



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 และรองรับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร

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

การดำเนินงานดังกล่าวยังสนับสนุนการพัฒนาระบบการดำเนินงานสมรรถนะสูง (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 การเยี่ยมชม สํารวจและประเมินแบบเสริมพลัง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการความรู้ นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และการนำค่านิยมองค์กรสู่การ ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

3.2 ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2568

แบบปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพอาเซียน (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 คำเป้าหมาย | | | | 0 | | | | 0 | | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 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 คำเป้าหมาย | | | | 0 | | 1 ครั้ง | | 0 | | 1 ครั้ง | 2 ครั้ง | 0 | 2 ครั้ง | 1 ครั้ง | | 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 คำเป้าหมาย | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | | 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 คำเป้าหมาย | 1 ครั้ง | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | 1 ครั้ง | | | 0 | - |
| 1.5 จัดหาบริการจัดทำกรอบประเมิน Assessment Competency Gap (competency phase 2) | แผนงาน | | | | | • | • | • | | | | | | | | | | - |
| | แผนเงิน | | | | - | 390,000 | | | 390,000 | | | | | | | | | 390,000 |
| | ผลเบิกจ่าย คำเป้าหมาย | | | | 0 | | 1 ครั้ง | | 0 | | | | | | | | 0 | - |
| 1.6 กิจกรรมสนับสนุนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสนับสนุนการนำคำนิยมสู่ การปฏิบัติ OD | แผนงาน | | | • | | | | | | | | | | | | | | - |
| | แผนเงิน | | | 550,000 | 550,000 | | | | - | | | | | | | | | 550,000 |
| | ผลเบิกจ่าย คำเป้าหมาย | | | | 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 | 50,000 | 150,000 | | | 50,000 | 50,000 | 300,000 |
| | ผลเบิกจ่าย คำเป้าหมาย | | | | 0 | | 1 ครั้ง | | 0 | | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | | 1 ครั้ง | | 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 คำเป้าหมาย | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 1 ครั้ง | 0 | - |

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2568

| รายการ | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผลการใช้ จ่าย (ล้านบาท) | ร้อยละ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค | แนวทางการพัฒนา |
|---|-----------------------|-------------------------------|--------|--|--|-----------------|--------------------|---|---|
| 4.4 โครงการ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์เพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะและ ส่งเสริม วัฒนธรรม องค์กร (4.4.1) กิจกรรม ยกระดับ ความสามารถ | 2.8958 | 2.6273 | 90.7 | 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568 | 1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล เป็นกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสามารถเป็น ผู้แทนสถาบันประชาสัมพันธ์ เคลื่อนการทำงานกับหน่วยงาน ภายนอกในระดับประเทศ/ นานาชาติ | 1 คน | 1 คน | 1. แผนงบประมาณ สำหรับการไปปฏิบัติงาน ต่างประเทศไม่ได้ปรับ เพียงพอ จึงต้องมีการ ปรับโอนงบประมาณข้าม หมวดรายจ่าย ส่งผลทำ ให้เกิดความล่าช้าในการ ทำเรื่องเบิกจ่าย งบประมาณ 2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมตามที่ คาดหวัง และร้อยละของ เจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย | 1. ทบทวนแผนการ ปฏิบัติงาน และ กระบวนการควบคุม ภายใน 2. จัดทำแผนและ ดำเนินการพัฒนา competency gap ให้ ชัดเจนในปี 2569 |
| | | | | | 2. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐาน | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 100 | | |
| | | | | | 3. ระดับความสำเร็จการจัดการ แผนการสร้างและพัฒนา บุคลากรขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพในประเทศไทย | ระดับ 3 | ระดับ 3 | | |

| รายการ | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผลการใช้ จ่าย (ล้านบาท) | ร้อยละ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค | แนวทางการพัฒนา |
|--|-----------------------|-------------------------------|--------|-----------------------|--|-----------------|--------------------|---|----------------|
| และพัฒนา สมรรถนะของ บุคลากรทุก ระดับสนับสนุน แผนปฏิบัติการ สถาบัน (4.4.2) โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และการบริหาร ระบบ ทรัพยากร มนุษย์ | | | | | 4. ร้อยละของระดับการรับรู้ต่อ ค่านิยมองค์กรผลการนำสู่การ ปฏิบัติ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 93 | ที่มีผลการประเมินการ วัดระดับความรู้ความ เข้าใจมาตรฐาน HA ผ่าน เกณฑ์ โดยใช้วิธีการ | |
| | | | | | 5. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะ ด้านดิจิทัลที่เหมาะสมตามความ คาดหวังของตำแหน่ง | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 68 | ประเมินสมรรถนะด้าน ดิจิทัลด้วยตัวเอง มีค่าต่ำ กว่าเป้าหมายทั้ง 2 ตัว โดยพบว่ากิจกรรมการ พัฒนาบอร์ดรางวัลที่ไม่ | |
| | | | | | 6. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ กลุ่มเป้าหมาย ที่มีผลการ ประเมินการวัดระดับความรู้ ความเข้าใจมาตรฐาน HA ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 45 | สอดคล้องกับการพัฒนา สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ที่ดำเนินการประกอบกับ การประเมินสมรรถนะ ดำเนินการในไตรมาส 4 แล้วจึงมีการปรับแผน กิจกรรมไม่ทัน | |
| | | | | | 7. ร้อยละของเจ้าหน้าที่บรรจุกุญ หลังผ่านการประเมินทดลอง ปฏิบัติงาน | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 67 | | |

O14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568

| รายการ | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผลการใช้ จ่าย (ล้านบาท) | ร้อยละ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ค่า เป้าหมาย | ผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค | แนวทางการพัฒนา |
|--------|-----------------------|-------------------------------|--------|-----------------------|---|--------------------------------------|--------------------|---------------|----------------|
| | | | | | 8. ร้อยละอัตราการลาออกของ เจ้าหน้าที่ประจำ | น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ 20 | ร้อยละ 7.50 | | |
| | | | | | 9. ร้อยละของการปรับปรุง กระบวนการทำงาน Work Instruction แล้วเสร็จ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 60 | | |
| | | | | | 10. ระดับความสำเร็จของแผนเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ | ระดับ 3 | ระดับ 3 | | |
| | | | | | 11. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีความ เข้าใจในกระบวนการทรัพยากร มนุษย์ | 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 จากเดิมตั้ง ไว้ 4 ครั้ง ปัจจุบันดำเนินการไปแล้วจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งนอกแผน 2 ครั้ง (ด้วยมีความจำเป็นเนื่องจากมีการปรับโครงสร้างใหม่)</p> | <p>ณ สิ้น Q1</p> <p>1. งบประมาณอาจจะไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมตามแผน ซึ่งคาดว่า จะของงบประมาณเพิ่มเติมในไตรมาส 3</p> | |
| <p>ณ สิ้น Q2</p> <p>1. มีกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนในไตรมาส 2 ได้ เนื่องจากมีการปรับผังโครงสร้างองค์กรใหม่ และยังไม่ได้จัดสรรอัตรากำลังหรือกำลังคนลงในผังโครงสร้าง 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> | |