

## ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2561 ด้านทรัพยากรบุคคล

### พัฒนาบุคลากร – พัฒนาคณะพัฒนาองค์กร

#### Human Resources Development - Develop People, Develop Organization

พนักงาน เป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนในการสร้างความเติบโตให้กับองค์กร ดังนั้น ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จึงให้ความสำคัญกับการจ้างงาน การดูแลพนักงานด้วยเงื่อนไขและสวัสดิการที่ดี ตลอดจนการสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและจัดกิจกรรมอบรมเพิ่มความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการดำรงชีวิตผ่านการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม การจ้างงานอย่างเป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติต่อพนักงานตามหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล (Human Right & Labor Rights) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร ราชวิทยาลัยได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนมีสุขภาวะอนามัยที่ดี มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมดุลในชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้ ล้วนทำให้บุคลากรของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน

### แนวทางการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ปี 2561

#### 1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรตั้งแต่เดือนมีนาคม 2561 โดยดำเนินการออกแบบ ทบทวนปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกหน่วยงานสามารถทำงานภายใต้ระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้ ได้จัดประชุมผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน อำนาจการตัดสินใจ และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

#### 2. ทบทวนการพิจารณากรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากร (Manpower and Numbers of Employees & Workers)

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีนโยบายบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเติบโต โดยดำเนินการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรตามความสามารถ และปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับภารกิจของราชวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหน่วยงานต่างๆ ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานและสามารถประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันราชวิทยาลัยมีโครงสร้างอัตรากำลังผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 1,684 คน ณ 30 กันยายน 2561 โดยจำแนกตามกลุ่มบุคลากรได้ดังนี้

กลุ่มบุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้ปฏิบัติงาน (รวมผู้บริหาร)	1,491
ข้าราชการยืมตัว	47
ที่ปรึกษา	36
พนักงาน Part time + สัญญาจ้าง	110
<b>รวม</b>	<b>1,684</b>

### 3. ทบทวนแบบประเมินผลงานและหลักเกณฑ์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีการทบทวนปรับปรุงแบบประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์ให้สะท้อนด้านผลงานมากขึ้น

### 4. จัดทำแผนการสื่อสารผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการสื่อสารผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และทบทวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องโครงการและภารกิจต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศด้านต่างๆ ทั้งการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร การเสริมสร้างแนวคิดเชิงบวก การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งและความมั่นคงให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

### 5. ปรับผลกระทบการปรับค่าจ้างเริ่มต้น

สืบเนื่องจากการที่ราชวิทยาลัยฯ ได้รับอนุมัติให้ปรับค่าจ้างเริ่มต้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใหม่ในวุฒิต่าง ๆ ในปี 2560 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการเสนอแนวทางในการปรับผลกระทบให้กับผู้ปฏิบัติงานเก่า และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี 2561

### 6. ระบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สืบเนื่องจากการที่ราชวิทยาลัยฯ ได้มีการขยายงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงโครงสร้างและผังการบริหาร และแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงได้นำเสนอระบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้เป็นวาระในการประชุมผู้บริหารราชวิทยาลัยฯ ทุกเดือน เพื่อร่วมกันพิจารณาและถ่วงถ่วงเรื่องบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 7. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development Report)

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยมีการออกแบบระบบการเรียนรู้ มีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การดำเนินงานของราชวิทยาลัยฯ กับความสามารถหลักของบุคลากร ซึ่งในปี 2561 มีผลการดำเนินงานดังนี้

5.1 พัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับบังคับบัญชา โดยการส่งผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรม ณ สถาบันภายนอก เช่น หลักสูตร Leading for High Performance Team หลักสูตรการบริหารงานบริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล (Mini MBA in Health) เป็นต้น

5.2 การส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่ เช่น การส่งพนักงานเข้าร่วมการอบรม/ประชุม/เสนอผลงานวิจัย/ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

5.3 การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย บุคลิกภาพ

5.4 การให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ

### ผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างยั่งยืน

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี 2561
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว รวดเร็วและมีธรรมาภิบาล	1.1 จำนวนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ถูกต้องรวดเร็วตามภาระงาน (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
	1.2 ร้อยละของหน่วยงานมี ภาระงานชัดเจน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	1.3 ร้อยละของพนักงานมี ภาระงานที่ชัดเจน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
	1.4 ร้อยละของพนักงาน ทราบภารกิจของตนเอง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
	1.5 ร้อยละของหัวหน้าหน่วย และผู้บังคับบัญชาทราบภาระ งานของหน่วยที่กำกับดูแล และหน้าที่หัวหน้าชัดเจน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
	ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารจัดการ องค์กร(คะแนน เต็ม5) (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 69.20

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี 2561
2. มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรที่ชัดเจน	1. จำนวนผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมเรื่องการบริหาร (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม 50 คน	<p>- จำนวนผู้บังคับบัญชา ณ 30 กันยายน 2561 = 100 คน</p> <p>- เป้าหมายผู้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม = 50 คน</p> <p>1. จัดอบรมหลักสูตร Leading for High Performance Team จำนวน 2 รุ่นดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รุ่นที่ 1 จำนวน 27 คน</li> <li>- รุ่นที่ 2 จำนวน 26 คน</li> </ul> <p>2. ส่งผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารงานบริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล (Mini MBA in Health) จำนวน 5 คน</p> <p>รวมทั้งสิ้น 58 คน จากจำนวนผู้บังคับบัญชาเป้าหมายทั้งหมด 50 คน</p>
	2. จำนวนพนักงานที่ผ่านการเข้าฝึกอบรมตามจำนวนที่กำหนด (หน่วย:ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 80	<p>ร้อยละ 89.62</p> <p>- เป้าหมาย 800 คน</p> <p>1. อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัดวางระบบการควบคุมภายใน จำนวน 106 คน</p> <p>2. อบรมตาม Functional จำนวน 611 คน</p> <p>- จำนวนพนักงานที่ผ่านการอบรม 717 คน</p>

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี 2561
3. พัฒนาระบบการคัดเลือก สรรหา และได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กร กำหนดอย่างเพียงพอ	1. จำนวนบุคลากรที่มีตามกรอบอัตรากำลัง (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 81.10
	2. จำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ภายในระยะเวลาที่หน่วยงานร้องขอ (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
	3. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการสร้างค่า นิยมร่วมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (หน่วย: ครั้ง/ปี)	2 ครั้ง	16 ครั้ง
	4. จำนวนร้อยละชั่วโมงที่พนักงานเข้าฝึกอบรมตามเป้าหมายองค์กร (หน่วย: ร้อยละชั่วโมง/พนักงาน/ปี)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100 - จำนวนชั่วโมง(เป้าหมาย) 16,000 ชั่วโมง - จำนวนชั่วโมงที่พนักงานเข้าฝึกอบรม 17,305 ชั่วโมง
4. มีระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านคุณวุฒิที่สูงขึ้น และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเหมาะสม	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิสูงขึ้น (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ 5	ร้อยละ 1.33 จำนวน 38 ราย - ปริญญาตรี 1 คน - ปริญญาโท 20 คน - ปริญญาเอก 17 คน
	2. ร้อยละของบุคลากรมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขา ในเวลาที่กำหนด (หน่วย: ร้อยละ/ปี) Career Path	ร้อยละ 30	ร้อยละ 37.66 - จำนวนผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขา = 611 คน - จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด = 1,622 คน

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี 2561
5. พัฒนาระบบการดำรง รักษาบุคลากร ให้มีความ ผูกพัน เต็มใจในการ ปฏิบัติงานและมีความสุข	1. จำนวนระบบ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานตามสายงาน/ วิชาชีพทุกระดับ (หน่วย: ระบบ/ปี)	1 ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา
	2. จำนวนระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเพียงพอ เหมาะสมและดึงดูดให้คนอยู่ ในระบบงานครอบคลุมทุก สายงาน(หน่วย: ระบบ/ปี)	1 ระบบ	1 ระบบ
	3. อัตราการลาออก	-	10.08