

**รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.2565**

หัวข้อ	การดำเนินงาน
1. การเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการคำนวณเบิกจ่ายเงินเดือน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผลตอบแทนอื่นและสวัสดิการผ่านระบบ ERP-Payroll <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนปฏิบัติงานประจำปี 803.4802 ลบ. หักงบลงทุน 246.6851 ล้านบาท เหลือ 556.7951 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายบุคลากร ณ ก.ย.65 เท่ากับ 59.6036 ล้านบาท - คิดเป็นร้อยละ 10.70 ไม่เกินร้อยละ 30 ของกรอบวงเงินรวมฯ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบ ERP-Payroll ตั้งระบบให้ผูกพันหมวดงบประมาณอัตโนมัติและไม่ได้ล๊อคกรณีเบิกจ่ายเงินที่ตั้งไว้ ไม่สะดวกกับการบริหารจัดการและการรายงานผลการเบิก-จ่าย <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบ ERP-Payroll ให้สามารถปรับการผูกพันหมวดงบประมาณได้ เพื่อให้ยืดหยุ่นต่อการเบิก-จ่าย - การตั้งหมวดย่อยงบบุคลากรให้เหมาะสมกับการนำไปใช้งานและการรายงานผลด้านงบประมาณ
2. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรรหาคัดเลือกตำแหน่งทางการบริหารจำนวน 2 อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ (JG8) และ ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน (JG7) - สรรหาคัดเลือกตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 4 อัตรา ดังนี้

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<p>1) ผู้อำนวยการ งานบริหารโครงการ จำนวน 1 อัตรา</p> <p>2) เจ้าหน้าที่อาวุโส งานบริหารโครงการ จำนวน 2 อัตรา</p> <p>3) นิติกร จำนวน 1 อัตรา</p> <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <p>- ไม่มีค่าใช้จ่าย ใช้วิธีการสรรหาจากการลง website องค์กร และการสื่อสารช่องทาง facebook, line เป็นต้น</p> <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>- กระบวนการในการสรรหาคัดเลือกใช้เวลาจัดทำเอกสาร การบันทึกข้อมูล</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกในระบบ ERP จะช่วยลดความผิดพลาดของการจัดทำข้อมูล ลดเวลาการทำงานเอกสารลงได้ และสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่างๆเอื้อต่อการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์</p>
<p>3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <p>- จัดให้มีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่บนระบบประเมินทดลองงาน</p> <p>- ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จัดให้มีการมอบหมายตัวชี้วัดในระดับองค์กร สู่หน่วยงานและรายบุคคล และจัดทำแบบประเมินบนระบบ ERP ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณโดยเชื่อมโยงกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี</p> <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <p>-</p> <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>- กรณีการปรับย้าย/ระดับบังคับบัญชาลาออกมีผลต่อเส้นทางการส่งเอกสารอัตโนมัติของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้เวลาในการปรับแก้เป็นรายบุคคล</p>

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบให้สามารถเลือกประเมินได้เองรองรับการเปลี่ยนแปลงระหว่างปีประเมิน
<p>4. การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะ และการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะ (HR Development plan)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมหลักสูตร <ol style="list-style-type: none"> 1) ความรู้ด้านกฎหมาย PDPA ให้กับคณะทำงาน และบุคลากรขององค์กร 2) ความรู้ด้าน พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง 3) หลักสูตรการบริหารโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยงาน PMU 4) Effective Presentation 5) การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณ 555,000 บาท ใช้จ่ายเป็นค่าพัฒนาบุคลากร 464,457.22 บาท <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเวลาในการจัดอบรมให้สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดตารางจัดอบรมและประชาสัมพันธ์เพื่อสำรองเวลาล่วงหน้า
<p>5. โครงการ Competency Implementation (Assessment & Development system) ประเมิน Competency (สมรรถนะ)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง/บุคลากรสำหรับดำเนินการวางแผนประเมิน Competency กรณีเริ่มงานใหม่ และปรับย้าย เพื่อการพัฒนา รวมทั้งบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนภารกิจงาน

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<p>- ปรับแผนการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ และจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p> <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <p>-</p> <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>- การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจองค์กรเป็น PMU ทำให้ต้องมีการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร Competency (สมรรถนะ) ของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ปรับแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>
<p>6. โครงการ Career Development System ออกแบบและพัฒนาระบบการวางแผนเส้นทางวิชาชีพ (Career Path)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <p>- ทบทวนระบบการวางแผนเส้นทางวิชาชีพ (Career Development Plan)</p> <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <p>-</p> <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>- สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างองค์กร มีผล 1 มกราคม 2565 ทำให้ต้องทบทวนแผนการดำเนินการและกำหนดทิศทางการพัฒนาให้กับเจ้าหน้าที่บางฝ่ายและบางตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องกำหนด JD ใหม่ และกำหนด FC/TC ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน จึงจะสามารถวางแผน Career Path ได้</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ปรับแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>

หัวข้อ	การดำเนินงาน
<p>7. การจัดทำระบบ ERP – HRD (HR Digitalization: ERP : Module HRD online)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวางกรอบระบบ ERP-HRD ให้ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ประกอบด้วย ระบบการจัดการข้อมูลพนักงาน การออกหนังสือรับรอง การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ ระบบการสรรหาคัดเลือก ระบบการบริหารสมรรถนะ ระบบการวางแผนเส้นทางวิชาชีพ ระบบการพัฒนาบุคลากร การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการออกรายงาน - จัดทำขอบเขตงานและราคากลาง และเชิญผู้สนใจเข้ามานำเสนอโครงการ - ดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจนได้บริษัทผู้รับจ้างและเริ่มดำเนินงานในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ 2566 <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3,500,000 บาท พิจารณาจัดจ้างตามสัญญาจ้างเป็นเงิน 3,450,000 บาท <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบระบบจำเป็นต้องออกแบบขอบเขตของงานให้ระบบสามารถเชื่อมโยงกับระบบ ERP ที่มีอยู่ในปัจจุบันและสามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาที่กำหนด <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาระบบ ERP ที่เป็น Best Practices เพื่อให้การพัฒนาระบบสามารถปฏิบัติงานได้
<p>8. การพัฒนาปรับข้อบังคับ ระเบียบ และข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาข้อมูลจัดร่างระเบียบข้อบังคับเสนอคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณา - เสนอคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบข้อบังคับสวัสดิการและระเบียบ/หลักเกณฑ์ภายใต้ข้อบังคับและอยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาลงนาม

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <p>-</p> <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>-</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-</p>
<p>9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำขอบเขตงานและราคากลางเข้ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการประจำปีงบประมาณ 2565 <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - 230,000 บาท ค่าใช้จ่าย 76,475 บาท - ยกเลิกสัญญา <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้ดำเนินการยกเลิกสัญญาจัดจ้างที่ปรึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผศลช. ประจำปี 2565 <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-</p>
<p>10. การสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดร่างประกาศสรรหา แผนการดำเนินงานพร้อมเอกสารประกอบเสนอคณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการพิจารณาและกำหนดเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์การสรรหาในช่องทางการสื่อสารต่างๆ รวมทั้งมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานภาครัฐและเอกชน - สนับสนุนการดำเนินการคัดเลือกของคณะกรรมการฯให้ดำเนินการสรรหาตามข้อกำหนด ระเบียบวิธีการที่กำหนดจนได้ผู้มีคุณสมบัติเสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - 54,000 บาท ค่าใช้จ่าย 27,309.30 บาท <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> -
<p>11. การสำรวจความผูกพันขององค์กร (Engagement Survey System Development)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบสำรวจความผูกพันขององค์กร ส่งให้บุคลากรทำแบบประเมินประจำปีงบประมาณ 2564 ประมวลผลสรุปการประเมินเสนอผู้บริหารพิจารณา และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานด้านต่างๆขององค์กร - ทบทวนและปรับปรุงแบบสำรวจความผูกพันขององค์กร เสนอผู้บริหารพิจารณาและจะดำเนินการส่งแบบประเมินในเดือน ต.ค. 65 <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การกระตุ้นให้บุคลากรจัดทำแบบประเมินความผูกพันองค์กรให้ได้ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการสำรวจความผูกพันต้องได้รับการสื่อสาร การพิจารณาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงอย่างทันที่
<p>12. โครงการออกแบบพัฒนาระดับ พฤติกรรมของค่านิยมองค์กร</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วมกับโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับการดำเนินงานเพื่อยุติโรคระบาดด้วยนวัตกรรม (Ending Pandemics through Innovation : EPI) เมื่อวันที่ 1-3 ก.ย.65 โดยจัดให้มีคณะกรรมการบริหารเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมนี้ด้วย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในบทบาทภารกิจ การส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมกัน - ปรับปรุงสื่อสัญลักษณ์ค่านิยมองค์กรให้เป็นปัจจุบัน (CC:CC) <p>งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,313,000 บาท / 1,182,350 บาท เป็นค่าใช้จ่ายร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยงาน PMU <p>ปัญหา/อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมพร้อมกับโครงการอื่นซึ่งจำเป็นต้องจัดในเวลาเดียวกัน มีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บางคนที่ต้องเข้าร่วมทั้งสองโครงการ ทำให้ต้องบริหารกำกับการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์
<p>13. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>1) อัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 65 อัตรา - ณ สิ้นปีงบประมาณ ๖๕. มีคนครองอัตราทั้งสิ้น 60 อัตรา <p>2) แต่งตั้ง/โยกย้าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - บรรจุเจ้าหน้าที่ใหม่ จำนวน 5 คน

หัวข้อ	การดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุเจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งใหม่ จำนวน 1 คน - แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ จำนวน 3 คน - แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 2 คน <p>3) การฝึกอบรม/พัฒนา จำนวนผู้เข้ารับการอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความรู้ด้านกฎหมาย PDPA ให้กับคณะทำงาน และบุคลากรขององค์กร ผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการอบรม จำนวน 23 คน 2) ความรู้ด้าน พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง ผู้เข้ารับการอบรม 72 คน 3) หลักสูตรการบริหารโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยงาน PMU ผู้เข้ารับการอบรม 34 คน 4) Effective Presentation เข้ารับการอบรม 25 คน 5) การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 22 คน