

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ไตรมาสที่ 4/2565 (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่บรก 6

วันที่ 5 ตุลาคม 2565

ยุทธศาสตร์หน่วยงาน 3 : พัฒนางองค์กรในทุกมิติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืน

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน : ขับเคลื่อนความแข็งแกร่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าหมายตัวชี้วัด	เป้าหมาย/หน่วยนับ	ผล	รายละเอียดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	ไฟล์ประกอบ
-------------------	-------------------	----	--------------------------------------	------------

ตัวชี้วัดระดับแนวทางตามแผนกลยุทธ์

เป้าหมายตัวชี้วัด	เป้าหมาย/หน่วยนับ	ผล	รายละเอียดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	ไฟล์ประกอบ
-------------------	-------------------	----	--------------------------------------	------------

ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต

ตัวชี้วัด	แผน/เป้าหมาย	ผล	รายละเอียดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	ไฟล์ประกอบ
-----------	--------------	----	--------------------------------------	------------

กลุ่มตัวชี้วัดอิสระอื่นๆ

1. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (คู่มือ ก.พ.ร. หน้า 23-24)	30.00 ไม่เกินร้อยละ	ร้อยละ 10.70	ค่าใช้จ่ายบุคลากร ณ ก.ย.65 เท่ากับ 59.6036 ล้านบาท แผนปฏิบัติงานประจำปี 803.4802 ลบ. หักงบลงทุน 246.6851 ล้านบาท เหลือ 556.7951 ล้านบาท	
---	---------------------	--------------	---	--

กลุ่มตัวชี้วัดอิสระอื่นๆ

2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้าน การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (คู่มือ ก.พ.ร. หน้า 25-28)	100.00 ร้อยละ	100 (HR)	แผนการดำเนินงานทั้งหมด 4 กิจกรรม 1. การทบทวนข้อบังคับสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (เสนอคณะกรรมการเห็นชอบในเดือน กันยายน 2565) 2. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว (เสนอคณะกรรมการนโยบายฯ พิจารณา) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	
--	---------------	----------	---	--

			<p>ระยะ 5 ปี ในเดือนเมษายน 2565) 3. คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (จัดทำคู่มือการประเมินผลผู้อำนวยการประจำปี ๒๕๖๕ และมีข้อบังคับการบริหารผลการปฏิบัติงานและประกาศที่เกี่ยวข้อง) 4. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร ดำเนินการประเมินผลเชื่อมโยงกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี (มีข้อบังคับการบริหารผลการปฏิบัติงานและประกาศที่เกี่ยวข้อง)</p>	
--	--	--	--	--

ตัวชี้วัดระดับกิจกรรมภายใต้ผลผลิต

ตัวชี้วัด	แผน/เป้าหมาย	ผล	รายละเอียดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	ไฟล์ประกอบ
-----------	--------------	----	--------------------------------------	------------

ยุทธศาสตร์/แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข	ผลกระทบจากการดำเนินงาน (IMPACT) <u>โปรดอธิบาย</u> มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น :
-----------------------------------	--------------------------	------------------------------	--

กิจกรรมหลัก : บริหารค่าใช้จ่ายรายการค่าดำเนินการภาครัฐ

1.การเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ	ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการได้ตามเวลา	ปัญหาการดึงรายงานการเบิกจ่ายไม่ครบ ซึ่งได้ประสานบริษัทปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว	-
------------------------------------	--	--	---

กิจกรรมหลัก : พัฒนาคู่มือการ องค์กรและบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2.ค่าใช้จ่ายตรวจสอบสุขภาพ	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ 20 ก.ย.65 และจะดำเนินการเบิกจ่ายในเดือนตุลาคม 2565	-	-
---------------------------	---	---	---

<p>3.การดำเนินงานกิจกรรมสหวิชาชีพของบุคลากรศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์</p>	<p>คณะกรรมการแต่งตั้งของคณะกรรมการสหวิชาชีพฯ. และคณะอนุกรรมการสรรหาฯ ได้ดำเนินการสรรหาตามระเบียบการสรรหาฯ โดยมีประกาศรับสมัครตั้งแต่วันที่ 22 ส.ค.-21 ก.ย.65 และได้ประชุมเพื่อพิจารณาคณะสภามติเมื่อวันที่ 26 ก.ย.65 และจะพิจารณาสัมภาษณ์เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกในวันที่ 5 ต.ค.65</p>		
<p>4.โครงการ Career Development System ออกแบบและพัฒนาระบบการวางแผนเส้นทางวิชาชีพ (Career Path)</p>	<p>ปรับแผนการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ และจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>	<p>การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจองค์กรเป็น PMU ทำให้ต้องมีการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งสมรรถนะของตำแหน่ง ให้ชัดเจน แนวทางแก้ไขจึงได้ปรับแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>	-
<p>5.การจัดทำระบบ ERP – HRD (HR Digitalization: ERP : Module HRD online)</p>	<p>- ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างเรียบร้อยแล้ว - ใช้วิธีคัดเลือก ได้บริษัท แมกซ์ เซฟวิ่งส์ (ประเทศไทย) จำกัด วงเงิน 3,450,000 บาท ส่งมอบงาน 5 งวด - ลงนามสัญญาวันที่ 20 กันยายน 2565 - อยู่ระหว่างดำเนินการตามสัญญา</p>	-	-
<p>6.โครงการ Competency Implementation (Assessment & Development system) ประเมิน Competency (สมรรถนะ) ประเมิน เจ้าหน้าที่เริ่มงานใหม่ ปรับระดับ หรือปรับย้าย เพื่อการวางแผนการพัฒนา</p>	<p>ปรับแผนการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ และจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>	<p>การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจองค์กรเป็น PMU ทำให้ต้องมีการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร Competency (สมรรถนะ) ของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง แนวทางแก้ไขจึงได้ปรับแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี</p>	-
<p>7.โครงการออกแบบพัฒนายกระดับพฤติกรรมของค่านิยมองค์กร</p>	<p>1) จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วมกับโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับการดำเนินงานเพื่อยุติโรคระบาดด้วยนวัตกรรม (Ending Pandemics through Innovation : EPI) เมื่อวันที่ 1-3 ก.ย.65 2) ปรับปรุงสื่อสัญลักษณ์ค่านิยมองค์กรให้เป็นปัจจุบัน</p>	-	-
<p>8.การพัฒนาปรับข้อบังคับ ระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เสนอคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบข้อบังคับสวัสดิการ จำนวน ๑ ฉบับ และระเบียบ/หลักเกณฑ์ภายใต้ข้อบังคับ จำนวน ๔ ฉบับ อยู่ระหว่างการเสนอลงนาม</p>	-	-

รวม	66.6310	(1.2238)	65.4073	0.0647	0.0990	0.0011	0.0016	0.0294	0.0450	59.9945	91.7246	0.7847	1.1997	60.8744	93.0699	4.5328
เงินงบประมาณ	45.6748	0.0000	45.6748	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	45.6748	100.0000	0.0000	0.0000	45.6748	100.0000	0.0000
เงินรายได้	20.9562	(1.2238)	19.7325	0.0647	0.3281	0.0011	0.0054	0.0294	0.1490	14.3197	72.5695	0.7847	3.9767	15.1996	77.0287	4.5328

หมายเหตุ : ข้อมูลงบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ผู้รับผิดชอบ :

ลำดับ	ตำแหน่ง	ผู้รับผิดชอบ
1.	หัวหน้าโครงการ	นางสาวจุลเสภา อินทามระ
2.	ผู้จัดการโครงการ	นางสาวดวงกมล ประุงวิทยา
3.		นางสาวพุทธิยา สมจิตร์



(นางสาวจุลเสภา อินทามระ)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล

05 ต.ค. 65 เวลา 10:42:40 Non-PKI Server Sign

Signature Code : RgAxA-DKARA-A1ADY-ARABC

ความเห็นที่ 1



(นางสาวอารีญา ภาคหาญ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

10 ต.ค. 65 เวลา 17:19:09 , Non-PKI Server Sign , Signature Code : QwBCA-EEARA-AzADU-ANQAw

ความเห็นที่ 2

ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน

ร้อยละ 10.70 (ค่าใช้จ่ายบุคลากร ณ ก.ย.65 เท่ากับ 59.6036 ล้านบาท แผนปฏิบัติงานประจำปี 803.4802 ลบ. หักงบลงทุน 246.6851 ล้านบาท เหลือ 556.7951 ล้านบาท)

ตัวชี้วัด ก.พ.ร.การบริหารทรัพยากรบุคคล มีแผนการดำเนินงานทั้งหมด 4 กิจกรรม

1. การทบทวนข้อบังคับสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน: คณะกรรมการเห็นชอบในเดือนกันยายน 2565
2. คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ในเดือนเมษายน 2565
3. คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย นำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (จัดทำคู่มือการประเมินผลผู้อำนวยการประจำปี ๒๕๖๕ และมีข้อบังคับการบริหารผลการปฏิบัติงานและประกาศที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลลข. ในปี 2565 เนื่องจากมีการยกเลิกสัญญาจ้าง ผลลข.
4. มีข้อบังคับการบริหารผลการปฏิบัติงานและประกาศที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาให้ TCELS เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) และมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับ

1. ได้ปรับแผนการดำเนินการโครงการ Career Development System และโครงการCompetency Implementation

(Assessment & Development system) ; เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ และจัดทำแผนกลยุทธ์งาน
ทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี

2. การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะ และการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะ (HR Development plan) จัด
อบรมหลักสูตร 1) ความรู้ด้านกฎหมาย PDPA ให้กับคณะทำงาน และบุคลากรขององค์กร 2) ความรู้ด้าน พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง 3)
หลักสูตรการบริหารโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยงาน PMU

3. การจัดทำระบบ ERP – HRD (HR Digitalization: ERP : Module HRD online) - ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างเรียบร้อยแล้ว -
ใช้วิธีคัดเลือก ได้บริษัท แมกซ์ เซฟวิ่งส์ (ประเทศไทย) จำกัด วงเงิน 3,450,000 บาท ส่งมอบงาน 5 งวด - ลงนามสัญญาวันที่ 20
กันยายน 2565 - อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับความสำเร็จของการหล่อหลอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพ และค่านิยมสะท้อนภาพลักษณ์องค์กร

ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมร่วมกับโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรองรับการดำเนินงานเพื่อยุติโรคระบาดด้วยนวัตกรรม
(Ending Pandemics through Innovation : EPI) เมื่อวันที่ 1-3 ก.ย.65

2) ปรับปรุงสื่อสัญลักษณ์ค่านิยมองค์กรให้เป็นปัจจุบัน

(นางสาวทิพย์สุดา ปลื้มใจ)

ผู้อำนวยการ งานติดตามและประเมินผล

10 ต.ค. 65 เวลา 19:57:41 , Non-PKI Server Sign , Signature Code : MABDA-EQAQg-BCADY-AQQAw

ความเห็นที่ 3

(นางปัทมา แก้วสีปลาต)

ผู้อำนวยการฝ่ายแผนยุทธศาสตร์

11 ต.ค. 65 เวลา 08:11:43 , Non-PKI Server Sign , Signature Code : QQA0A-DQAQA-A3ADE-ARQBE

ความเห็นที่ 4

อนุมัติ

(นายชัยรัตน์ อุทัยพิบูลย์)

รองผู้อำนวยการ รักษาการผู้อำนวยการ

12 ต.ค. 65 เวลา 10:43:49 , Non-PKI Server Sign , Signature Code : QwA3A-DcAQw-AxAEQ-AOAA4