

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

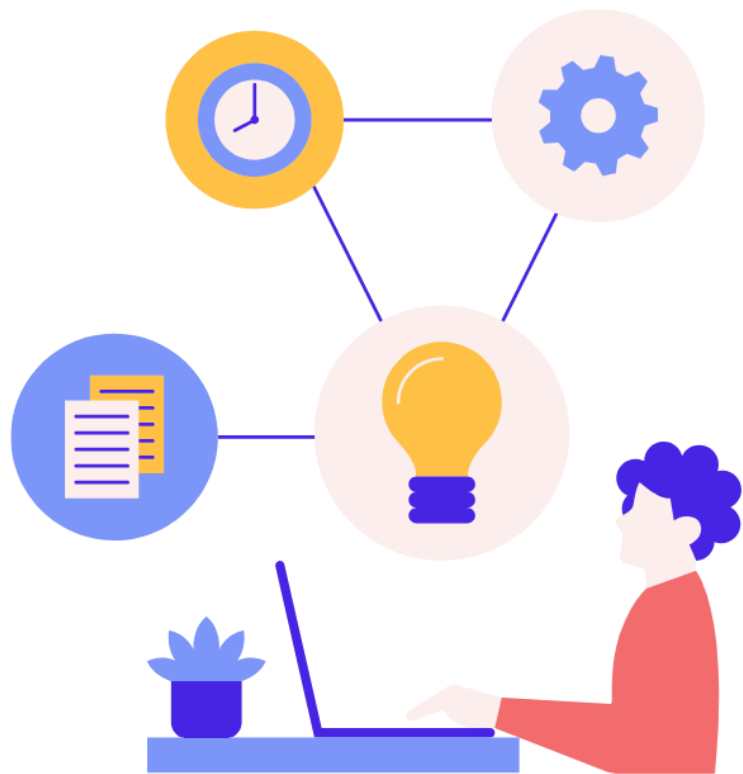


สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Human Resource Development : HRD)



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์	โครงการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)									
1	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง	โครงการทบทวนเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap)	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในให้ความเห็นชอบเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	100,000.00	29,627.00	คกก.บริหารงานบุคคลภายในให้ความเห็นชอบเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) ในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 20 พ.ค. 67	การวิเคราะห์เส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งอาจไม่ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ประสานความร่วมมือกับผู้ครองตำแหน่งและหัวหน้าที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล เพื่อทบทวนเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งให้ครอบคลุมมากที่สุดและนำไป Try Out และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2		โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ได้รับการอนุมัติโดยผู้บริหาร สวรส. แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 ธ.ค. 66	1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ได้รับการอนุมัติโดยผู้อำนวยการ เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 66	ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถวิเคราะห์ถึงส่วนขาดที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างครอบคลุม	ประสานความร่วมมือกับผู้ครองตำแหน่งและหัวหน้าที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล เพื่อวิเคราะห์ส่วนขาดร่วมกัน โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและความคาดหวังขององค์กรในอนาคต
3		โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 90	1 ธ.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	1,100,000.00	678,465.00	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 100	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เป็นหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะหายาก	ปรับรูปแบบการพัฒนา เช่น Coaching หรือ Self Learning
4		โครงการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มที่มีศักยภาพ (Talent Pool)	1. มี Talent จำนวน 2 คน 2. Talent ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 90	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	100,000.00	44,850.00	1. มี Talent จำนวน 4 คน คือ 1) น.ส.ศุภรารัตนา 2) น.ส.ศุภรินทร์ฯ 3) น.ส.ณัฐญา 4) นายศุภผลา 2. Talent ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100	วิธีการพัฒนา Talent ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการพัฒนาในสายอาชีพเฉพาะบุคคลด้วยวิธีการ Self Learning ทำให้การประเมินผลสัมฤทธิ์อาจมีประสิทธิผลไม่เพียงพอ	ออกแบบเรื่องการประเมินผลการพัฒนาให้สามารถวัดได้เชิงประจักษ์เช่น มอบหมายงานให้ทำโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาด้วยตนเองมา
5		โครงการคัดเลือกและพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)	Successor ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 90	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	100,000.00	38,580.00	1. มี Successor จำนวน 2 คน คือ 1) น.ส.แพรวา ตำแหน่งผู้จัดการงานวิจัย 2) นายวิฑูรย์ ตำแหน่งผู้จัดการสำนักบริหารนโยบายและแผน 2. ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100	ผู้สืบทอดตำแหน่งมีงานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากดังนั้นทำให้ไม่มีเวลาในการที่จะได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ครองตำแหน่งเดิม (ผู้สอนงาน) อย่างจริงจัง	วางแผนและมอบหมายงานในหน้าที่ที่จะสืบทอดตำแหน่งให้ทำและได้ประสบการณ์จริงจากกรณีปฏิบัติ หากมีปัญหาในทางปฏิบัติก็ให้ขอคำแนะนำจากผู้สอนงาน
6		โครงการทบทวนสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน	ประกาศใช้สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานใหม่แล้วเสร็จวันที่ 30 กันยายน 2567	1 ต.ค. 66 - 31 ธ.ค. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ประกาศใช้สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานใหม่เมื่อวันที่ 24 ก.ย. 67	สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานอาจไม่สามารถวัดได้ตรงกับระดับสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานจริง	ทดลองใช้และทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
14	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	โครงการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 5 วันทำการ นับจากได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ สวรส. ร้อยละ 90	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	80,000.00	15,809.00	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 5 วันทำการนับจากได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ สวรส. ร้อยละ 100	ผู้ปฏิบัติงานใหม่อาจขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบงานของ สวรส. ที่ชัดเจน	จัดให้มีพี่เลี้ยงผู้ปฏิบัติงานใหม่เพื่อช่วยในการอธิบายเพิ่มเติม หรือ มีคู่มือผู้ปฏิบัติงาน
15	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและความพึงพอใจต่อสถาบันได้คะแนน 4.55 (คะแนนเต็ม 7.00)	1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67 และ 30 มิ.ย. 67 - 30 ก.ย. 67	750,000.00	455,409.00	ได้คะแนน 1. ความผูกพัน 4.88 คะแนน 2. ความพึงพอใจ 5.06 คะแนน	แผนยกระดับความรัก ความผูกพัน ความพึงพอใจ ไม่สอดคล้องกับความต้องการ (จากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ)	ทบทวนแผนยกระดับความรัก ความผูกพัน ความพึงพอใจให้สอดคล้องกับความต้องการการผู้ปฏิบัติงาน
รวมงบประมาณ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)					2,230,000.00	1,262,740.00			

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

(Human Resource Management : HRM)



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์	โครงการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)									
7	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงระบบ โครงสร้างพื้นฐานด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับ	โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลให้ความเห็นชอบโครงสร้าง สวรส. แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลให้ความเห็นชอบ โครงสร้าง สวรส. เมื่อวันที่ 26 ก.ค. 67	ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจถึงเหตุผลและสิทธิประโยชน์ที่จะ ได้รับเพิ่มเติมจาก การทบทวนฯ อาจเกิดการต่อต้าน	ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
8	ทิศทางการบริหารงาน ขององค์กรในอนาคต	โครงการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	คำบรรยายลักษณะงานได้รับการทบทวนให้ครบถ้วน แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 มี.ค. 67 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คำบรรยายลักษณะงานได้รับการทบทวนให้ครบถ้วน เมื่อวันที่ 5 ก.ค. 67	คุณสมบัติและลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจไม่ครอบคลุม เหมาะสม	
9		โครงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2568	แผนบริหารอัตราค่าจ้างคน ปีงบประมาณ 2568 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สวรส. แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 พ.ค. 67 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	แผนบริหารอัตราค่าจ้างคน ปีงบประมาณ 2568 ได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ สวรส. ในการประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 24 มิ.ย. 67	อัตราค่าจ้างอาจไม่เพียงพอ สำหรับการขยายขอบเขต งานที่เพิ่มขึ้น	วิเคราะห์อัตราค่าจ้างและวางแผนในการบริหารอัตรา ค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สวรส.
10	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารทรัพยากร บุคคลให้เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สวรส. พ.ศ. 2566-2570 ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการ บริหารงานบุคคล แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 มิ.ย. 67 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สวรส. พ.ศ. 2566-2570 ได้รับความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 11 ก.ย. 67	การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล อาจไม่สอดคล้องในทุกประเด็นของยุทธศาสตร์สวรส.	ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สวรส.
11		โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ก.ย. 67	1 มิ.ย. 67 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับความเห็นชอบ จากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 11 ก.ย. 67	อาจไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประชุมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อ เตรียมการล่วงหน้าทุกไตรมาส และประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องล่วงหน้า
12		โครงการประชุมคณะอนุกรรมการ/ คณะกรรมการ สวรส.	มีการดำเนินการตามมติที่ประชุม ร้อยละ 80	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	270,000.00	29,250.00	มีการดำเนินการตามมติที่ประชุม ร้อยละ 82.21	คณะอนุกรรมการ/คณะกรรมการ มีการกิจกรรม ทำให้อากในการนัดประชุมให้ว่างตรงกัน	วางแผนการจัดประชุมล่วงหน้า
13		โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	มีการปรับปรุงประกาศ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ 2556 และที่แก้ไข เพิ่มเติม จำนวน 3 เรื่อง	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีการปรับปรุงประกาศ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับ ข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจำนวน 9 เรื่อง	ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ อาจพบปัญหา ในการนำสู่การปฏิบัติ	ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
16	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล	โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ข้อมูลด้านบุคลากรได้รับการ Update ตามแผนฯ ร้อยละ 90	1 มิ.ย. 67 - 30 ก.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ข้อมูลด้านบุคลากรได้รับการ Update ตามแผนฯ ร้อยละ 100	ข้อมูลที่ใช้ในการ Update ข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลได้รับล่าช้า และ ไม่ครบถ้วน	วางแผนในการ Update ข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดห้วงเวลา ที่จะ Update ข้อมูลแต่ละประเภท พร้อมมีระบบเช็ค ความครบถ้วนของข้อมูล
รวมงบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)					270,000.00	29,250.00			
รวมงบประมาณทั้งหมด					2,500,000.00	1,291,990.00			