มิ.ย. ๒๕๖๙	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ผู้เข้าร่วม พระราชพิธี รัฐพิธีปฏิบัติถูกต้อง ตามแนวทางปฏิบัติของ กระทรวงวัฒนธรรม และเป็นไป ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ๒. มีการตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ผู้เข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานพระราชพิธีและรัฐพิธีได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	๓๔๓,๓๐๐ บาท	ผู้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๗	โครงการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	๑) จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการ ๑.๑) กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ๑.๒) กำกับดูแลการวางแผนกำลังคน ๑.๓) กำกับดูแลการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากร ๑.๔) กำกับดูแลการพัฒนาบุคลากร ๑.๕) กำกับดูแลการบริหารคนเก่งและการสืบทอดตำแหน่ง ๑.๖) กำกับดูแลการประเมินผล การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑.๗) กำกับติดตามและประเมินผล	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	๑. ระดับความสำเร็จ ของการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก ๒. สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก	การบริหารและสรรหาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	๖๘,๔๐๐ บาท	บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๘	โครงการประเมินผล การปฏิบัติงาน รอบที่ ๑	๑) กำหนดตัวชี้วัด ๒) ติดตามผลการดำเนินงาน ๓) ประเมินผล ๔) แจ้งผลและให้ข้อเสนอแนะ	มี.ค.-เม.ย. ๒๕๖๙	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์ ร้อยละการ เลื่อนเงินเดือนของ การปฏิบัติงาน (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ) ๒. ร้อยละของการประเมินผล การปฏิบัติงาน (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ) เพื่อประกอบการเลื่อน เงินเดือน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ๓. มีการกันวนงเงินเพื่อการ บริหารงานเงิน ในการเลื่อน เงินเดือนของกลุ่มข้าราชการ พลเรือนและกลุ่มข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ๔. กำหนดแนวปฏิบัติในการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของ หัวหน้าส่วนราชการ และกำหนด ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่จะใช้ ใน การวัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ หัวหน้า ส่วนราชการ	การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่าง ถูกต้อง โปร่งใส และครอบคลุม บุคลากรทุก ประเภท	๑๙,๗๖๐ บาท	-ข้าราชการ - พนักงานราชการ -พนักงานสถาบัน -ลูกจ้างประจำ

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๙	โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒	๑) ทบทวนผลการปฏิบัติงาน ๒) ประเมินผลประจำปี ๓) จัดทำข้อมูลประกอบการเลื่อนเงินเดือน ๔) สรุปผลภาพรวมองค์กร	ก.ย. ๒๕๖๙	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์ ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของ การปฏิบัติงาน (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ) ๒. ร้อยละของการประเมินผล การปฏิบัติงาน (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ) เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ๓. มีการกั้นวงเงินเพื่อการ บริหารงานเงิน ในการเลื่อน เงินเดือนของกลุ่มข้าราชการพลเรือนและกลุ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔. กำหนดแนวปฏิบัติในการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของ หัวหน้าส่วนราชการ และกำหนด ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่จะใช้ ในการวัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ หัวหน้า ส่วนราชการ	การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่าง ถูกต้อง โปร่งใส และครอบคลุม บุคลากรทุก ประเภท	๑๙,๗๖๐ บาท	-ข้าราชการ -พนักงานราชการ -พนักงานสถาบัน -ลูกจ้างประจำ

ลำดับ	รายการ/โครงการ	กิจกรรมดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย
๑๐	โครงการติดตามและ ประเมินผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑) ติดตามตัวชี้วัดรายไตรมาส ๒) ประชุมทบทวนผลการ ดำเนินงาน ๓) จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร ๔) จัดทำข้อเสนอเพื่อการ พัฒนา	ก.ค.-ก.ย. ๒๕๖๙	ร้อยละ ๙๐ ของการบริหารงาน กองทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ตามแผนที่กำหนด	การติดตามและ ประเมินผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง และสามารถ นำผลการประเมินไป ใช้ในการปรับปรุงการ บริหารงานบุคคลของ หน่วยงานได้	๓๗๕,๘๐๐ บาท	ผู้บริหาร หน่วยงานด้าน HR และ บุคลากรในสังกัด
๑๑	โครงการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงาน ประจำปี	๑) รวบรวมผลการดำเนินงาน ๒) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ๓) จัดทำรายงานประจำปี ๔) เผยแพร่ผลการดำเนินงาน	ก.ย. ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปีที่ต้อง ครบถ้วน และแล้วเสร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	มีรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี ที่ต้อง ครบถ้วน และ สามารถใช้ประโยชน์ ในการบริหารและ พัฒนาหน่วยงานได้	๓๗๕,๘๐๐ บาท	ผู้บริหารและ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง
๑๒	โครงการจัดทำแผน บริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๗๐	๑) ทบทวนผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๙ ๒) วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ๓) จัดทำร่างแผน ๔) เสนอผู้บริหารพิจารณา	ส.ค.-ก.ย. ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนบริหารทรัพยากร บุคคลที่ต้อง ครบถ้วน และ สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน	จัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ ถูกต้อง ครบถ้วน และ สามารถนำไปใช้ใน การบริหารและพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน ได้	๓๗๕,๘๐๐ บาท	ผู้บริหารและ บุคลากร ผู้รับผิดชอบงาน ทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕

การติดตาม ประเมินผล และตัวชี้วัดความสำเร็จ

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของกองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของแผน และสอดคล้องกับตัวชี้วัดของสถาบันฯ ในการมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) จึงได้กำหนดกลไกการติดตาม ประเมินผล และตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ ดังนี้

๕.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

ตัวชี้วัดความสำเร็จแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome) โดยสะท้อนภาพรวมจากโครงการยุทธศาสตร์และโครงการประจำของกองทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output KPIs)

- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา/เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามแผนกรอบเวลาที่กำหนด
- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานสถาบัน ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวนประมาณ ๑๓๗ คน เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมและการบริหารจัดการผู้เกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด ส่วนกลาง คณะ วิทยาลัย ที่ได้รับการวิเคราะห์ จัดสรร และควบคุมกรอบอัตรากำลังอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามมติ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการทุกระดับ ดำเนินการเสร็จสิ้นและประกาศผลตามรอบเวลาปีงบประมาณที่กฎหมายกำหนด

๒) ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome KPIs)

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารจัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่มีความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
- ร้อยละความพึงพอใจและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมผู้เกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- อัตราการรักษาอัตรากำลังที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention) และการขับเคลื่อนสถาบันฯ สู่องค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์ประเมินส่วนราชการ

๕.๒ กลไกการติดตามและรายงานผล

กองทรัพยากรบุคคล กำหนดรอบเวลาและวิธีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างทันท่วงที โดยแบ่งเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

- ๑) การติดตามผลระยะครึ่งปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน - มีนาคม ๒๕๖๙ เป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการเชิงนโยบายและงานประจำพื้นฐาน เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณโครงการบริหารงานกอง สถานะเอกสารการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างกระบวนการกลั่นกรอง เพื่อรายงานต่อผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

๒) การ ...

๒) การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ รอบ ๑๒ เดือน - กันยายน ๒๕๖๙ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมของทุกโครงการ อาทิ สรุปผลการจัดโครงการผู้เกษียณอายุราชการ ๑๓๗ คน สรุปสถิติจำนวนผู้ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด (KPIs) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

๓) วิธีการติดตามผล ใช้ระบบรายงานผลปฏิบัติงานประจำปี แบบประเมินผลความพึงพอใจในรูปแบบออนไลน์ และการประชุมสรุปงาน ของกองทรัพยากรบุคคลหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมสำคัญ

๕.๓ แนวทางการจัดการความเสี่ยงของแผน

เพื่อป้องกันมิให้ปัจจัยภายนอกและภายในส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผน กองทรัพยากรบุคคลได้วางแผนการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญไว้ ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบต่อแผนงาน	แนวทางการจัดการความเสี่ยงเชิงรุก
ความเสี่ยงด้านภาระงานจากการเกษียณ (Knowledge Drain)	บุคลากรเกษียณจำนวนมาก (๑๓๗ คน) อาจทำให้งานในบางวิทยาลัยสะดุดหรือขาดความต่อเนื่อง	๑. เร่งรัดกลไกจ้างเหมาบริการ/ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา เข้ามารับช่วงต่อภารกิจสำคัญ ๒. จัดทำระบบคลังความรู้ (KM) และการส่งมอบงานล่วงหน้า ก่อนสิ้นปีงบประมาณ
ความเสี่ยงด้านกระบวนการและกรอบเวลา	ขั้นตอนการประเมินผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนระดับสายสนับสนุนล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านคณะกรรมการหลายชุด	๑. นำระบบนัดหมายออนไลน์และช่องทางดิจิทัลมาปรับใช้ในการตรวจติดตามสถานะเอกสาร ๒. วางปฏิทินการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการกลั่นกรองล่วงหน้าตลอดปี
ความเสี่ยงด้านงบประมาณ	โครงการจ้างงานหรือค่าตอบแทนพนักงานสถาบันบางส่วนพึ่งพาเงินรายได้ หากการจัดเก็บไม่เป็นไปตามเป้าอาจกระทบสัญญารุ่นต่อไป	๑. ประสานกองยุทธศาสตร์เพื่อลือคงเงินรายได้ขึ้นสำหรับจ้างงานที่จำเป็นเร่งด่วน ๒. จัดทำฐานข้อมูลลำดับความสำคัญของกรอบอัตรากำลัง เพื่อบริหารจัดการงบประมาณอย่างคุ้มค่า