



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2566



สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.	โครงการจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์งานและประเมินค่างานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (โครงการต่อเนื่อง)	1,800,000	1,700,000	ต.ค.65-ก.ย.66	การวิเคราะห์งานและประเมินค่างานแล้วเสร็จ ภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2566	การวิเคราะห์งานและประเมินค่างานแล้วเสร็จ ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2566	ที่ปรึกษาอาจไม่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานในองค์กรประเภททำนองเดียวกับ สวรส.	จัดให้มีการนำเสนอโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์งานฯ ต่อคกก.บริหารงานบุคคลภายใน สวรส. เพื่อให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น
2.	โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สวรส. พ.ศ. 2565-2569	-	-	ต.ค.65-ก.ย.66	มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สวรส. พ.ศ. 2565-2569 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566	มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเมื่อวันที่ 22 ก.ย. 2566	ทิศทางนโยบายในการดำเนินงานในอนาคตหรือภาพในอนาคตของ สวรส. ยังไม่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ชัดเจนด้วย	ประสานฝ่ายบริหารให้พิจารณาทิศทางในอนาคตของ สวรส. ให้ชัดเจนว่าจะมีภาพในอนาคตเป็นอย่างไร และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์และทิศทางของ สวรส. ในอนาคต
3.	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	-	ต.ค.65-ก.ย.66	มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายในวันที่ 30 กันยายน 2566	มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบเมื่อวันที่ 22 ก.ย. 2566	ไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประชุมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมการล่วงหน้าทุกไตรมาส และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4	โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	10,000.00	10,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	การสรรหาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ภายใน 45 วันทำการ	การสรรหาบุคลากรของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขสามารถดำเนินการแล้วเสร็จเฉลี่ย 39.55 วันทำการ	เวลาที่ใช้ในการสอบคัดเลือก (ข้อเขียน) ไม่เหมาะสมกับความยากง่ายของข้อสอบ	พัฒนาข้อสอบข้อเขียนให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ
5	โครงการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงาน สวรส.	10,000.00	9,800.00	ต.ค.65-ก.ย.66	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 5 วันทำการนับจากได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ สวรส.	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 5 วันทำการ ร้อยละ 100	ปฐมนิเทศบ่อทำให้ผู้ให้การปฐมนิเทศเสียเวลาในการชี้แจงซึ่งเป็นการฟุ้งคู้ยซ้ำๆ หลายครั้ง	พัฒนาระบบปฐมนิเทศในภาพรวมโดยทีมงานหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์สำหรับเรื่องเฉพาะงานในหน้าที่ใช้วิธี on the Job Training
6	โครงการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล/คณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายใน	50,000.00	36,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มติที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล/คณะกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ 90	มีการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล/คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 93.33	การดำเนินการตามมติของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล/คณะกรรมการ HR ภายใน บางครั้งเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหรือเกี่ยวข้องเชิงนโยบายทำให้การกำกับติดตามไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายได้	ควรรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามมติให้คณะอนุกรรมการ/คณะกรรมการให้รับทราบในการประชุมครั้งต่อไป เพื่อให้ความเห็น

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
7	โครงการประชุมผู้ปฏิบัติงาน สวรรส.	150,000.00	112,520.00	ต.ค.65-ก.ย.66	ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมร้อยละ 90	ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมร้อยละ 92.73	ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงพัฒนางานและวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ควรกำหนดหัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม/อบรม/ปัญหาในการทำงานของหน่วยงานในสวรรส. หรือ KM ของแต่ละหน่วยงาน เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมผู้ปฏิบัติงานประจำเดือนโดยจัดทำเป็นกำหนดการในแต่ละเดือนและแจ้งให้เจ้าของเรื่องเพื่อเตรียมการล่วงหน้า
8	โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	-	-	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการทบทวนข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 เรื่องประเภทผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2566	มีการทบทวนข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2535 เรื่องประเภทผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566	ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่ ไม่สอดคล้องและต้องการปรับปรุงให้ครบถ้วนและวางแผนดำเนินการ

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
9	โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	-	-	ต.ค.65-ก.ย.66	1. ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันในการมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2565 2. ผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ได้รับการตรวจสอบแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565	1. ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันในการมอบหมายงานและกำหนดตัวชี้วัดดำเนินงานภายในวันที่ 20 ธ.ค. 2565 2. ผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ได้รับการตรวจสอบเสร็จภายในวันที่ 8 พ.ย. 2565	ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ทำทายเป็นมาตรฐานและไม่เป็นธรรม และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดให้ทำทายเป็นมาตรฐานและจัดให้มีการนำเสนอตัวชี้วัดในที่ประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาตัวชี้วัดเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
10	โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	800,000.00	700,896.00	ต.ค.65-ก.ย.66	1. สมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน สวรส. ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2566 2. เส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2566 3. จัดอบรม In-house Training จำนวน 4 หลักสูตร 4. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 90	1. สมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน สวรส. ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จในวันที่ 31 สิงหาคม 2566 2. เส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development Roadmap) ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 3. จัดอบรม In-house Training จำนวน 7 หลักสูตร 4. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 100	การวิเคราะห์ส่วนขาดการพัฒนาในการเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพไม่ครอบคลุม	ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสู่การเป็นมืออาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
11	โครงการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	540,000.00	540,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการส่งผลงานจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรก่อนวันสิ้นเดือน 2 วันทำการ ร้อยละ 90	มีการส่งผลงานจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรก่อนวันสิ้นเดือน 2 วันทำการ ร้อยละ 100	ใน TOR ระบุขอบเขตงานกว้างๆ ทำให้การจัดทำข้อเสนอและการถ่ายทอดประสบการณ์ อาจไม่ตรงกับความต้องการของสถาบัน	ควรจัดแผนเพื่อกำกับว่าสถาบันต้องการผลิตอะไรจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
12	โครงการพัฒนากลุ่มที่มีศักยภาพ (Talent) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	100,000.00	20,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	Talent และ Successor ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 90	Talent และ Successor ได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการพัฒนา Talent ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการพัฒนาในสายอาชีพ เฉพาะบุคคลด้วยวิธีการ Self Learning ทำให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ อาจมีประสิทธิผลไม่ดีพอ - ผู้สืบทอดตำแหน่งมีงานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก ดังนั้นทำให้ไม่มีเวลาในการที่จะได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ครองตำแหน่งเดิม (ผู้สอนงาน) อย่างจริงจัง 	<ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบเรื่องการประเมินผลการพัฒนาให้สามารถวัดได้เชิงประจักษ์เช่น มอบหมายงานให้ทำโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาด้วยตนเองมา - วางแผนและมอบหมายงานในหน้าที่ที่จะสืบทอดตำแหน่งให้ทำและได้ประสบการณ์จริงจากการลงมือปฏิบัติ หากมีปัญหาในทางปฏิบัติ ก็ให้ขอคำแนะนำจากผู้สอนงาน

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
13	โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	270,000.00	270,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก (ได้คะแนน 3.41 จากคะแนนเต็ม 5.00)	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.47	ผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ Core Competency "FIRST" แต่ยังคงขาดการส่งเสริม ปลุกฝังค่านิยมอย่างจริงจังให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวังและเหมาะสม	ส่งเสริม ปลุกฝังค่านิยมอย่างจริงจังให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวังและเหมาะสม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ
14	โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	400,000.00	395,560.00	ต.ค.65-ก.ย.66	ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและความพึงพอใจต่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก (ได้คะแนน 3.41 จากคะแนนเต็ม 5.00)	ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและความพึงพอใจต่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.01	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ขาดแรงจูงใจให้มีความผูกพันและความพึงพอใจต่อสถาบันฯ	สร้างความเข้าใจและเพิ่มสิทธิประโยชน์
15	โครงการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม	50,000.00	20,800.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการดำเนินงานตามแผนป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรม ร้อยละ 90	มีการดำเนินงานตามแผนป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ร้อยละ 100	การดำเนินงานกระชั้นชิด	ควรวางแผนและจัดทำ Time Frame ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
16	โครงการสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)	140,000.00	136,950.00	ต.ค.65-ก.ย.66	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก (ได้คะแนน 3.41 จากคะแนนเต็ม 5.00)	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.00	ควรวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะเอื้อและสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน	ควรกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบริหารเวลาเพื่อที่จะสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
17	โครงการดำเนินงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	120,000.00	200,260.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 90	มีการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 100	ไม่สามารถดำเนินการตามช่วงเวลาในแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีการควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย เป็นรายไตรมาส
18	โครงการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	10,000.00	4,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานได้รับการทบทวน/เพิ่มขึ้น จำนวน 1 เรื่อง	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานได้รับการทบทวน/เพิ่มขึ้น จำนวน 2 เรื่อง	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานไม่จูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ ต้องการทำงานกับองค์กรนานๆ	ทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีความแตกต่างระหว่างพนักงานและลูกจ้าง
19	โครงการบริหารค่าตอบแทน สวรรส.	56,571,600.00	44,366,000.00	ต.ค.65-ก.ย.66	หลักฐานการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าสวัสดิการต่างๆ สามารถส่งให้หน่วยงานการเงินและบัญชีได้ก่อนวันสิ้นเดือน 5 วันทำการ ร้อยละ 90	หลักฐานการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าสวัสดิการต่างๆ สามารถส่งให้หน่วยงานการเงินและบัญชีได้ก่อนวันสิ้นเดือน 5 วันทำการ ร้อยละ.....	ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำเงินเดือน เงินสวัสดิการบำนาญ ได้รับล่าช้าทำให้มีกำหนดเวลาดำเนินการกระชั้นชิด	วางแผนการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบและ มีมาตรฐานและกำหนดกรอบของการส่งหลักฐานค่าจ้างค่าสวัสดิการให้เหมาะสม

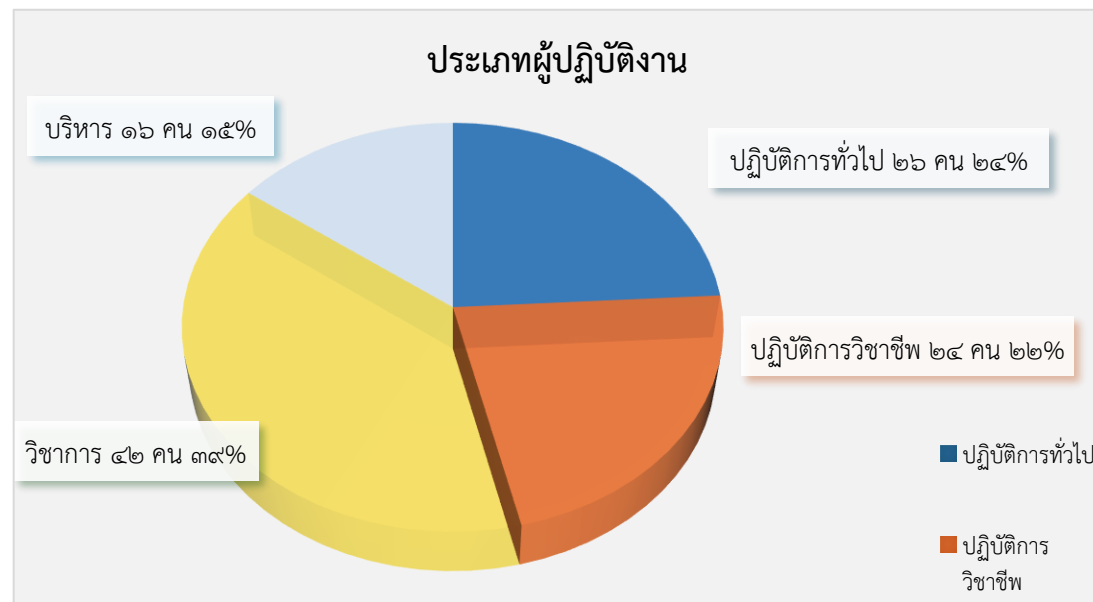


ข้อมูลสถิติอัตราการกำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ 2566



สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ข้อมูลจำแนกประเภทตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 2) ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 3) ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และ 4) ประเภทตำแหน่งบริหาร จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน



ภาพจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน



ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2566



สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

รายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา อบรมภายใน (In-house Training)
โดยสามารถดำเนินการจัดอบรมได้จำนวน 8 หลักสูตร บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ได้
1	การใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel	ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมาก 4.00 ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการจัดอบรมแล้ว วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุมสุปัญญา	ความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4.54 ร้อยละ 90.80
2	ความรู้เบื้องต้นกฎหมายปกครอง และ ถอดบทเรียนจากคดี เพื่อการปฏิบัติงานของสวรส.	ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมาก 4.00 ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการจัดอบรมแล้ว วันที่ 31 มีนาคม 2566 ณ โรงแรมริชมอนด์	ความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4.52 ร้อยละ 90.40
3	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมาก 4.00 ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการจัดอบรมแล้ว ครั้งที่ 1 วันที่ 10 กรกฎาคม 2566 ครั้งที่ 2 วันที่ 25 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุมสุปัญญา และการอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ zoom	ความพึงพอใจรวม อยู่ในระดับมาก 4.00 ร้อยละ 80
4	การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการบริหารจัดการ	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมมากกว่าร้อยละ 80	ได้ดำเนินการจัดอบรมแล้ววันที่ 10 ตุลาคม 2565 การอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ zoom	จำนวนผู้เข้าร่วม 59 คน คิดเป็นร้อยละ 98.33 (จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 60 คน)
5	Digital ID และระบบยืนยันตนทางดิจิทัล	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมมากกว่าร้อยละ 80	ได้ดำเนินการจัดอบรมแล้ววันที่ 19 มกราคม 2566 การอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ zoom	จำนวนผู้เข้าร่วม 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 (จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 40)
6	การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	จำนวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมมากกว่าร้อยละ 80	วันที่ 5 เมษายน 2566 ณ ห้องประชุมสุปัญญา และการอบรมทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ zoom	จำนวนผู้เข้าร่วม 58 คน คิดเป็นร้อยละ 82.85 (จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 70 คน)
7	โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ประจำปี 2566	จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100	ผู้ปฏิบัติงาน สวรส. ได้เข้าร่วมอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคลในโครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ประจำปี 2566 ด้วยระบบ E-learning online HSRI	ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาจำนวน 41 คน ได้ดำเนินการพัฒนาไปทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ได้
8	โครงการพัฒนานักบริหารโครงการอาวุโส เป็นนักบริหารโครงการมืออาชีพ	จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา ครบถ้วน มากกว่าร้อยละ 80	<p>1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตร Practical Points in Medical Research (PPMR) ครั้งที่ 12 “อ่าน Journal ได้ ทำวิจัยเป็น” จัดโดย สำนักงานพัฒนาวิจัย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ระหว่างวันที่ 19 - 21 มิถุนายน 2566 ณ ห้องจามจุรีบอลรูมเอ ชั้น M โรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส จำนวน 3 ท่าน คือ 1) คุณแพรว 2) คุณบุศราภรณ์ 3) คุณธนารัตน์</p> <p>2. ส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตร แก่นของการเขียนโครงการ หัวข้อผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ในวันที่ 9,11 มิถุนายน 2566 ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จำนวน 5 ท่าน คือ 1) คุณธนกร 2)คุณฉัตรทิพย์ 3)คุณพัชรภรณ์ 4) คุณณัฐธิดา 5) คุณเข็มจรรย์</p> <p>3. ส่งบุคลากรเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ด้านนโยบาย (Research Development and Innovation Manager for Policy จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว) ร่วมกับ สถาบันนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (STIPI) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ระยะเวลา 5 เดือน (กุมภาพันธ์- มิถุนายน 2566) ณ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 1 ท่าน คือ คุณปิยะฉัตร</p>	จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.81 (จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 11 คน)

รายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development)

จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเข้าการพัฒนาตามแผนฯ รวม 49 คน

สามารถพัฒนาได้ตามแผนแล้ว รวม 49 คน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำดับที่	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานที่ต้องเข้ารับการพัฒนาตามแผน
1	เจ้าหน้าที่การเงิน	2
2	เจ้าหน้าที่การเงินอาวุโส	1
3	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์อาวุโส	1
4	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์อาวุโส	2
5	เจ้าหน้าที่นโยบายและแผนอาวุโส	2
6	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3
7	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปอาวุโส	2
8	เจ้าหน้าที่บัญชีอาวุโส	1
9	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1
10	เจ้าหน้าที่พัสดุอาวุโส	1
11	นักบริหารโครงการ	7
12	นักบริหารโครงการอาวุโส	11
13	นิติกรอาวุโส	1
14	บรรณารักษ์	1
15	บรรณารักษ์อาวุโส	1
16	โปรแกรมเมอร์อาวุโส	1
17	ผู้จัดการงานวิจัย	2
18	ผู้จัดการงานวิจัยอาวุโส	2
19	ผู้จัดการสำนักนโยบายและแผน	1
20	หัวหน้าหน่วยงาน	6
	รวมผู้ปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการพัฒนาตามแผนฯ	49 คน