



สรุปรายงานและประเมินผลการดำเนินการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ 2568
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

หลักการและเหตุผล

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม

สถาบันจึงได้ดำเนินโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถาบัน พ.ศ. 2566-2570 และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Blueprint) โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ พัฒนาศักยภาพผู้นำและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมค่านิยมองค์กร ความผูกพัน วัฒนธรรมองค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ และข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และใช้เป็นข้อมูลในการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ และข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน และรองรับการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร

การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ สรพ. พ.ศ. 2566–2570 โดยมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถด้านวิทยาการ พัฒนาคุณภาพ การเยี่ยมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเสริมสร้างความผูกพันและการนำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ

การดำเนินงานดังกล่าวยังสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ผ่านการยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาผู้นำและบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้สถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ประจำปี 2568

1. ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารกำลังคนทดแทน การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร และความผูกพันของบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สามารถติดตาม ประเมินผล และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน (ไตรมาส Q1-Q4)	ผลการใช้ง่า งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
1	กิจกรรม ยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน 68-44-01-A	Q1-Q2	180,800.00	10%

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน (ไตรมาส Q1-Q4)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน
2	กิจกรรมยกระดับความสามารถและพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุน แผนปฏิบัติการสถาบัน 68-44-01-B	Q1-Q4	977,486.25	15%
3	ยกระดับความสามารถและพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรทุกระดับสนับสนุน แผนปฏิบัติการสถาบัน 68-44-01-D	Q1-Q4	699,928.00	44.50%
4	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหาร ระบบทรัพยากรมนุษย์ 68-44-02-B	Q1-Q4	773,162.21	23.75%
	รวม		2,631,376.46	93.25%

2.3 สถิติอัตรากำลัง (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ครม. (95) 10 เม.ย. 68	กรอบมีเงิน (80) 10 เม.ย. 68	ครองตำแหน่ง ณ 30 ก.ย. 68	อัตรารว่าง
1	ผู้อำนวยการ	1	1	1	
2	รองผู้อำนวยการ	2	2		
3	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2	2	1	1
4	ผู้บริหารอื่น (ไม่รวมตำแหน่ง ผอ./ รอง ผอ./ ผู้ช่วย ผอ.)	10	8	8	
5	ที่ปรึกษา/เชี่ยวชาญ	1	-	-	
6	เจ้าหน้าที่สายงานหลัก	28	16	15	1
7	เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน	51	51	49	2
	รวม	95	80	76	4

พัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568

3.1 ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านวิทยาการพัฒนาคูณภาพ การเยี่ยมสำรวจและประเมินแบบเสริมพลัง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการความรู้ นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และการนำค่านิยมองค์กรสู่การปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

3.2 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2568

แบบปฏิบัติงานของหน่วยงาน/โครงการตามแผน (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 (68-44)																			
กิจกรรมของโครงการ	แผนงาน แผนเงิน คำเป้าหมาย	เป้าหมาย																รวมงบประมาณ	
		ไตรมาส 1				ไตรมาส 2				ไตรมาส 3				ไตรมาส 4					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวมไตรมาส 1	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	รวมไตรมาส 2	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	รวมไตรมาส 3	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รวมไตรมาส 4		
รวม		30,000	50,000	720,000	800,000	455,000	260,000	240,000	955,000	65,000	230,000	310,000	605,000	290,000	195,000	50,800	535,800	2,895,800	
รวมเบิกจ่าย		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กิจกรรมย่อยที่ 1 โครงการยกระดับความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนแผนปฏิบัติการสถาบัน	แผน	25,000	5,000	655,000	685,000	445,000	75,000	5,000	525,000	55,000	165,000	205,000	425,000	255,000	150,000	45,800	450,800	2,085,800	
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	
1.1 กิจกรรมยกระดับความสามารถและสร้างเสริมของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล (แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล)	แผนงาน									•	•	•		•	•	•		-	
	แผนเงิน				-				-		35,000	35,000	70,000	35,000	35,000	40,800	110,800	180,800	
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					0	-
1.2 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ Public Training	แผนงาน									•	•	•		•	•	•		-	
	แผนเงิน				-		20,000		20,000		25,000	20,000	45,000	25,000	10,000		35,000	100,000	
	ผลเบิกจ่าย				0			0					0					0	-
1.3 กิจกรรมอบรมภายในประเทศ In-house Training	แผนงาน			•		•	•	•		•	•	•		•	•	•		-	
	แผนเงิน			50,000	50,000		50,000	50,000		50,000			50,000	50,000	50,000		100,000	250,000	
	ผลเบิกจ่าย				0			0					0					0	-
1.4 กิจกรรมยกระดับความสามารถของบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการ ประสานขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรภาคส่วนทั้ง ภายในประเทศ และนานาชาติ (Networking) ISQua São Paulo, Brazil 12 - 15 October 2025 (Tentative)	แผนงาน	•										•		•	•			-	
	แผนเงิน	20,000			20,000				-					140,000			140,000	160,000	
	ผลเบิกจ่าย				0				0									0	-
1.5 จัดหาบริการจัดทำกรอบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase 2)	แผนงาน					•	•	•										-	
	แผนเงิน				-	390,000			390,000									-	390,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0									0	-
1.6 กิจกรรมสนับสนุนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำคำนิยมสู่ การปฏิบัติ OD	แผนงาน			•														-	
	แผนเงิน			550,000	550,000				-									-	550,000
	ผลเบิกจ่าย				0				0									0	-
1.7 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาวะในองค์กร (Organization Well Being)	แผนงาน			•		•				•	•	•						-	
	แผนเงิน			50,000	50,000	50,000			50,000	50,000	50,000	150,000			50,000		50,000	300,000	
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					0	-
1.8 กิจกรรมส่งเสริมการนำคำนิยมสู่การปฏิบัติ ความผูกพัน เชิดชูเกียรติแก่ ผู้ปฏิบัติงานสถาบัน และบุคลากรต้นแบบการปฏิบัติตามคำนิยม วันสถาปนา สรพ. ปีที่ 16	แผนงาน	•	•	•		•	•	•		•	•	•		•	•	•		-	
	แผนเงิน	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	5,000	15,000	5,000	5,000	100,000	110,000	5,000	5,000	5,000	15,000	155,000	
	ผลเบิกจ่าย				0				0				0					0	-
รวม		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง		-	

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2568

รายการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่าย (ล้านบาท)	ร้อยละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
4.4 โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	2.8958	2.6273	90.7	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลเป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็นผู้แทนสถาบันประชาสัมพันธ์ เคลื่อนการทำงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ/นานาชาติ	1 คน	1 คน	1. แผนงบประมาณสำหรับการไปปฏิบัติงานต่างประเทศไม่ได้ปรับเพียงพอ จึงต้องมีการปรับโอนงบประมาณข้ามหมวดรายจ่าย ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในการทำเรื่องเบิกจ่ายงบประมาณ 2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามที่คาดหวัง และร้อยละของเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายที่มีผลการประเมินการวัดระดับความรู้ความเข้าใจมาตรฐาน HA ผ่านเกณฑ์ โดยใช้วิธีการ	1. ทบทวนแผนการปฏิบัติงาน และกระบวนการควบคุมภายใน 2. จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนา competency gap ให้ชัดเจนในปี 2569

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

รายการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผลการใช้ จ่าย (ล้านบาท)	ร้อยละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
								ประเมินสมรรถนะด้าน ดิจิทัลด้วยตัวเอง มีค่าต่ำ กว่าเป้าหมายทั้ง 2 ตัว โดย พบว่ากิจกรรมการพัฒนา บอร์ดรางวัลที่ไม่สอดคล้อง กับการพัฒนาสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการ ประกอบกับการ	
(4.4.1) กิจกรรม ยกระดับ ความสามารถ และพัฒนา สมรรถนะ ของบุคลากร ทุกระดับ สนับสนุน	2.0858	1.8582	89.08	-	2. ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรตาม มาตรฐาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	2.0858	

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

รายการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผลการใช้ จ่าย (ล้าน บาท)	ร้อยละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
แผนปฏิบัติการ การสถาบัน									
					3. ระดับความสำเร็จ การจัดทำแผนการสร้าง และพัฒนาบุคลากร ขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพในประเทศไทย	ระดับ 3	ระดับ 3		
					4. ร้อยละการจัดการ รับรู้ต่อค่านิยมองค์กร และการปฏิบัติ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 93		
					5. ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะ ด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ตามความคาดหวังของ ตำแหน่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 68		

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

รายการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผลการใช้ จ่าย (ล้าน บาท)	ร้อยละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
					6. ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายที่มีผล การประเมินการวัด ระดับความรู้ความ เข้าใจมาตรฐาน HA ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 80	ร้อยละ 45		
					7. ร้อยละของ เจ้าหน้าที่บรรจุระดับ ใหม่ผ่านการประเมิน ทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 67		
					8. ร้อยละอัตราการ ลาออกของเจ้าหน้าที่ ประจำ	≤ ร้อยละ 20	ร้อยละ 7.50		

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

รายการ	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผลการใช้ จ่าย (ล้าน บาท)	ร้อยละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการพัฒนา
					9. ร้อยละของการ ปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 60		
(4.4.2) โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และการ บริหารระบบ ทรัพยากร มนุษย์	0.8100	0.7691	94.95	-	10. ระดับความสำเร็จ ของแผนเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ บริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับ 3	ระดับ 3		
					11. ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่มีความ เข้าใจในกระบวนการ ทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 74		

ข้อ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปี 2568

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>ณ สิ้น Q1</p> <p>1. มีการจัดส่งเจ้าหน้าที่ระดับบริหารไปอบรม แต่แผนประจำปี 2568 ไม่ได้ตั้งงบประมาณในการจัดส่ง ระดับบริหารไปอบรม จึงเกิดงบประมาณที่ไม่ได้จัดสรร จำนวน 260,000 บาท ต่อ คน จำนวน 1 คน</p> <p>2. การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เดิมตั้งเป้าหมายไว้ จากเดิมตั้งไว้ 4 ครั้ง ปัจจุบันดำเนินการไปแล้วจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งนอกแผน 2 ครั้ง (ด้วยมีความจำเป็นเนื่องจากมีการปรับโครงสร้างใหม่)</p>	<p>ณ สิ้น Q1</p> <p>1. งบประมาณอาจจะไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมตามแผน ซึ่งคาดว่า จะของบประมาณเพิ่มเติมในไตรมาส 3</p>	
<p>ณ สิ้น Q2</p> <p>1. มีกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนในไตรมาส 2 ได้ เนื่องจากมีการปรับผังโครงสร้างองค์กรใหม่ และยังไม่จัดสรรอัตรากำลังหรือกำลังคนลงในผังโครงสร้าง จึงยังไม่สามารถจ้างเหมาบริการเพื่อจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (Competency phase 2) ซึ่งได้มีการเลื่อนไปดำเนินการในช่วง ไตรมาส 4 แทน งบ 390,000 บาท</p>	<p>ณ สิ้น Q2</p> <p>1. สำรวจวันและวางแผนในการจัดทำกิจกรรมใหม่ โดยมีการวางแผนล่วงหน้ากับทางที่ปรึกษา เพื่อกำหนดวันในการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (Competency phase 2) ต่อไป</p>	
<p>ณ สิ้น Q3</p> <p>1. ตามที่ได้ขออนุมัติปรับแผนจัดซื้อจัดจ้างในการจ้างเหมาบริการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase 2) ในงบประมาณ 390,000 บาท มาเพื่อดำเนินการในไตรมาส 4</p>	<p>ณ สิ้น Q3</p> <p>1. มีความจำเป็นต้องยกเลิก การออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (Competency phase 2) เนื่องจากความไม่พร้อมของข้อมูล ซึ่ง</p>	

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>ด้วยปัจจุบันโครงการดังกล่าวทางผู้บริหารได้พิจารณาแล้วและยังไม่พร้อมดำเนินการ จึงได้แจ้งทางพัสดุ ยกเลิก การจัดจ้างเหมาบริการจัดทำการออกแบบประเมิน Assessment Competency Gap (Competency phase 2)</p> <p>2. ตามที่ได้มีการวางตัวชี้วัดการประเมินการรับรู้ในมาตรฐานสถาบัน ฉบับ 5 ของเจ้าหน้าที่พบว่า ได้มีการปรับเนื้อหาและรายละเอียดของมาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถทำหาวัดผลเจ้าหน้าที่ได้</p>	<p>จะต้องทำการสำรวจ และเก็บข้อมูล ด้วยเวลาจำกัด จึงต้องเลื่อนออกไป</p>	
<p>ณ สิ้น Q4</p> <p>ปัญหาจากการเบิกจ่ายเงินไปต่างประเทศ ไม่เพียงพอต่อการจ่าย จึงต้องมีการโอนเงินข้ามหมวดเกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำเรื่องเบิกจ่าย</p>	<p>ณ สิ้น Q4</p> <p>1. ต้องมีการวางแผนและเตรียมงบประมาณให้เพียงพอต่อการจ่าย จึงต้องมีการวางแผนตั้งแต่ต้นปี เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	