



ราชวิทยาลัย
จุฬารังษี

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
แผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๒
ส่วนที่ ๒	
ผลการดำเนินงาน แผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๐

ส่วนที่ ๑

แผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้มีคุณธรรม ความสามารถ ภายใต้ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Reinforcing Smart System, Smart People and Smart Workplace) เพื่อการบริหารจัดการให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่อเนื่องยั่งยืน ให้เป็นสถาบันที่เป็นเลิศในระดับสากล รวมทั้งบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้กำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบุเป็นโครงการ/กิจกรรมไว้ ๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์




โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๑ จัดทำโครงสร้างระดับตำแหน่งงานทั้งองค์กร และจัดพนักงานเข้าระดับตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของกาจัดทำโครงสร้างระดับตำแหน่งงาน	→					
๑.๒ ทบทวนและจัดทำ Job Description (JD) และ Job Specification (JS) ที่สอดคล้องตามโครงสร้างระดับตำแหน่งงาน	ระดับความสำเร็จจัดทำ Job Description (JD) และ Job Specification (JS) ที่สอดคล้องตามโครงสร้างระดับตำแหน่งงาน	→					





โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๓ กำหนดและจัด กลุ่มงาน (Job Family) ที่ครอบคลุม ทุกตำแหน่งงานตาม โครงสร้างองค์กร	ระดับความสำเร็จ ของการจัดกลุ่ม งาน (Job Family)	→					

เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Value) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คือ ทักษะสูงมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีระบบบริหารบุคลากรที่เอื้อให้มี synergy ภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

โครงการ/กิจกรรม

โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒.๑ จัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ การแต่งตั้ง และการ หมุนเวียนตำแหน่งของ ผู้ปฏิบัติงานระดับ บังคับบัญชา เพื่อ รองรับการปฏิบัติงาน ข้ามหน่วยงาน	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำ นโยบาย หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ การ แต่งตั้ง และการ หมุนเวียน ตำแหน่ง เพื่อ รองรับการ ปฏิบัติงานข้าม หน่วยงาน	→					

โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒.๒ บุคลากรในตำแหน่งงานที่กำหนดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของบุคลากรในตำแหน่งงานที่กำหนด ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน						
๒.๓ พัฒนา Competency Dictionary - Core Competency - Managerial Competency - Functional Competency	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสมรรถนะขององค์กร (Competency)						
๒.๔ กำหนดแผนภูมิเส้นทางอาชีพ(Career Path) ของบุคลากรรายตำแหน่ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอนโดยมีขั้นตำแหน่งสั้น (Flat & Agile Organization) ในทุกสายงานทั้งวิชาการ วิชาชีพ สนับสนุน ผู้บริหาร และ Digital Talent Pool	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนภูมิเส้นทางอาชีพ (Career Path)						

โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
<p>๒.๕ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๕.๑ Learning Roadmap ตามตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และ job family</p> <p>๒.๕.๒ Individual Development Program อนุรักษ์ใน IPA เพื่อใช้ในการ coach & evaluate การพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๕.๓ ๓๖๐degree feedback</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>						
<p>๒.๖ จัดทำสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล</p>	<p>จำนวนสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนา</p>						
<p>๒.๗ กำหนดกรอบการให้ทุนบุคลากรและบุคคลภายนอก</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบให้ทุนบุคลากรและบุคคลภายนอก</p>						
<p>๒.๘ กำหนดเกณฑ์การเติบโตในตำแหน่งงานสำหรับสายวิชาการ สายวิชาชีพ การผลิตผลงานวิจัย ผลงานทาง</p>	<p>ระดับของความสำเร็จการกำหนดเกณฑ์การเติบโตในตำแหน่ง</p>						


โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
วิชาการ ที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ ตาม จำนวนบุคลากรในสาย งาน(แพทย์) (ยุทธศาสตร์ ๑,๒)							
๒.๙ จัดทำนโยบาย เรื่องรูปแบบการจ้าง และประเภทการจ้าง บุคลากร เพื่อบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสม กับตลาดแรงงานใน อนาคต เพิ่มสัดส่วน Productive HR และ มีการบริหาร ค่าตอบแทนและ สวัสดิการอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ระดับของ ความสำเร็จการ จัดทำนโยบาย เรื่องรูปแบบการ จ้างและประเภท การจ้างบุคลากร						
๒.๑๐ พัฒนาระบบ การ สรรหาบุคลากรด้วย เครื่องมือดิจิทัลที่มี ประสิทธิภาพและ คุณภาพ	จำนวนระบบการ สรรหาบุคลากร ด้วยเครื่องมือ ดิจิทัลที่ได้รับ การพัฒนา						
๒.๑๑ จัดทำระบบ สืบ ทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ๑. Strategic Position: Leader, C-Level	จำนวนการจัดทำ ระบบสืบทอด ตำแหน่ง						

โครงการกิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒. คัดเลือก Successor Pool ตำแหน่งสำคัญ ๓. จัดทำ Leadership Development Program (LDP) ๔. จัดทำ High Potential (HI - PO) or Talent Development Program							

เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวและมีธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓.๑ พัฒนาและผลักดัน การใช้ประโยชน์จาก ระบบดิจิทัลจัดการ ความรู้ในองค์กร (Digital KM) -ความรู้ TQA และระบบ มาตรฐานคุณภาพต่างๆ (ISO-9001, ISO- 27001,) -R2R (Routine to Research)	จำนวน กระบวนการ การและระบบ งานของกลุ่ม ทรัพยากร บุคคลที่ได้รับ การวิจัยและ นวัตกรรมโดย ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลเป็น พื้นฐานการ ปฏิบัติการ	→					

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓.๒ พัฒนา Digital HR Service Innovation ๓.๒.๑ Employee Self-service (ESS): - การลา (ขาด/สาย/ลา/ป่วย) - การบันทึกเวลา (Time Attendant) - การเช็คและใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาล - ขอข้อมูลและบริการต่างๆ - ตรวจสอบ log & Statistic การใช้งาน ESS	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Digital HR Service Innovation	—————→					
๓.๒.๒ HR Service delivery Dashboard (by Power BI): 18 ตัวชี้วัด - อัตรากำลัง/การสรรหา - Overall HR Performance		—————→					
๓.๒.๓ HR Data mart Project: เพื่อสร้าง Synchronized & Secured HR Data		—————→					

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการประจำปี					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
Source และ HR Routine Report							
๓.๒.๔ Cost saving Project: e- document - ขอนหนังสือรับรองการ ทำงาน - หนังสือรับรองการหัก ภาษี ใบ ๕๐ทวี ด้วย ๐๓๕-Tools							

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงาน แผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยกำหนดแผนดำเนินการประจำปี ๒๕๖๖ มีเป้าประสงค์ โดยสรุป ดังนี้

เป้าประสงค์	แผนดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (จำนวนกิจกรรม)
เป้าประสงค์ที่ ๑ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๓
เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Value) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คือ ทักษะสูงมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีระบบบริหารบุคลากรที่เอื้อให้มี synergy ภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	๑๑
เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัว และมี ธรรมภิบาล	๑๐
รวมกิจกรรมทั้งหมด	๒๔

ผลการดำเนินการตามผลการดำเนินงาน แผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปผลดำเนินกิจกรรมดังนี้

๑) การดำเนินกิจกรรมการตามแผน ฯ มีทั้งหมด ๑๘ กิจกรรมสถานะดำเนินงานดังนี้

ดำเนินการแล้วเสร็จ = ๑

อยู่ระหว่างดำเนินการ = ๒๑

ยังไม่ได้ดำเนินการ = ๒

ร้อยละความสำเร็จของแผน = ๕.๖

๒) การใช้จ่ายงบประมาณ ที่เกี่ยวกับแผนบริหารบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ใช้งบประมาณดำเนินกิจกรรม

ผลดำเนินการ เป้าประสงค์ที่ ๑ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเกณฑ์
รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และตอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.๑ จัดทำโครงสร้างระดับ ตำแหน่งงานทั้งองค์กร และ จัดพนักงานเข้าระดับตำแหน่ง	—————→				ยังไม่ได้ดำเนินการ หมายเหตุ อยู่ระหว่างการ ปรับเปลี่ยนกิจกรรม
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๑.๒ ทบทวนและจัดทำ Job Description (JD) และ Job Specification (JS) ที่ สอดคล้องตามโครงสร้างระดับ ตำแหน่งงาน	—————→				อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยได้ดำเนินงานมีความ คืบหน้าอยู่ในระดับ ร้อยละ ๙๐
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๑.๓ กำหนดและจัดกลุ่มงาน (Job Family) ที่ครอบคลุมทุก ตำแหน่งงานตามโครงสร้าง องค์กร	—————→				ดำเนินการแล้วเสร็จ ได้โดยกำหนด ระดับตำแหน่ง งาน/ จัดกลุ่ม-ระดับบุคลากร จำนวน ๑๑ กลุ่ม
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					

ผลดำเนินการ เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Value) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คือ ทักษะสูงมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีระบบบริหารบุคลากรที่เอื้อให้มี synergy ภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒.๑ จัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ การแต่งตั้ง และการหมุนเวียนตำแหน่งของ ผู้ปฏิบัติงานระดับ บัณฑิตบัญชา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานข้าม หน่วยงาน					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๒ บุคลากรในตำแหน่งงานที่ กำหนด ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ งานข้ามหน่วยงาน					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๓ พัฒนา Competency Dictionary - Core Competency - Managerial Competency - Functional Competency					อยู่ระหว่างดำเนินการ มีความคิดเห็นในระดับร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๔ กำหนดแผนภูมิเส้นทาง อาชีพ(Career Path) ของ					อยู่ระหว่างดำเนินการ





โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
บุคลากรรายตำแหน่ง ทั้ง แนวตั้ง และแนวนอนโดยมีชั้น ตำแหน่งสั้น (Flat & Agile Organization) ในทุกสาย งานทั้งวิชาการ วิชาชีพ สนับสนุน ผู้บริหาร และ Digital Talent Pool					
๒.๕ จัดทำแผนและดำเนินการ พัฒนาบุคลากร -Learning Roadmap ตาม ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง งาน และ job family -Individual Development Program ถูกระบุใน IPA เพื่อ ใช้ในการ coach & evaluate การพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง -๓๖๐ degree feedback					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๖ จัดทำสื่อการเรียนรู้ ดิจิทัล					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๗ กำหนดกรอบการให้ทุน บุคลากรและบุคคลภายนอก					ระงับการดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒.๘ กำหนดเกณฑ์การเติบโต ในตำแหน่งงานสำหรับสาย วิชาการ สายวิชาชีพ การ ผลิตผลงานวิจัย ผลงานทาง วิชาการ ที่มีคุณภาพเป็นที่ ยอมรับ ตามจำนวนบุคลากรใน สายงาน(แพทย์) (ยุทธศาสตร์ ๑,๒)					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๙ จัดทำนโยบาย เรื่อง รูปแบบการจ้างและประเภท การจ้างบุคลากร เพื่อบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ตลาดแรงงานในอนาคต เพิ่ม สัดส่วน Productive HR และ มีการบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๑๐ พัฒนาระบบ การสรรหา บุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่ มีประสิทธิภาพและคุณภาพ					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๒.๑๑ จัดทำระบบ สืบทอด ตำแหน่งงาน (Succession Plan)					อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยมี ความคืบหน้า ร้อยละ ๒๐ ของ เป้าหมาย



โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. Strategic Position: Leader, C-Level ๒. คัดเลือก Successor Pool ตำแหน่งสำคัญ ๓. จัดทำ Leadership Development Program (LDP) ๔. จัดทำ High Potential (HI - PO) or Talent Development Program					
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					

ผลดำเนินการเป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวและมี
 ธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๑ พัฒนาและผลักดันการใช้ ประโยชน์จากระบบดิจิทัลการ จัดการความรู้ในองค์กร (Digital KM) -ความรู้ TQA และระบบ มาตรฐานคุณภาพต่างๆ (ISO- 9001, ISO-27001,) -R2R (Routine to Research)					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๒ บุคลากรในตำแหน่งงานที่กำหนด ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๓ พัฒนา Competency Dictionary - Core Competency - Managerial Competency - Functional Competency					อยู่ระหว่างดำเนินการ มีความคืบหน้าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๔ กำหนดแผนภูมิเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรรายตำแหน่ง ทั้งแนวตั้ง และแนวนอนโดยมีขั้นตำแหน่งสั้น (Flat & Agile Organization) ในทุกสายงาน ทั้งวิชาการ วิชาชีพ สนับสนุน ผู้บริหาร และ Digital Talent Pool					อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓.๕ จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร -Learning Roadmap ตามตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และ job family -Individual Development Program ถูกบรรจุใน IPA เพื่อ					อยู่ระหว่างดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
ใช้ในการ coach & evaluate การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง -๓๖๐ degree feedback					
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๖ จัดทำสื่อการเรียนรู้ ดิจิทัล					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๗ กำหนดเกณฑ์การเติบโต ในตำแหน่งงานสำหรับสาย วิชาการ สายวิชาชีพ การผลิตผลงานวิจัย ผลงานทาง วิชาการ ที่มีคุณภาพเป็นที่ ยอมรับ ตามจำนวนบุคลากรใน สายงาน(แพทย์) (ยุทธศาสตร์ ๑,๒)					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๘ จัดทำนโยบาย เรื่อง รูปแบบการจ้างและประเภท การจ้างบุคลากร เพื่อบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ตลาดแรงงานในอนาคต เพิ่ม ลัดส่วน Productive HR และ มีการบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					

โครงการ/กิจกรรม	แผนดำเนินการ				ผลดำเนินการ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๙ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ					อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					
๓.๑๐ จัดทำระบบ สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ๑. Strategic Position: Leader, C-Level ๒. คัดเลือก Successor Pool ตำแหน่งสำคัญ ๓. จัดทำ Leadership Development Program (LDP) ๔. จัดทำ High Potential (HI - PO) or Talent Development Program					อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยมีความคืบหน้า ดำเนินการได้ร้อยละ ๒๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๖๖
ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการ					