

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๑. เหตุผลและความจำเป็น

ตามที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจะต้องเป็นผู้นำระบบวิจัยที่สร้างความรู้เชิงประจักษ์เพื่อการพัฒนา ระบบสุขภาพไทย และดำเนินการตามยุทธศาสตร์หลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ คือ สร้างทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ สร้างและจัดการ ความรู้เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยระบบสุขภาพ และพัฒนากลไกการบริหาร จัดการวิจัยระบบสุขภาพให้มีมาตรฐานและยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สถาบันให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถทำให้สถาบันเป็นองค์กรชั้นนำในการสร้างองค์ความรู้จากงานวิจัยระบบ สุขภาพที่มีคุณภาพ ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้ ดำเนินการตั้งแต่ ปี ๒๕๖๐ สิ้นสุด ปี ๒๕๖๔ ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายในด้านการสร้างงานวิจัย ระดับประเทศ จึงเห็นสมควรทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของสถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุขให้บรรลุผลสำเร็จ
๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยทรัพยากรบุคคล
๓. เพื่อผลักดันแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๕. หน้าที่รับผิดชอบ

หน่วยทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- ๑.๑.๑ ประสานและจัดเตรียมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคนเพื่อเป็นการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถาบันเพื่อพยากรณ์จำนวนบุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป ปฏิบัติการวิชาชีพ วิชาการ และบริหารว่าควรมีจำนวนเท่าใดเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและปริมาณงานของสถาบัน
- ๑.๑.๒ เสนอแผนการบริหารอัตรากำลังคนของสถาบันต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเพื่อความเห็นชอบ
- ๑.๑.๓ จัดทำกรอบบัญชีอัตราเงินเดือนตามโครงสร้างและตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๑.๔ จัดทำรายละเอียดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๑.๕ ควบคุม กำกับ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนบริหารอัตรากำลังคนที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

๑.๒ การสรรหาบุคลากร

- ๑.๒.๑ จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน
- ๑.๒.๒ ดำเนินการสรรหาบุคคลตามประกาศฯ ของสถาบัน
- ๑.๒.๓ จัดทำสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๒.๔ ประเมินผลการทดลองงาน

๑.๓ การย้ายบุคลากร

- ๑.๓.๑ การขอย้ายของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความประสงค์จะขอย้ายยื่นเรื่องขอย้ายต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จะดำเนินการย้ายประจำปี ๆ ละ ๒ ครั้ง คือ เดือนมิถุนายน และ เดือนธันวาคม และ การย้ายเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน
- ๑.๓.๒ สอบถามความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นทางและหน่วยงานปลายทางเพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติ
- ๑.๓.๓ จัดทำคำสั่งย้าย

๑.๔ การเลื่อนระดับตำแหน่ง

- ๑.๔.๑ หน่วยทรัพยากรมนุษย์แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อให้แจ้งความประสงค์เพื่อขอรับการประเมินปีละหนึ่งครั้ง
- ๑.๔.๒ หน่วยทรัพยากรมนุษย์ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานที่ขอรับการประเมิน
- ๑.๔.๓ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด
- ๑.๔.๔ จัดทำคำสั่งเลื่อนผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑.๕.๑ หน่วยทรัพยากรมนุษย์ชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน

๑.๕.๒ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

๑.๕.๓ จัดทำสรุปผลการประเมินผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของงานและสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพัฒนา

๑.๖ บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๑.๖.๑ ปรับเพิ่มเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบฯ ที่สถาบันกำหนด

๑.๖.๒ จัดทำ Slip เงินเดือน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑.๖.๓ จัดทำรายละเอียดข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเพื่อให้ความเห็นชอบในการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบฯ ที่กำหนด

๑.๖.๔ ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามระเบียบที่กำหนด

๑.๗ สวัสดิการ

๑.๗.๑ ดำเนินการตรวจสอบสิทธิและบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และ ค่าสงเคราะห์อื่น ๆ

๑.๗.๒ ดำเนินการเรื่องประกันสังคม ประกันภัยกลุ่ม บัตรผู้ปฏิบัติงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เครื่องแบบผู้ปฏิบัติงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ฅาปนกิจสงเคราะห์ เงินบำเหน็จ และ สวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ ค่าทำศพ ค่าของเยี่ยม ค่าของขวัญ และ ค่าของรางวัลอื่น ๆ

๑.๘ การพ้นออกจากงาน

๑.๘.๑ ดำเนินการเรื่องการออกจากงานหรือเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน

๑.๘.๒ ดำเนินการเรื่องการการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง

๑.๘.๓ ดำเนินการเรื่องจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามสิทธิ

๑.๙ งานด้านกฎหมาย

๑.๙.๑ ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

๑.๙.๒ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสั่งพักงาน

๑.๙.๓ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของสถาบัน

๑.๑๐ การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

๑.๑๐.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการลา ตั้งแต่เสนอขออนุมัติลา สรุปการลาของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๑๐.๒ จัดประชุมผู้ปฏิบัติงานประจำเดือน

๑.๑๐.๓ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

๑.๑๐.๔ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๑.๑๐๕ จัดทำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

- ๒.๑ วิเคราะห์ส่วนขาด ความต้องการของสถาบัน จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดำเนินการตามแผน สรุปประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะ
- ๒.๒ จัดทำ/จัดหาหลักสูตร ดำเนินการและสรุปผลการจัดอบรมภายใน (In-house Training)
- ๒.๓ จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- ๒.๕ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๖ พัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย การปฏิบัติงานสอน การปฏิบัติงานวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์หรือการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน และ การพัฒนาอื่น ๆ ตามระเบียบของสถาบัน
- ๒.๗ ดำเนินการโครงการทางวิชาการตามนโยบาย มาตรการ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

๖. แผนยุทธศาสตร์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ สวรรส กับ ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ดังตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ สวรรส กับ ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

Issues	ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ ๙	แผนยุทธศาสตร์ สวรรส. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๑. Policy (Setting & Supporting)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เร่งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสนองตอบต่อประเด็นเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศ และภารกิจของหน่วยงาน โดยรัฐลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยและแผนพัฒนาของประเทศ <u>ยุทธวิธี</u> ๑. กำหนดทิศทางแผนงานวิจัยด้านสุขภาพของประเทศและจัดลำดับความสำคัญ อย่างมีส่วนร่วม และมีการบูรณาการจากทุกภาคส่วน ๒. ผลักดันให้เกิดการวิจัยตามทิศทางการวิจัยด้านสุขภาพ

Issues	ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ ๙	แผนยุทธศาสตร์ สวรส. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๒. Knowledge Management	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในภาคเอกชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำกระบวนการวิจัย ผลงานวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีจากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ</p> <p>ยุทธวิธี</p> <p>๑. ส่งเสริมการสร้างและจัดการความรู้ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพให้ได้รับการยอมรับ และสอดคล้องกับปัญหาระบบสุขภาพของประเทศ</p> <p>๒. ขับเคลื่อนงานวิจัยด้านสุขภาพไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวทาง หรือมาตรการ ในการพัฒนาด้านสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่ และใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยด้านสุขภาพ</p> <p>๓. เสริมสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยกับภาคเอกชน ที่สอดคล้องกับประเด็นวิจัยสุขภาพ</p>
๓. Development of Research System Competency & Partnership Network	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เร่งรัดพัฒนาระบบวิจัยของประเทศให้เข้มแข็ง เป็นเอกภาพ และยั่งยืน รวมถึงสร้างระบบนิเวศการวิจัยที่เหมาะสม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มจำนวนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาความร่วมมือของเครือข่ายวิจัยในประเทศและระหว่างประเทศ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยระบบสุขภาพ</p> <p>ยุทธวิธี</p> <p>๑. พัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัยและให้ทุนนักวิจัยทางสุขภาพ</p> <p>๒. พัฒนาความร่วมมือกับภายในประเทศไทย นานาชาติทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ในการวิจัยเชิงระบบสุขภาพ ให้เกิด Excellent center ทางการวิจัย</p>

Issues	ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ ๙	แผนยุทธศาสตร์ สวรส. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๔. Supporting System & Good Governance	-	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการวิจัยระบบสุขภาพให้มีมาตรฐานและยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p><u>ยุทธวิธี</u></p> <p>๑. พัฒนางค์กรที่มีคุณภาพด้านการบริหารจัดการ โดยเน้นการพัฒนาการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และตอบสนองจากตรวจสอบภายนอก</p> <p>๒. บริหารจัดการทุนและแหล่งทุนเพื่อการวิจัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน</p>

สำหรับทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สรุปได้ดังนี้

๑. แนวคิดการพัฒนาระบบวิจัยสุขภาพ

๑.๑ เป้าหมายการวิจัยสุขภาพ คือ การสร้างและจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพ โดยใช้เป้าหมายการพัฒนาด้านสุขภาพ เป็นตัวกำหนดประเด็นการสร้างความรู้ และมีการเชื่อมโยงความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้กำหนดนโยบายหรือผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดการเพื่อใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (Knowledge Translation)

๑.๒ การสร้างความเข้มแข็งของระบบวิจัยสุขภาพ

๑.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายวิจัย เพื่อให้มีบุคลากรด้านการวิจัย (นักวิจัย/ผู้จัดการงานวิจัย/ ผู้ประสานงานวิจัย) ที่มีศักยภาพ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย

๑.๒.๒ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการวิจัย ได้แก่ การพัฒนามาตรฐานการทบทวนงานวิจัย (review process) การพิจารณาจริยธรรมการวิจัย (Ethic committee)

๑.๒.๓ พัฒนาและบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่งผลงานวิจัยทันตามเวลาที่กำหนด และส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑.๓ ขอบเขตการวิจัยสุขภาพ พิจารณาความสมดุลในปัจจุบันและความสอดคล้องกับแผนหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่เกี่ยวข้อง โดย

๑.๓.๑ รักษาจุดแข็งในการวิจัยระบบสุขภาพ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข

๑.๓.๒ เพิ่มการวิจัย Policy Evaluation เพื่อเชื่อมโยงสู่ Policy Implementation

๑.๓.๓ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์การแพทย์/ การวิจัยทางคลินิก ที่มุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงทางสุขภาพ และประโยชน์ทางเศรษฐกิจ/ สังคมของประเทศ

๑.๓.๔ เพิ่มประเด็นอื่นๆ เช่น Social determinants of health(SDH), legal enforcement, health of urban population and etc. (future trends)

๑.๓.๕ เพิ่มประเด็น Quick win (ระยะ ๑ ปี) หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) เพื่อสร้างความรู้ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบาย เช่น National clearing house, Primary care system, Drug system, Health literacy, Big data, Medical innovation, Ideal National Health Insurance System

๑.๔ ประเด็นวิจัย Quick win และเป้าหมายความสำเร็จในระยะ ๑ ปี

๑.๔.๑ National Clearing House โดยมีหน่วยงานภายใต้โครงสร้างของ สวรส. เช่น สมสส และ สพตส. ที่อาจยังมีการดำเนินงานทับซ้อนกันอยู่ และควรมีการรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและเพื่อการประหยัดงบประมาณ

๑.๔.๒ Drug system ประเด็นการวิจัยพัฒนาระบบ Central Pharmaceutical เพื่อให้เกิดการจัดซื้อยาารวมหรือต่อรองราคารวม เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถเข้าสู่ระบบการซื้อยาารวม ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดงบประมาณ

๑.๔.๓ Ideal National Health Insurance System เพื่อการพัฒนาระบบประกันสุขภาพที่ดีของประเทศ

๑.๔.๔ Regional Health System Reform ซึ่ง สวรส.ได้เดินหน้าไปแล้วในบางส่วน ซึ่งวางแผนที่จะทำกระบวนการ sandbox กับเขตสุขภาพหนึ่งเขต เพื่อให้เขตสุขภาพดังกล่าวเป็นตัวแทนของการวางระบบและทิศทางการพัฒนา

๑.๔.๕ Primary Care System Reform รูปแบบระบบบริการทั้งในเขตเมือง เขตชนบท ประเด็นความต้องการให้เกิดคณะกรรมการสุขภาพระดับเขต ส่วนในเรื่องแพทย์ประจำครอบครัว ที่ศึกษาบทบาท ภารกิจ competency และเรื่อง health outcome ที่จะต้องวัดได้

๑.๔.๖ Health Literacy System Reform ซึ่งในส่วนที่คณะกรรมการปฏิรูปมอบหมายคือ Health Literacy ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะของประชาชน แต่เป็น Health Literacy เข้าถึงระดับผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและระบบสุขภาพปัจจุบันของประเทศไทย

๑.๔.๗ Big data สิ่งที่ สวรส.จะทำคือมุ่งเน้นในการทำ Big data ของโรค NCD ซึ่งยังคงเป็นปัญหาใหญ่

๑.๔.๘ Medical Innovation ซึ่งขณะนี้ได้ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือใหม่ เช่น เครื่องมือการตรวจวัดการสั้นในโรคพาร์กินสัน ซึ่งผ่านการทำ Pilot study เรียบร้อยและกำลังเข้าสู่การทำ Clinical โดย สวรส.จะพยายามผลักดันงานวิจัยต่อไปจนถึงระดับ Commercial Scale เพื่อการนำไปใช้ในชีวิตจริงให้ได้

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สวรส. สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ มีผลการดำเนินงานสำคัญปี ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๑ ได้แก่ การจัดทำทิศทาง/กรอบการวิจัย การสนับสนุนทุนวิจัยสุขภาพ การใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย โดยแสดงผลผลิตและผลลัพธ์การวิจัยระบบสุขภาพ ที่ทำให้เกิดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสุขภาพ สังคม คุณภาพชีวิต การแก้ปัญหาพื้นที่ การขับเคลื่อนนโยบาย และผลิตและผลลัพธ์การวิจัยทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ แนวปฏิบัติทางการแพทย์/ การวิจัยพัฒนาต้นแบบและทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมือทางการแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยระบบสุขภาพ มีผลงานในเรื่องความสำเร็จของโครงการวิจัย และการส่งเสริมบุคลากรด้านการวิจัยและเครือข่ายวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการวิจัยระบบสุขภาพให้มีมาตรฐานและยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการประเมินการบริหารพัฒนาทุนมนุษย์เวียนของกรมบัญชีกลาง โดยมีผลประเมินในด้านบทบาทคณะกรรมการบริหารทุนมนุษย์เวียน การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับการดำเนินงานในระยะต่อไป สรุปได้ดังนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เชื่อมโยงกับบทบาทจุดยืน (Position) ของ สวรส. เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา

๒. คำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงแผน/ยุทธศาสตร์การพัฒนาต่างๆ

๓. ทบทวนเป้าหมายให้ชัดเจนทั้งเป้าหมายองค์กร และเป้าหมายการวิจัยสุขภาพ โดยกำหนดเป้าหมายระยะสั้น โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ หรือประเด็นเร่งด่วน (Quick win) ที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จในระยะเวลา ๑ ปี และเป้าหมายระยะ ๓ ปี รวมถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. ปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับกับบทบาท/ภารกิจ

จากแผนยุทธศาสตร์ ทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล มีส่วนสำคัญต่อการผลักดันแผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก การดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อสืบสานการดำเนินงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขให้เป็นผู้นำระบบวิจัยที่สร้างความรู้เชิงประจักษ์เพื่อการพัฒนาสุขภาพไทย ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีความชำนาญในสายอาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปได้ว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นพลังในการขับเคลื่อนงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และ ทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานของ สวรส. ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเดียวกันของสถาบัน

๗. การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทุนหมุนเวียน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงาน

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ระบบสุขภาพของประเทศ มีฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารกิจการโดยคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข โดยมีคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จำนวน ๓ คณะ ได้แก่ คณะอนุกรรมการยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการตรวจสอบและ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จำนวน ๒ คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น บุคคลภายนอกตรวจสอบ จำนวน ๑ คน ผู้แทนผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ คน และ ผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถาบัน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๒. กลั่นกรองระเบียบ ประกาศที่ออกตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

๓. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล

๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

สำหรับคณะกรรมการที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขซึ่ง คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ซึ่งในขณะนี้คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผลทำให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลชุดเก่าหมดวาระลง และ กำลังดำเนินการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการชุดใหม่ทั้งหมด ซึ่งทำให้คณะกรรมการบริหารบุคคล ชุดใหม่ต้องใช้เวลาในการศึกษา เรียนรู้ บริบทข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีผู้อำนวยการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งด้วย ความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเป็นผู้บริหารสถาบัน มีรองผู้อำนวยการและ/หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ ผู้อำนวยการแต่งตั้งจากผู้บริหารของสถาบันฯ ทำหน้าที่รับผิดชอบงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายเพิ่มเติมจาก งานประจำและพ้นจากการดำรงตำแหน่งตามวาระของผู้อำนวยการ ประกอบด้วย ๑ กลุ่มงาน ๔ ส่วนงาน ดังนี้

๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
๒. ส่วนงานสนับสนุน ประกอบด้วย ๒ สำนัก

๒.๑ สำนักบริหารกลาง ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนทั่วไป หน่วยงานการเงินและบัญชี และ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ สำนักนโยบายและแผน ประกอบด้วย ๒ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานนโยบายและแผน และ หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. ส่วนงานวิชาการ ประกอบด้วย ๑ สำนัก และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักจัดการงานวิจัยและประสานงานโครงการ และ หน่วยงานสื่อสาร

๔. ส่วนงานวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ๓ สำนัก ได้แก่ สำนักวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย สำนักพัฒนาการคุ้มครองการวิจัยในมนุษย์ และสำนักวิจัยเพื่อพัฒนาการตรวจสอบการบริการสาธารณสุข

๕. ส่วนงานมาตรฐานและการบริการสารสนเทศระบบบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย ๓ สำนัก ได้แก่ สำนักสารสนเทศบริการสุขภาพ สำนักพัฒนามาตรฐานระบบข้อมูลสุขภาพไทย และ สำนักพัฒนากลุ่มโรคร่วมไทย

การจัดองค์การของสถาบันฯ เป็นการ จัดองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) มีการแบ่งงานกันทำในสาขาที่ตนมีความชำนาญ มีการยึดถือกฎ ระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป บุคคลในองค์การไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์กร สถาบันฯ ได้มีการจัดองค์การตามหลักการ OSCAR ของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ดังนี้

๑. หลักวัตถุประสงค์ (Objective) สถาบันมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑.๑ สำรอง ศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อวางเป้าหมาย นโยบาย และจัดทำแผนโครงการ และมาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศ

๑.๒ ประสานงานกับหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของรัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข รวมทั้งการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน

๑.๓ สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขของภาครัฐและภาคเอกชน และส่งเสริมความร่วมมือการวิจัยระบบสาธารณสุขระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนนานาชาติ ประเทศ รวมทั้งดำเนินการวิจัยด้านระบบสาธารณสุขที่มีความสำคัญตามนโยบายและไม่มีสถาบันวิจัยหรือหน่วยงานวิจัยอื่นดำเนินการ

๑.๔ สนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะในการเลือก การรับ และการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ตลอดจนการจัดการโครงการลงทุนและโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเลือก การรับ และการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อให้ได้วิทยาการและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

๑.๕ บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้แลผลงานวิจัยและวิชาการสาธารณสุขแก่หน่วยงานของรัฐ เอกชน และสาธารณชน

๑.๖ บริหารกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

๑.๗ กระทำการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสถาบันหรือตามที่คณะกรรมการ กำหนด

๒. หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) มีการจัดแบ่งงานตามความสามารถของ พนักงาน ส่วนใหญ่มีการมอบหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่คล้ายกันอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ คนคนเดียว

๓. หลักการประสานงาน (Coordination) ทุกหน่วยร่วมมือกันทำงานที่สอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคี ธรรมเพื่อประโยชน์ของสถาบัน

๔. หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) มี การแบ่งแยกอำนาจออกตามสายการบังคับบัญชา

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) มีการมอบหมายความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจเพื่อ ทำงานให้สำเร็จด้วยดี

สำหรับขอบเขตของการควบคุม (Span of control) ของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งอยู่ระหว่าง ๒ – ๑๐ คน

ส่วนโครงสร้างเป็นการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรตามสายงานหลัก และมีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างลดหลั่นเป็นชั้น ๆ

มติคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนบริหารอัตรากำลังคนของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้มีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้งบบุคลากร จำนวน ๕๐ คน และผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เงินรายได้จากแหล่งอื่น จำนวน ๙๐ คน รวม ๑๔๐ คน ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป ๓๒ คน ปฏิบัติการวิชาชีพ ๓๒ คน วิชาการ ๔๘ คน และ ตำแหน่ง บริหาร ๒๘ คน

มีผู้ปฏิบัติงานจริงตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๕ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้งบบุคลากร จำนวน ๔๔ คน และ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้งบจากแหล่งอื่น ๗๑ คน

แนวโน้มในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทุนหมุนเวียนควรมีการปรับโครงสร้างสถาบัน โครงสร้าง อัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันในการเป็นผู้นำด้านการวิจัยระบบสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างในส่วนวิชาการควรมีการจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการมอบหมายงานและการปฏิบัติงานจริง โดย จัดแบ่งตามแผนงานที่แต่ละผู้จัดการงานวิจัยได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจัดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ในแต่ละแผนงานให้เหมาะสม และจัดทำหลักสูตรพัฒนานักบริหารโครงการซึ่งเป็นแกนหลักในการ ดำเนินงานหลักของสถาบันให้สามารถเจรจาต่อรอง และ บริหารโครงการที่รับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ มี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้จัดการงานวิจัยร่วมแลกเปลี่ยนเรียนในระดับสากล สำหรับ ส่วนงานสนับสนุนอื่น ๆ ควรจัดให้มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและมีความชำนาญในแต่ละด้าน

๘. การวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
๑. ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้มีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดีทำให้สามารถกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วน	๑. ขาดหัวหน้าหน่วยทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง ทำให้ต้องมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานระดับรองลงมา เช่นนิติกรอาวุโสรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยทรัพยากรมนุษย์แทนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและไม่มีเวลาในการวางระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หลักด้วย
๒. มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Outsource) มาช่วยปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เร็วขึ้น	๒. ในเรื่องการออกกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดการประสานงานหรือแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบได้อย่างถูกต้อง
๓. ผู้ปฏิบัติงานให้ความสนใจกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมอย่างกว้างขวาง	๓. การกำหนดอัตรากำลังกำหนดเพียงเชิงปริมาณว่ามีในสายงานปฏิบัติการทั่วไป ปฏิบัติการวิชาชีพ วิชาการ และบริหารในภาพรวมในแต่ละสำนัก/ส่วนงานก็คน ยังขาดการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน
	๔. โครงสร้างของสถาบันประกอบด้วยหลายสำนัก บางสำนักที่ตั้งสำนักงานไม่ได้อยู่ที่อาคารสุขภาพแห่งชาติทำให้การประสานในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่คล่องตัว
	๕. สถาบันฯ ได้มอบอำนาจให้ผู้จัดการในส่วนที่อยู่นอกอาคารสุขภาพแห่งชาติมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรภายในสำนักตนเองได้ ทำให้ สวรส. ส่วนกลางไม่ทราบความเคลื่อนไหวของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
	๖. ยังขาดการทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องให้สมบูรณ์ สอดคล้อง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของหน่วยทรัพยากรมนุษย์

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้หลักการ SWOT Analysis โดยสรุปได้ดังนี้

๙.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีบทบาทหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในการบริหารงานบุคคล	๑. มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารงานบุคคลชุดใหม่ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการต้องสร้างความเข้าใจให้คณะกรรมการฯ ทราบในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ของสถาบันใหม่ทั้งหมด
๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันเพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน	๒. ขาดการติดตามและประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการวิเคราะห์งานและสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๓. ข้อมูลส่วนขาดที่ควรได้รับการพัฒนารายบุคคลมีไม่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกประเด็นทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ให้ครบถ้วนว่าผู้ปฏิบัติงานท่านใดที่ยังขาดความรู้ ทักษะอะไรบ้างที่ควรได้รับการพัฒนา
๔. มีการกำหนดกรอบ เนื้อหาหรือประเด็นที่เหมาะสมและจำเป็นในการปฐมนิเทศ	๔. ขาดการนำกรอบ เนื้อหา ประเด็นในการปฐมนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติอย่างจริงจัง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๕. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๕. ขาดการนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในการประเมินผู้ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๖. บุคลากรขาดทักษะภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>
<p>๗. มีหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน</p>	<p>๗. ขาดหัวหน้าหน่วยทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบงานโดยตรง</p>
<p>๘. มีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ที่สามารถพัฒนาซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๘. ระบบการจัดเก็บและจัดการข้อมูลด้านกาบริหารงานบุคคลยังไม่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน</p>
<p>๙. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ มีทักษะ สมรรถนะ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>๙.๑ บุคลากรมีภาระงานประจำมาก ทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๙.๒ บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับแนวทางวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ทำให้ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน</p>
<p>๑๐.๑ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ ๑๐.๒ บุคลากรมีความตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ๑๐.๓ บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีการสอนงานและเรียนรู้งานร่วมกัน</p>	<p>๑๐. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและความเข้าใจเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ เช่น การประเมินผลโครงการ และ ระเบียบวิธีวิจัย</p>
<p>๑๑. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคลหลายช่องทาง</p>	<p>๑๑. ขาดการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างต่อเนื่อง</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑๒. มีระเบียบ ประกาศ ที่ออกตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลครบถ้วน</p>	<p>๑๒.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลบางเรื่องไม่ถูกต้องตรงกัน</p> <p>๑๒.๒ ขาดระบบในการสืบค้น ค้นหาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p>
<p>๑๓. มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๓. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>
<p>๑๔. มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายใน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการตามมติคณะกรรมการข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศฯ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑๔. ขาดการประชุมหัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันฯ เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>๑๕. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบประเมินที่ยุติธรรม โปร่งใส และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๕. ขาดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนให้ผู้ประเมินเบื้องต้นและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน (Performance Agreement) เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>
<p>๑๖. มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังของสถาบันฯ</p>	<p>๑๖. ขาดการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>๑๗. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและภารกิจของหน่วยงานชัดเจน</p>	<p>๑๗. โครงสร้างองค์กรบางส่วนยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถาบัน</p>
<p>๑๘. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอ</p>	<p>๑๘. ขาดการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>

๙.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์โอกาส – อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส – อุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทรัพยากรมนุษย์

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threats)
<p>๑. กระแสยุคโลกาภิวัตน์ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรมใหม่ ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มติ ครม. เห็นชอบให้จัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่แต่ยังไม่มี ความชัดเจนในรายละเอียด ทำให้ สวรส. วางแผนในการกำหนดบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับกระทรวงใหม่ยาก</p>
<p>๒. นโยบายมีนโยบายในการพัฒนาประเทศไทยใต้ โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” ใช้แนวทาง “สานพลัง ประชาธิปไตย” เป็น ตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึก กำลังกันขับเคลื่อนผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรืองานวิจัยต่าง ๆ เอื้อให้ สวรส. ดำเนินการบริหารจัดการทุนวิจัยต่าง ๆ ได้อย่าง คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๒. มีการแข่งขันของตลาดแรงงานสูงในเรื่องการให้ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อดึงดูดคน เก่งไปปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ สวรส. หาคคนเก่งมา ทำงานด้วยยากมากยิ่งขึ้น</p>
	<p>๓. งบประมาณด้านบุคลากรที่ได้รับจากรัฐบาลมีจำกัด ทำให้ สวรส. ต้องใช้เงินรายได้ในการจ้างบุคลากร เพิ่มเติม</p>
	<p>๔. การเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบ ของ กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันฯ</p>

๑๐. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ตามที่หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อสนับสนุนภารกิจของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หน่วยทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด โดยมีการกำกับตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว จากการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ตัวชี้วัดด้านการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้คะแนนร้อยละ ๘๐ และมีข้อสังเกตจากกรมบัญชีกลาง โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ทำหน้าที่ประเมินว่า แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ ยังขาดองค์ประกอบในการประเมิน ดังต่อไปนี้ ๑) สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทุนหมุนเวียน ๒) การนำไปจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน หน่วยทรัพยากรมนุษย์จึงได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและผู้เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมุ่งเน้นให้มีการวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทุนหมุนเวียน มีการนำไปจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยระบบสุขภาพ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกการบริหารงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีมาตรฐานและยั่งยืนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาระบบงานด้านบริหารงานบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเป็นธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. มีทักษะและสมรรถนะในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สวรรส.	๑. มีแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้ดำเนินการตามแผน ๓. ร้อยละของผู้เข้าอบรมตามที่กำหนด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง	๑. สวรรส. มีแผนบริหารอัตรากำลัง ๒. สวรรส. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	๑. มีแผนบริหารอัตรากำลัง ๒. มีโครงสร้างอัตรากำลังที่ชัดเจน ๓. บุคลากรใหม่เกิดความเข้าใจในโครงสร้างและภารกิจขององค์กร ๔. ร้อยละบุคลากรตามแผนบริหารอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	สวรรส. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการดำเนินงาน	๑. จำนวนกฎ ระเบียบที่ได้ดำเนินการตามแผน ๒. ร้อยละของความสำเร็จของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ๓. มีระบบข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความรักและความผูกพันกับองค์กร	๑. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมที่เข้าร่วมกิจกรรม ๒. ระดับความพึงพอใจต่อสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ๓. ระดับความรัก ความผูกพัน ความภาคภูมิใจต่อสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ตารางที่ ๕ แสดงผลสรุปแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. มีทักษะและสมรรถนะในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบัน

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. โครงการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน	๑. วิเคราะห์งานและสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ๔. ประเมินผลการอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล ๕. นำผลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป	๒.๕	๒.๕	๒.๕	๒.๕	๒.๕	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	ทีม HRD
๒. โครงการพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กร(TQM-Total Quality Management)	๑. วิทยาการบรรยายให้ความรู้ ๒. ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ ๓. ฝึกปฏิบัติในการทำกระบวนการต่างๆ	-	-	-	๐.๑	๐.๑	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม	ทีม HRD
๓. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๑. ชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ๒. ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชากำหนดข้อตกลงร่วมกัน ๓. ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเองตามตัวชี้วัด ๔. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมิน ๕. เสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการฯ ๖. แจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงาน ๗. พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน	-	-	-	-	-	๑. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบภายในเดือนตุลาคม ๒. มีตัวชี้วัดที่ผู้ปฏิบัติงานทำการตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาภายในเดือนธันวาคม	HRM
รวมงบประมาณ		๑๒.๗						

ตารางที่ ๖ แสดงผลสรุปแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ สรรส.มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม และเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. โครงการบริหารอัตรากำลัง	๑. ทบทวนอัตรากำลังคน ๒. จัดทำข้อเสนอแผนบริหารอัตรากำลังคน ๓. เสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลฯและคณะกรรมการ สรรส. เพื่อให้ความเห็นชอบ	-	-	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรตามแผนบริหารอัตรากำลัง	ทีม HRD
๒. โครงการพัฒนาการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร	๑. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ๒. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลหลายช่องทาง ๓. ดำเนินการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร	-	-	-	-	-	มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	HRM
๓. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	๑. จัดทำหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานใหม่ ๒. จัดทำระบบการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่	-	-	-	-	-	มีการปฐมนิเทศตามหลักสูตรและระบบการปฐมนิเทศที่กำหนด	ทีม HRD
รวมงบประมาณ		-						

ตารางที่ ๗ แสดงผลสรุปแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ สวรรส.มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการดำเนินงาน

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. โครงการปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล	จ้างผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ ๑. การสรรหาบุคลากร ๒. การวิเคราะห์งาน ๓. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๔. การพัฒนาบุคลากร	-	๑.๐	๑.๐	-	-	มีรายงานผลการถ่ายทอดประสบการณ์ ๑. การสรรหาบุคลากร ๒. การวิเคราะห์งาน ๓. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๔. การพัฒนาบุคลากร	HRM
๒. โครงการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	๑. ประสานคณะอนุกรรมการฯ ๒. จัดเตรียมวาระการประชุมและเอกสารประกอบประชุม ๓. ดำเนินการจัดประชุม ๔. สรุปรายงานการประชุม	๐.๒	๐.๒	๐.๑	๐.๑	๐.๑	ร้อยละความสำเร็จของงานและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมติคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล	HRM
๓. โครงการพัฒนาโปรแกรมบริหารงานบุคคล	๑. กำหนดรอบเวลาในการบันทึกข้อมูล ๒. บันทึกข้อมูลตามรอบเวลาที่กำหนด ๓. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล	-	-	-	-	-	มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและครบถ้วน	HRM

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๔ โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการลาด้วยใบลาออนไลน์	๑. พัฒนาโปรแกรมระบบใบลาออนไลน์ ๒. จัดทำรายงานข้อมูลการลา	-	-	-	๐.๐๕	๐.๐๕	๑. ร้อยละความสำเร็จโครงการที่ได้ดำเนินการตามแผน ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ	HRM
รวมงบประมาณ		๒.๗๕						

ตารางที่ ๘ แสดงผลสรุปแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม
เป้าประสงค์ พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความรักและความผูกพันกับองค์กร

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. โครงการสัมมนาประจำปีของ สวรรส. (Retreat)	๑. วางแผนการจัดสัมมนานอกสถานที่ ๒. จัดทำโครงการสัมมนา ๓. ประสานการจัดสัมมนา (วิทยากร สถานที่ ผู้ปฏิบัติงาน) ๔. ดำเนินการจัดสัมมนา ๕. ประเมินผลการจัดสัมมนา	๐.๒	๐.๒	๐.๒	๐.๒	๐.๒	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมสัมมนาภาพรวม	ทีม HRD

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ(ล้านบาท)					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๒. โครงการประชุมผู้ปฏิบัติงานประจำเดือน	๑. จัดทำแผนการประชุม ๒. ประสานวาระการประชุม ๓. จัดทำเอกสารประกอบการประชุม ๔. ดำเนินการจัดประชุม ๕. สรุปรายงานผลการประชุม	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	๐.๑	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมประชุม	ทีม HRD
๓. โครงการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. จัดทำแบบสอบถามถามผู้ปฏิบัติงานถึงกิจกรรมที่ควรดำเนินการเพื่อสร้างความรักความผูกพันต่อสถาบัน ๒. ออกแบบและดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ๓. ประเมินผลโครงการ	๐.๑	๐.๑	๐.๘	๐.๘	๐.๘	๑. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก ๒. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรัก ความผูกพัน ความภักดีต่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก	ทีม HRD
รวมงบประมาณ		๔.๑						