

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๑

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึกและกว้าง				
๑. ศักยภาพและสมรรถนะ บุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจ ของสถาบัน	๑.๑ อบรมสมรรถนะที่พึง ประสงค์ (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรมสมรรถนะที่พึง ประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔
	๑.๒ อบรมบุคลากรตามแผนการ พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนา รายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔
	๑.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ ๓ เรื่อง	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔
	๑.๔ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ของสถาบันด้านการบริหาร จัดการทั่วไปและด้านวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการปฐมนิเทศ ตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐ ๑. หลักสูตรปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของ สถาบันวิชาชีพแห่งชาติ ๒. หลักสูตรผ่านความเห็นชอบของ คอก. บริหารและยุทธศาสตร์	ไตรมาส ๑-๒	มีเจ้าหน้าที่เข้าใหม่จำนวน ๒ คน ดำเนินการปฐมนิเทศ ครบทั้ง ๒ คน (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและ ต่างประเทศ	๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรใน การศึกษาดูงาน ประชุม และ สัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและ สัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึก ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๕ คน	ไตรมาส ๑-๔	บุคลากรจำนวน ๒ ท่าน จากโครงการ HPV/HIV เดินทางไปอเมริกา เพื่อร่วม ประชุม International Papillomavirus Conference ครั้งที่ ๓๕
	๒.๒ ส่งเสริมบุคลากรในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่าง ประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน องค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อย ๑ คน	ไตรมาส ๑-๔	ส่ง นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติการ ไป fellowship ที่ HITAP (โครงการประเมินเทคโนโลยีและ นโยบายด้านสุขภาพ) จำนวน ๑ คน ระยะเวลาตั้งแต่ ก.พ.-ส.ค. ๖๖
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร				
๓. บุคลากรทุกระดับได้รับการ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้าง การมีส่วนร่วมและนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๓.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่ บุคลากรสถาบันเน้นการทำงาน เป็นทีม	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔
	๓.๒ ส่งเสริมต้นแบบค่านิยม องค์กร โดยการคัดเลือกเป็น บุคลากรดีเด่นประจำปี	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็น ต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
๔. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	๔.๑ ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน	ไตรมาส ๑-๓	กำลังดำเนินการทางจัดทำกรอบและแนวทางฯ
	๔.๒ ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ไตรมาส ๒-๔	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔
	๔.๓ ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent ๒. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ไตรมาส ๑-๓	กำลังดำเนินการจัดทำแผนฯ