



ราชวิทยาลัย
จุฬารัง

รายงานผล การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖



คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ที่จัดทำโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจที่มุ่งเน้นให้ระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีธรรมาภิบาลและเป็นมิตรกับทุกฝ่าย ตามยุทธศาสตร์ของ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จะเป็นสถาบันระดับโลกในด้านวิทยาศาสตร์ การ ค้นคว้าวิจัย การศึกษา และการบริการทางสุขภาพ” ทางกลุ่มทรัพยากรบุคคลได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ ด้วยหวังเป็น อย่างยิ่งว่า รายงานประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะทำให้ชาวราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์รับทราบและเข้าใจ ถึงสถานภาพของ การดำเนินการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

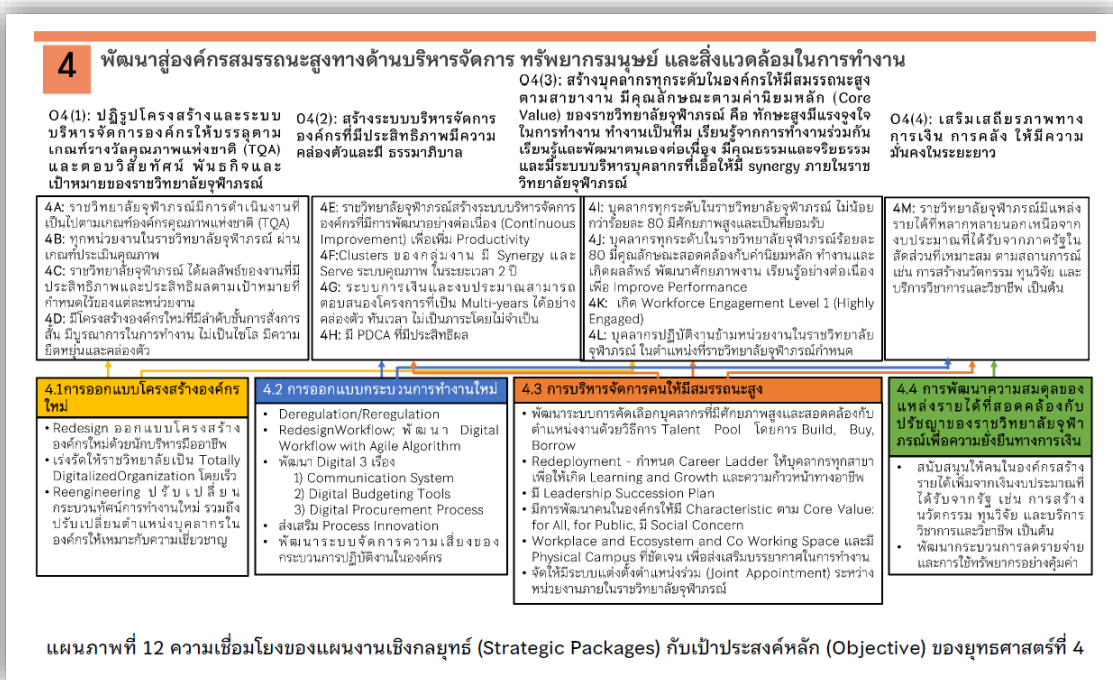
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ กรอบภารกิจของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๓
บทที่ ๒ ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๕
บทที่ ๓ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้รับการฝึกอบรม	๖
บทที่ ๔ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗
บทที่ ๕ ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๑๒

บทที่ ๑ กรอบภารกิจของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ฉบับที่๒ (พ.ศ.๒๕๖๕ -๒๕๗๐) ขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต ยกกระตือรือร้นการทำงานและสามารถปรับตัวตามบริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพของงาน ทั้งมิติความเชี่ยวชาญและการบริหารจัดการ ซึ่งกลุ่มทรัพยากรบุคคล ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังโดยพิจารณาจากภาระงานและการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมรองรับการเติบโตอย่างก้าวกระโดด เตรียมความพร้อมด้านสนับสนุนการเปิดให้บริการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ (๕๐๐ เตียง) โดยเฉพาะการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และพัฒนาคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการกำหนดขีดความสามารถ ดังนี้ ๑) ขีดความสามารถที่ต้องมีเป็นพื้นฐานทุกคน ๒) ขีดความสามารถที่ต้องมีเฉพาะตำแหน่ง ๓) ขีดความสามารถที่ต้องมีในอนาคตสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๒ ในการก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๒ ฝ่ายทรัพยากรจึงได้จัดทำแผนภารกิจต่างๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖



เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์ ๔ ในการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Reinforcing Smart System, Smart People and Smart Workplace) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดเป้าประสงค์ผลลัพธ์สำคัญ แผนงานเชิงกลยุทธ์ และกระบวนการทำงานที่เกื้อกูลกันระหว่างยุทธศาสตร์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

ตลอดทั้งปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เช่น ระบบบริการสุขภาพที่ต่อยอดการสร้างบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพที่มีมาตรฐาน การผลิตบัณฑิตที่เป็นเลิศที่มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัลซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีบัณฑิตที่จบจากคณะเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในส่วนงานต่างๆภายในราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

บทที่ ๒ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปีงบประมาณ	๒๕๖๖
กลุ่มงาน	
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์	๖๑๑
โรงพยาบาลจุฬารักษ์	๑,๗๔๙
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬารักษ์	๒๔
วิทยาลัยแพทยศาสตร์ศรีสวางควัฒน	๑๒๖
วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์อัครราชกุมารี	๑๑๓
คณะเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๘๙
ศูนย์การเรียนรู้และวิจัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ ปี เจ้าฟ้าจุฬารักษ์	๗๖
รวม	๒,๗๘๘

ตำแหน่งตามประเภทงาน

ปีงบประมาณ	๒๕๖๖
ตำแหน่งประเภทบริหาร	๒๖
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๑๑๕
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๗๓
ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ	๒๖
ตำแหน่งประเภทวิจัย	๖
ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิจัย	๒๘
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ	๑,๒๒๕
ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาชีพ	๓๕๘
ตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไป	๘๓๑
รวม	๒,๗๘๘

บทที่ ๓ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้รับการฝึกอบรม

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้นำกรอบพัฒนาทักษะบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางาน ซึ่งทักษะนั้นสามารถสังเกตและวัดผล และพัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) ๓ กลุ่มทักษะ

๑. ทักษะเชิงยุทธศาสตร์

กิจกรรม	ผลสำเร็จ	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรม
โครงการสัมมนา “ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และค่านิยมของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์”	ผู้บริหารแต่ละส่วนงานได้รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้ร่วมทำกิจกรรม Workshop ในการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ค่านิยมองค์กร และสมรรถนะหลัก	๑. ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา จำนวน ๗๕ คน ๒. ผู้ปฏิบัติงานจำนวน ๑๕ คน

๒. ทักษะด้านภาวะผู้นำ

ไม่มีผลการดำเนินงาน เนื่องจากอยู่ในระหว่างการทบทวนโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร

๓. ทักษะผู้ปฏิบัติงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

กิจกรรม	ผลสำเร็จ	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรม
โครงการอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (BLS)	๑. ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง ๒. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถประเมินผู้ป่วยเบื้องต้น และแจ้งขอความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว ๓. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความมั่นใจ และมีเจตคติที่ดีในการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน	จัดอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมาย รวม ๒๐ รุ่น จำนวนผู้เข้าอบรม ๘๖๑ คน (๘๙%) จากเป้าหมายจำนวน ๙๖๕ คน

กิจกรรม	ผลสำเร็จ	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรม
<p>โครงการการบริการด้วยหัวใจสู่โรงพยาบาลที่เป็นเลิศ (Service with a Heart towards Smart Hospital)</p>	<p>๑. ผู้บริหารสามารถประยุกต์และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการสร้างทีมงานสุขภาพที่มีความสุขและเห็นถึงความสำคัญของการให้บริการ ก่อให้เกิดเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาระบบบริการแบบองค์รวมภายในโรงพยาบาล</p> <p>๒. บุคลากรได้พัฒนาทักษะการบริการอย่างเป็นระบบ รู้จักการทำงานเป็นทีม</p>	<p>จัดอบรมการบริการให้กับผู้ปฏิบัติงานในรพ. รวม ๘ รุ่น จำนวนผู้เข้าอบรม ๕๖๙ คน (๓๒%) จากเป้าหมาย ๒๖ รุ่น จำนวน ๑,๗๕๗ คน</p>

บทที่ ๔ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นที่ ๑ สร้างบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามสาขางาน มีคุณลักษณะตามค่านิยมหลัก (Core Value) ของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คือ ทักษะสูงมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน เรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีระบบบริหารบุคลากรที่เอื้อให้มี synergy

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	พัฒนา Competency Dictionary - Core Competency - Managerial Competency - Functional Competency	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสมรรถนะขององค์กร (Competency)	มีการดำเนินการ Core Competency และ Managerial Competency เพื่อนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว และ Functional Competency อยู่ในระหว่างดำเนินการเสร็จ ๑/๒ Phase และอยู่ระหว่างทบทวนให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
๒	กำหนดแผนภูมิเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรรายตำแหน่ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอนโดยมีขั้นตำแหน่งสั้น (Flat & Agile Organization) ในทุกสายงานทั้งวิชาการ วิชาชีพ สนับสนุน ผู้บริหาร และ Digital Talent Pool	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนภูมิเส้นทางอาชีพ (Career Path)	มีประกาศราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานราชวิทยาลัยประเภทวิชาชีพ และประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
๓	จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร -Learning Roadmap ตามตำแหน่งงาน ระดับ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากอยู่ระหว่างการทบทวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>ตำแหน่งงาน และ job family</p> <p>-Individual Development Program ถูกระบุใน IPA เพื่อใช้ในการ coach & evaluate การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-๓๖๐degree feedback</p>					กันยายน ๒๕๖๗)
๔	จัดทำสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล	จำนวนสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนา	ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากอยู่ระหว่าง ทบทวนให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐)
๕	จัดทำนโยบาย เรื่อง รูปแบบการจ้างและประเภทการจ้างบุคลากร เพื่อบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานในอนาคต เพิ่มสัดส่วน Productive HR และมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ระดับของความสำเร็จการ จัดทำนโยบาย เรื่องรูปแบบการจ้างและประเภทการจ้างบุคลากร	ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากอยู่ระหว่าง ทบทวนให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๖	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและคุณภาพ	จำนวนระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนา	มีระบบสมัครงานออนไลน์ e-recruitment	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗
๗	จัดทำระบบสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ๑. Strategic Position: Leader, C-Level ๒. คัดเลือก Successor Pool ตำแหน่งสำคัญ ๓. จัดทำ Leadership Development Program (LDP) ๔. จัดทำ High Potential (HI-PO) or Talent Development Program	จำนวนการจัดทำระบบสืบทอดตำแหน่ง	มีการดำเนินการจัดทำโครงการสืบทอดตำแหน่งงานในส่วนของวางแผนการดำเนินงาน กำหนดแบบฟอร์มในการคัดเลือก และชี้แจงส่วนงานต่างๆ เพื่อดำเนินการ จนถึงขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้สืบทอด	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐)

ประเด็นที่ ๒ สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวและมี ธรรมภิบาล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	พัฒนาและผลักดันการใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัล การจัดการความรู้ในองค์กร (Digital KM) - ความรู้ TQA - ระบบมาตรฐานคุณภาพต่างๆ (ISO-9001, ISO-27001,) -R2R (Routine to Research)	จำนวน กระบวนการและระบบงานของกลุ่มทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการวิจัยและนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น	- ในส่วน TQA มีการดำเนินรายงานถึงปี ๒๕๖๕ -ในส่วน ระบบมาตรฐาน ISO 9001 มีการดำเนินการ Audit ISO 9001 : 2015 ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำปี และผ่านการรับรองจากหน่วยงานภายนอกที่ตรวจสอบ	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
๒	พัฒนา Digital HR Service Innovation ๑. Employee Self-service (ESS): - การลา (ขาด/สาย/ลา/ป่วย) - การบันทึกเวลา (Time Attendant) - การเช็คและใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาล - ขอบข้อมูลและบริการต่างๆ - ตรวจสอบ log & Statistic การใช้งาน ESS ๒. HR Service delivery Dashboard (by Power BI): ๑๘ ตัวชี้วัด - อัตราค่าจ้าง/การสรรหา - Overall HR Performance ๓ Cost saving Project: e-document - ขอนหนังสือรับรองการทำงาน - หนังสือรับรองการหักภาษี ใบ ๕๐ ทวิ ด้วย O๓๖๕-Tools	พื้นฐานการปฏิบัติการความสำเร็จของการพัฒนา Digital HR Service Innovation	มีการพัฒนาระบบ๑. Employee Self-service (ESS): - เช็คข้อมูลสถิติการลาของผู้ปฏิบัติงาน - เช็คการใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว และอยู่ในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้สามารถรองรับการใช้งานได้ดียิ่งขึ้น ๒. ดำเนินการจัดทำหนังสือรับรองการหักภาษีประจำปี (๕๐ ทวิ) ผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

บทที่ ๕ ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๑. การดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงาน
๒. ความต้องการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่อยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

๑. ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ควรกำหนดทิศทางและการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสามารถนำไปเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างถูกต้อง
๒. ต้องมีการวางแผน วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากเป็นระบบที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันต่อการพัฒนาองค์กร