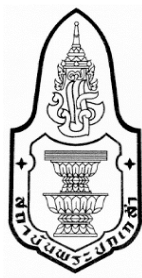




รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันพระปกเกล้า

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์สถาบันพระปกเกล้า บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรไปสู่สมรรถนะสูงและสากล โดยดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2564 - 2568) ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

แผนการสรรหาบุคลากร	วิธีการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
พนักงานบริหาร	อยู่ระหว่างเตรียมการสรรหาในปี 2566 เนื่องจากกรอบอัตรากำลังว่างลง จากพนักงานเกษียณอายุงาน และปรับเปลี่ยน โครงสร้างเนื่องจากครบวาระการดำรง ตำแหน่งของเลขาธิการ	อยู่ในกระบวนการสรรหาและ คัดเลือกจะเสร็จสิ้นภายใน เดือนพฤษภาคม 2566
พนักงานวิชาการและวิจัย	- เปิดรับสมัครตลอดทั้งปีใน website สถาบัน - ดำเนินการสอบคัดเลือกตามรอบราย ไตรมาส	ดำเนินการสรรหาเสร็จ เรียบร้อยแล้วในไตรมาสแรกของปี 2566 ได้บุคลากรบรรจุเป็น พนักงาน
พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและ ปฏิบัติการทั่วไป	- เปิดรับสมัครพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและ ปฏิบัติการทั่วไป ประจำปี 2565 - ดำเนินการสอบคัดเลือก และสอบสัมภาษณ์ - บรรจุและแต่งตั้งพนักงานทดลองงาน	- ดำเนินการสรรหาเสร็จ เรียบร้อยแล้ว เมื่อตุลาคม 2565 - ปี 2566 ดำเนินการสรรหา เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อเดือน เมษายน 2566

2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการบริหารจัดการหรือสนับสนุนคนเก่งในองค์กร (Talent Management)

ส่วนงานบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญการอบรมและพัฒนา โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และการบริหารจัดการหรือสนับสนุนคนเก่งในองค์กร (Talent Management) ได้รับการอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า ประจำปี 2565

ลำดับ ที่	หัวข้อการอบรม	ประเภท หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	จำนวนผู้ เข้าอบรม IDP	จำนวนผู้ เข้า อบรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (ชม.)	ผลประเมิน หลังการอบรม	
								ค่าเฉลี่ย	ระดับ ผลสัมฤทธิ์
1	การรู้เท่าทันสารสนเทศ “การใช้โปรแกรม เพื่อการบริหารจัดการอบรมและประชุม ออนไลน์”	BC	16 , 23 ธันวาคม 2564 20 , 27 มกราคม 2565 3 กุมภาพันธ์ 2565	103	127	พนักงานทุก ตำแหน่ง	3	4.56	ดีมาก
2	พระปกเกล้าศึกษา ศึกษาพิพิธภัณฑ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าศึกษาและ ศูนย์การเรียนรู้ประชาธิปไตย	BC	10 , 24 กุมภาพันธ์ 2565	148	148	พนักงานทุก ตำแหน่ง	6	4.52	ดีมาก
3	พัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 หัวข้อ ปรับ Mindset เปลี่ยนมุมมอง ผูกมิตรเพื่อน ร่วมงานสร้างกระบวนการทำงาน	CC	25 มีนาคม 2565	148	148	พนักงานทุก ตำแหน่ง	6	4.35	ดีมาก
4	พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กับ การปฏิบัติงานจริง	GC	23 พฤษภาคม 2565	-	64	พนักงานทุก ตำแหน่ง	3	4.25	ดีมาก
5	การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk management)	GC	14 มิถุนายน 2565	-	74	พนักงานทุก ตำแหน่ง	3	3.80	ดี
6	การเขียนหนังสือราชการและงานสารบรรณ	BC	27 มิถุนายน 2565	46	46	พนักงาน บริหารงานทั่วไป	6	4.31	ดีมาก

ลำดับ ที่	หัวข้อการอบรม	ประเภท หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	จำนวนผู้ เข้าอบรม IDP	จำนวนผู้ เข้า อบรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (ชม.)	ผลประเมิน หลังการอบรม	
								ค่าเฉลี่ย	ระดับ ผลสัมฤทธิ์
7	เทคนิคการสอนงาน (Coaching)	GC	15 , 25 สิงหาคม 2565	42	45	พนักงานทุก ตำแหน่ง	6	4.49	ดีมาก
8	เปิดกล่องเครื่องมือวิทยากรกระบวนการ	FC	22 , 29 กันยายน 2565	66	72	นักวิชาการ และ พนักงานสื่อสาร องค์กรฯ	6	4.51	ดีมาก

หมายเหตุ : ชื่อหลักสูตร

1. หลักสูตรทั่วไป (GC : General Course)
2. หลักสูตรสมรรถนะ (CC : Core Competency)
3. หลักสูตรตามหน้าที่ / เฉพาะตำแหน่งงาน (FC : Functional Course)
4. หลักสูตรพื้นฐาน (BC : Basic Course)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถาบันพระปกเกล้าดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565 โดยดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ความเป็นธรรม และโปร่งใสซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2565

หลังจากดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปี 2565 พนักงานได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
- พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับต้นเลื่อนเป็นระดับกลาง	5 คน
- พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับกลางเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเป็นพนักงานระดับสูง	3 คน
- นักวิชาการ เข้าสู่กระบวนการเลื่อนเป็นนักวิชาการผู้ชำนาญการ	-
- นักวิชาการผู้ชำนาญการ เข้าสู่กระบวนการเลื่อนเป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ	1 คน
- การปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานทั้งสองสาย ได้แก่ สายวิชาการและสายปฏิบัติการ (สายสนับสนุน) เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ดำเนินการมาแล้ว ร้อยละ 80

การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สถาบันพระปกเกล้าจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม โดยสถาบันมีสวัสดิการ กรณีพนักงานป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ผู้บริหารได้ส่งกระเช้าเยี่ยมไข้เป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน สวัสดิการที่สถาบันจัดให้พนักงาน ดังนี้

- เงินเดือน
- ประกันสุขภาพ
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- เครื่องแบบพนักงาน
- สวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจ

สถาบันมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นเวทีให้พนักงาน ลูกจ้าง และผู้บริหาร ได้ใกล้ชิด พบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนซึ่งกัน ซึ่งในปี 2565 สถาบันได้มีการจัดกิจกรรม ดังนี้

- การจัดประชุมพนักงานและลูกจ้าง อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง เพื่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในได้พบปะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
- จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในปี 2565 โดยให้บุคลากรทุกส่วนทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

กิจกรรม พัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 หัวข้อ ปรับ Mindset เปลี่ยนมุมมอง ผูกมิตรเพื่อนร่วมงาน สร้างกระบวนการทำงาน เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565 โดยมีผู้บริหาร พนักงาน และเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและหาแนวทางการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันอันดีของบุคลากรภายในองค์กร

การมอบเข็มกิตติคุณแก่บุคลากร โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของสถาบันพระปกเกล้า เพื่อมอบเข็มกิตติคุณแก่พนักงานที่ประพฤติปฏิบัติตนดีและปฏิบัติงานดี ในปี 2565 มีพนักงานได้รับเข็มกิตติคุณรวมทั้งสิ้น 16 คน จำแนกออกเป็นดังนี้

- เข็มกิตติคุณ ชั้นที่ 3 จำนวน 2 คน
- เข็มกิตติคุณ ชั้นที่ 4 จำนวน 9 คน
- เข็มกิตติคุณ ชั้นที่ 5 จำนวน 5 คน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วม KPI-D

สถาบันพระปกเกล้าดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในประชาธิปไตยรักษาระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม โดยจะมีค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรเชื่อและคิดร่วมกัน ก่อให้เกิดการสร้างสรรคให้ยึดถือประพฤติและปฏิบัติร่วมกันตลอดมา ค่านิยมร่วม KPI - D ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

K : Knowledge	บุคลากรที่มีความรู้และความรอบรู้ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อเท็จจริงให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และมุ่งผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ
P : Professionalism	บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชา พัฒนาตนเองตลอดเวลา ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลความซื่อตรง และการตรงต่อเวลา
I : Innovation	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยแนวคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

D : Democratic governance บุคลากรมีจริยธรรม ยึดหลักการทำงานอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

นอกจาก ค่านิยมร่วม KPI - D ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันแล้ว สถาบันยังคงรณรงค์วัฒนธรรมองค์กร เรื่อง การตรงต่อเวลา โดยปลูกฝังให้บุคลากรตรงต่อเวลามาตลอด เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี โดยไม่ใช่แค่การรณรงค์เพียงแค่ว่าให้บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงเวลา (การมาปฏิบัติงานสายเท่ากับศูนย์) แต่ยังรวมถึงการให้บุคลากรตระหนักถึงการเข้าประชุม หรืออบรมสัมมนา และการปฏิบัติงานอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ยังมีโครงการการลดความผิดพลาดในการทำงาน (Zero Error) ซึ่งเป็นโครงการที่เริ่มดำเนินการมาตลอดตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และรักษามาตรฐานรูปแบบการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมาหลักเกณฑ์และคู่มือการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายหลักของโครงการคือการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งโครงการที่สถาบันให้ความสำคัญและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ด้วยปัจจัยภายนอกที่หลากลายทั้งสถานการณ์โควิด-19 สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภายใน แต่ผลกระทบดังกล่าวก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสถาบันได้ตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามา จึงมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรให้มากที่สุด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะก่อเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกให้ได้มากที่สุด

สำหรับส่วนบริหารงานบุคคลที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมรับมือกับความต้องการจากบุคลากรภายใน การใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่ด้วยระบบ HR ยังเป็นระบบที่มีขีดความสามารถจำกัด ทั้งในด้านการเชื่อมต่อ และการเข้าถึงที่ไม่สามารถเข้าถึงได้จากทุกอุปกรณ์ (Device) ซึ่งการเก็บข้อมูลบุคลากรภายในทั้งหมดที่อยู่ในระบบ การใช้งานจึงควรที่จะสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายเพื่อให้ตัวบุคลากรเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลในการปรับแก้ อัปเดตข้อมูลต่างๆ ภายใต้ขอบเขตที่ส่วนบริหารงานบุคคลกำหนด เพื่อช่วยลดการกระบวนการปฏิบัติงานของส่วนบริหารงานบุคคลที่มีจำนวนบุคลากรค่อนข้างน้อย ดังนั้น หากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำเข้ามาใช้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยพัฒนาระบบงานของส่วนบริหารงานบุคคลได้มากยิ่งขึ้น

นางสาวพัชรี แยมโกสม

พนักงานบริหารงานบุคคลชำนาญการ