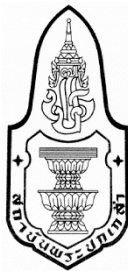




# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี 2564  
สถาบันพระปกเกล้า

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

1. การสรรหาสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

แผนการสรรหาบุคลากร	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
พนักงานบริหาร	อยู่ระหว่างเตรียมการสรรหาในปี 2565 เนื่องจากกรอบอัตรากำลังว่างลง จากพนักงานเกษียณอายุงาน	100% ดำเนินการสรรหา ได้บุคลากรบรรจุ ตามกรอบอัตรา
พนักงานวิชาการและวิจัย	- เปิดรับสมัครตลอดทั้งปีใน website สถาบัน - ดำเนินการสอบคัดเลือกตามรอบ รายไตรมาส	> 80% ดำเนินการสรรหา ได้บุคลากรบรรจุ ตามแผน
พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป	อยู่ระหว่างเตรียมการเปิดรับสมัครในปี 2565	> 60% ดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในช่วงกลาง ปี 2565

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

เนื่องด้วยสถานการณ์ของโรคโควิด 19 แพร่ระบาดในปี 2563 - 2564 จึงมีนโยบายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรตามแผนการอบรมที่วางไว้ จึงต้องมีการปรับแผนการอบรมจาก on site เป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์

**รายงานผลการพัฒนาบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า ประจำปี 2564**

ลำดับ ที่	หัวข้อการอบรม	ประเภท หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	จำนวนผู้ เข้าอบรม IDP	จำนวนผู้ เข้าอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (ชม.)	ผลประเมิน หลังการอบรม	
								ค่าเฉลี่ย	ระดับ ผลสัมฤทธิ์
1	ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร	GC	26 พ.ย. 63 - 25 มี.ค. 64	-	11	พนักงานทุก ตำแหน่ง	54	3.75	ดี
2	การตัดต่อวิดีโอคลิปด้วยมือถือ	GC	25 ก.พ. 64	-	55	พนักงานทุก ตำแหน่ง	3	3.93	ดี
3	พัฒนาบุคลากรประจำปี "Our Smart KPI : ร่วมผูกพันสร้าง องค์กรในฝัน"	CC	26 มี.ค. 64	146	146	พนักงานทุก ตำแหน่ง	6	4.07	ดี
4	พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	GC	12 พ.ค. 64	-	79	พนักงานทุก ตำแหน่ง	3	4.21	ดีมาก
5	ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015	BC	14 และ 16 ก.ค. 64	4	15	พนักงานทุก ตำแหน่ง	12	4.43	ดีมาก
6	การเขียนและการสื่อสารงานวิชาการ	FC	22 ก.ย. 64	38	46	นักวิชาการ และ พนักงาน สื่อสาร องค์กร	3	3.84	ดี
7	ผู้ตรวจประเมินระบบบริหารคุณภาพ (Internal Audit)	BC	ไม่สามารถ จัดอบรม	4	-	-	-	-	-

ลำดับ ที่	หัวข้อการอบรม	ประเภท หลักสูตร	วันที่จัดอบรม	จำนวนผู้ เข้าอบรม IDP	จำนวนผู้ เข้าอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (ชม.)	ผลประเมิน หลังการอบรม	
								ค่าเฉลี่ย	ระดับ ผลสัมฤทธิ์
8	การเขียนหนังสือราชการและ งานสารบรรณ	BC	ไม่สามารถ จัดอบรม	10	-	-	-	-	-
9	เทคนิคการสอนงาน (Coaching)	CC	ไม่สามารถ จัดอบรม	5	-	-	-	-	-
10	การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	CC	ไม่สามารถ จัดอบรม	146	-	-	-	-	-
11	การป้องกันตัว "ยูยิตสู"	GC	ไม่สามารถ จัดอบรม	-	-	-	-	-	-

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. 2564 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564 โดยดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ความเป็นธรรม และโปร่งใสซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2564

หลังจากดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนบริหารงานบุคคลได้ตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในปี 2564 พนักงานได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

รายละเอียด	ผลดำเนินงาน
- พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับต้นเลื่อนเป็นระดับกลาง	9 คน
- พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับกลางเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเป็นพนักงานระดับสูง	3 คน
- การปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานทั้งสองสาย เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	> 70%

#### การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สถาบันพระปกเกล้าจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม โดยสถาบันมีสวัสดิการ กรณีพนักงานป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ผู้บริหารได้ส่งกระเช้าเยี่ยมไข้เป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน สวัสดิการที่สถาบันจัดให้พนักงานมีดังนี้

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

#### การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจ

สถาบันมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นเวทีให้พนักงาน ลูกจ้าง และผู้บริหารได้ใกล้ชิด พบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนซึ่งกัน กิจกรรมประกอบด้วยดังนี้

- การจัดประชุมพนักงานและลูกจ้าง อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
- จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในปี 2564 โดยให้บุคลากรทุกส่วนทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

จัดกิจกรรม Happy Workplace ในรูปแบบอบรมและสัมมนา ภายใต้หัวข้อ “แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข” จำนวน 2 ครั้ง โดยมีผู้บริหาร พนักงาน และเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและสร้างความรักความผูกพันที่ดีต่อกันในองค์กร

ครั้งที่ 1 วันที่ 17 กันยายน 2564

ครั้งที่ 2 วันที่ 20 กันยายน 2564

- การมอบเข็มกิตติคุณแก่บุคลากร โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของสถาบันพระปกเกล้า เพื่อมอบเข็มกิตติคุณแก่พนักงานที่ประพฤติปฏิบัติตนดีและปฏิบัติงานดี ในปี 2564 มีพนักงานได้รับเข็มกิตติคุณรวมทั้งสิ้น 12 คน

#### 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมร่วม KPI-D

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

K : Knowledge : บุคลากรที่มีความรู้และความรอบรู้ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อเท็จจริง ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และมุ่งผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ

P : Professionalism : บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชา พัฒนาตนเองตลอดเวลา ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลความซื่อตรง และการตรงต่อเวลา

I : Innovation : บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยแนวคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

D : Democratic governance : บุคลากรมีจริยธรรม ยึดหลักการทำงานอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

สถาบันพระปกเกล้าฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากรมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา คือ การมาปฏิบัติงานสายเท่ากับศูนย์

โครงการการลดความผิดพลาดในการทำงาน (Zero Error) เป็นโครงการที่เริ่มดำเนินการมาตลอดตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน

#### 5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ด้วยสถานการณ์โควิด 19 ส่งผลให้การดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แต่สถาบันได้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทุกด้าน เพื่อลดผลกระทบให้เหลือน้อยสุดและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมีการมอบหมายนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง มายังผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) ส่งต่อมายังพนักงาน และมีระบบติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ

ส่วนบริหารงานบุคคลก็มีการปรับระบบการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยระบบ HR ยังเป็นระบบที่ไม่สามารถเชื่อมต่อกับโทรศัพท์มือถือ ซึ่งข้อมูลของบุคลากรทั้งหมดจะอยู่ในระบบ HR ดังนั้น ส่วนบริหารงานบุคคลจึงต้องมีการสำรองข้อมูลที่สำคัญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล ในขณะนี้วิกฤติ COVID-19 ส่วนบริหารงานบุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่สุด รวมถึงสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากที่สุดด้วย

- ปรับตัวในการสรรหาและต้อนรับพนักงานใหม่แบบ New Normal
- สามารถทำงานได้แบบ Multi-Tasks
- นำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงาน
- จากทำงานแบบตายตัวมาเป็นแบบยืดหยุ่น (Inflexible to Flexible)