



# สถาบันพระบรมราชชนก



## วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพให้ประเทศ สร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพะที่ยั่งยืน

## พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับระบบสุขภาพของประเทศและชุมชน
2. สร้างองค์ความรู้และบริการวิชาการด้านสุขภาพเพื่อนำพาสู่สังคมอุดมปัญญาสุขภาพะ
3. พัฒนาองค์การให้เข้มแข็งมุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล



## ค่านิยม (Core value)

M = Mastery

O = Originality

P = People center approach

H = Humility

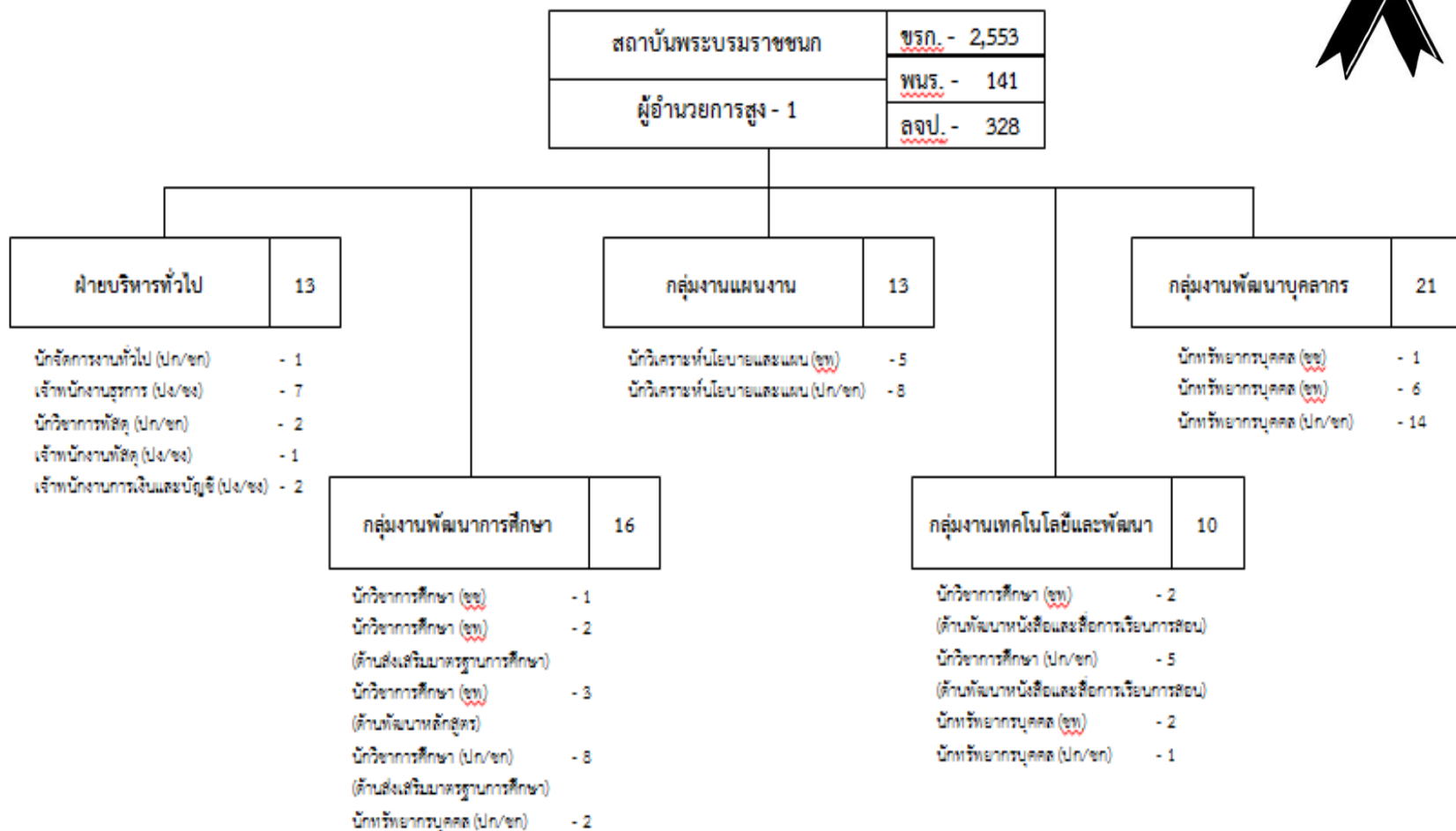


# โครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลัง

สถาบันพระบรมราชชนกมีอัตรากำลัง 3,998 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559) โดยมีบุคลากรแยกเป็นทั้งสิ้น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

ประเภท	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	2,553
พนักงานราชการ	141
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	796
ลูกจ้างประจำ	328
ลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ)	180
รวม	3,998

แผนภูมิโครงสร้างการจัดส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

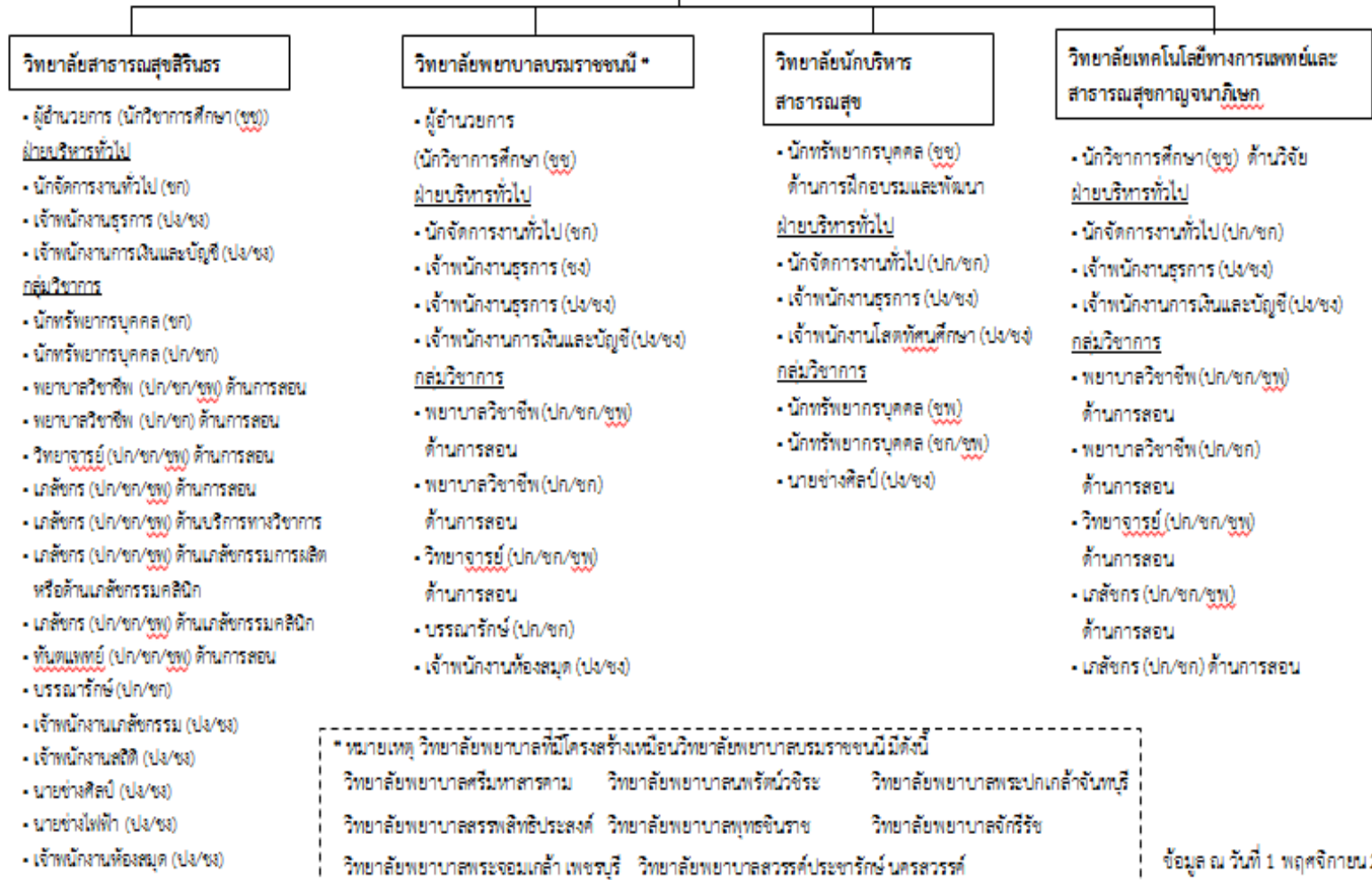


จำนวน	อส	ชช	ชพ	ปค/ชก	ปจ/ชง	รวม
ระดับ	1	2	20	41	10	74

# แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



สถาบันพระบรมราชชนก	ชรก. - 2,553
ผู้อำนวยการ สูง - 1	พนร. - 141
	ลจป. - 328



\* หมายเหตุ วิทยาลัยพยาบาลที่มีโครงสร้างเหมือนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีดังนี้  
 วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม    วิทยาลัยพยาบาลนพรัตน์วัชรโร    วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี  
 วิทยาลัยพยาบาลรพีพรประสงค    วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช    วิทยาลัยพยาบาลจรัญรัช  
 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี    วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

# โครงสร้าง อายุเฉลี่ย เพศ การศึกษา



อายุเฉลี่ย ประมาณ 40 ปี

เพศ ชาย : หญิง 30 : 70

## ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	358
ปริญญาโท	1,429
ปริญญาตรี	1,286
ต่ำกว่าปริญญาตรี	925
รวม	3,998



# ความท้าทายงาน HRD/HRM

## 1. ระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้งบุคลากร

1.1 เกิดการขาดแคลนกำลังคนด้านการการสอน เนื่องจากการบริหารจัดการกำลังคนที่ไม่ชัดเจนและเหมาะสม อีกทั้งในระบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีสัดส่วนอาจารย์ต่อบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้ผ่านเกณฑ์

1.2 หน่วยงานไม่สามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการให้มาสมัครงานได้ เนื่องจากค่าตอบแทนและแรงจูงใจน้อยกว่าหน่วยงานภาคเอกชนเช่น หันตแพทย์ เภสัชกร

1.3 เกิดปัญหาการขาดใช้ทุนของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

## 2. ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.1 เกิดความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมระหว่างสายงาน

2.2 เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมทุกสายงาน

2.3 หลักเกณฑ์ต่างๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ การเยียวยาของเจ้าหน้าที่ เช่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/154 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2556 ยังไม่ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ทุกประเภท ทำให้เกิดข้อเรียกร้องในสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น





# ความท้าทายงาน HRD/HRM (ต่อ)

## 3. ระบบการพัฒนาบุคลากร

3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน เป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่องและทั่วถึง ทำให้บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่จะนำมาปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคลากร และในภาพรวมของหน่วยงาน

3.2 หน่วยงานยังไม่มีการทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน

## 4. ระบบบริหารผลงาน

4.1 หน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างชัดเจน ทำให้การกำหนดตัวชี้วัดไม่เหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 การบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการคืนเงินในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือนคืนซ้ำทำให้คำสั่งเลื่อนเงินเดือนออกซ้ำ ส่งผลให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนล่าช้า หรือบางจังหวัดคืนภายหลัง ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



ภาพอนาคตขององค์กรที่ท่านอยากเห็นหรือเป็นใน 3-5 ปีข้างหน้า





# วิสัยทัศน์ HR Vision

เป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ สู่อสังคมสุขภาวะที่ยั่งยืน

## พันธกิจ HR Mission

1. ร่วมกำหนดกลยุทธ์องค์กรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงและเป็นเลิศทางวิชาการ
2. สร้างและพัฒนากระบวนการทำงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข
4. ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล



# ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

## Stakeholders

### Internal Stakeholders

บุคลากรภายใน

ผู้บริหาร สบช

### External Stakeholders

สถาบัน  
พระบรมราชชนก  
/HR

- ผู้บริหาร สธ
- สภาวิชาชีพ
- วิทยาลัยในสังกัด
- สำนักงานประมาณ
- สกอ.
- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่วนราชการอื่น ๆ
- สถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ
- สำนักงาน กพ.
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- นักศึกษาและผู้ปกครอง

## ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของ Stakeholder ที่มีต่องาน HR/HRD ๓ อันดับแรก

Stakeholder	ความคาดหวัง
ผู้บริหาร	- มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน มีคุณภาพ เพื่อให้ในการบริหารและตัดสินใจ
บุคลากรภายใน หน่วยงาน	- มี career path ที่ชัดเจน
บุคลากร วิทยาลัยในสังกัด สบช.	- มีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ ตอบสนองได้ถูกต้องและทันเวลา



## เป้าประสงค์ HR Gold

1. บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก สามารถผลิตผลงาน/วิจัยได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง
2. มีระบบสรรหา พัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถและสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ
3. บุคลากรสามารถนำค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ



## เป้าประสงค์หลัก (ผลลัพธ์ประสงค์)

1. บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ผลิตผลงาน/วิจัยได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง ไม่น้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี
2. มีระบบสรรหา พัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถและสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ 3 ระบบ
3. บุคลากรสามารถนำค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร (MOPH) ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
4. องค์กรมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่หน่วยงานในสังกัดไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80



# วิเคราะห์ SWOT

## Strengths (จุดแข็ง)

1. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
2. มีการพัฒนาเรื่อง KM และงานวิจัย
3. บุคลากรมีความรักความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. มีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) สนับสนุนการปฏิบัติงานทำให้การบันทึกข้อมูลทำได้รวดเร็ว
6. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรจากภาครัฐและหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ



# วิเคราะห์ SWOT



## Weakness (จุดอ่อน)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ
2. เงื่อนไขในการก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจน และไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง
3. องค์กรขาดการวางแผนอัตรากำลังทดแทน
4. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. งบประมาณมีความไม่แน่นอน
6. บุคลากรทำงานไม่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เช่น ด้านพัสดุ ฯลฯ

# วิเคราะห์ SWOT



## Opportunity (โอกาส)

1. มีสวัสดิการที่ดีครอบคลุมหลากหลายทั้งตนเองและครอบครัว
2. ค่านิยมของประชาชนเห็นว่างานราชการเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคงดึงดูดคนมีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการและทำให้มีโอกาสรับคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ
3. งานด้าน HR มีกฎหมาย กฎระเบียบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน
4. นโยบายของรัฐสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้ทุนการศึกษาเพิ่มค่าตอบแทน

# วิเคราะห์ SWOT



## Threat (อุปสรรค)

1. ภาครัฐการยังมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถขาดขวัญและกำลังใจ
2. การสรรหาบุคลากรภาครัฐต้องเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ ที่แตกต่างกับภาคเอกชนที่เปิดกว้างทำให้คนเก่งและดีถูกเลือกโดยภาคเอกชนก่อนภาครัฐ
3. เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็วบุคลากรภาครัฐพัฒนาตัวเองไม่ทัน
4. คนรุ่นใหม่มีค่านิยมทำงานภาคเอกชน มากกว่าภาครัฐ เนื่องจากค่าตอบแทนสวัสดิการรายได้แตกต่างจากภาคเอกชนทำให้ไม่มีผู้สนใจทำงานภาครัฐ
5. ค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ผู้มีความสามารถออกจากระบบราชการไปทำงานภาคเอกชน
6. นโยบายประชานิยมมีผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณด้าน HR ลดลง ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้าน HR

เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์)	กลยุทธ์
บุคลากรของ สบช.สามารถผลิตผลงาน/ งานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติและ ได้รับการอ้างอิง	<ol style="list-style-type: none"> <li>บริหารจัดการการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้าน สุขภาพ ให้มีมาตรฐานระดับชาติ</li> <li>พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพแก่ ชุมชน</li> </ol>
มีระบบสรรหา พัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถและ สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแนวทางการสรรหาและแต่งตั้งที่โปร่งใสและ เป็นธรรม</li> <li>เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>พัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ol>
บุคลากรสามารถนำค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรสู่การทำงาน อย่างมีความสุข</li> </ol>
องค์กรมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อมุ่งสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนางาน</li> <li>สร้างเสริมระบบธรรมาภิบาลและการจัดการความรู้</li> </ol>

## ตัวอย่าง : กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาแนวทางการสรรหาและแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม

วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินการ
เพื่อให้มีแนวทางการแต่งตั้งโยกย้ายที่โปร่งใส เป็นธรรม	ผู้บริหารและบุคลากรใน สบช.	- ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการแต่งตั้ง โยกย้าย	- ศึกษากฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง - จัดประชุมเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งฯ - พัฒนาหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย - จัดทำและเผยแพร่

แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ
			ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	
โครงการ ทบทวนและ จัดทำ หลักเกณฑ์/ แนวทางการ แต่งตั้ง โยกย้าย ที่เป็นธรรม	เพื่อให้มีแนว ทางการแต่งตั้ง โยกย้ายที่ โปร่งใส เป็น ธรรม	ผู้บริหารและ บุคลากรใน สบช.					๑๐๐,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินการ
เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบันและผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก	ผู้บริหารและบุคลากรใน สบช.	- ร้อยละของฐานข้อมูลที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- มีคู่มือกำกับติดตามการบันทึกข้อมูลสารสนเทศ - จัดอบรมการใช้ระบบสำหรับบุคลากร - กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ระบบ
		- ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	- สำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของผู้ใช้ข้อมูล - วิเคราะห์ผลการสำรวจเพื่อนำไปพัฒนาระบบให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล

แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ
			ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	
โครงการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน และผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก	ผู้บริหารและบุคลากรใน สบช.					๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก						๕๐,๐๐๐ บาท