

ผลการติดตามความก้าวหน้าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ไตรมาสที่ ๒

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการติดตามรอบ ไตรมาสที่ ๑	ผลการติดตามรอบ ไตรมาสที่ ๒
<b>กลยุทธ์ ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึกและกว้าง</b>						
๑. ศักยภาพและสมรรถนะ บุคลากรมีความเหมาะสม พันธกิจของสถาบัน	๑.๑ อบรมสมรรถนะที่พึง ประสงค์ (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรม สมรรถนะที่พึงประสงค์ตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๕,๑๓๓.-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการ ในไตรมาส ๒-๔	๑๔ คน (ร้อยละ ๓๗.๘)
	๑.๒ อบรมบุคลากรตามแผนการ พัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตาม แผนการพัฒนารายบุคคล ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการ ในไตรมาส ๒-๔	๑๐ คน (ร้อยละ ๒๗)
	๑.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปัน ประสบการณ์	๐.-	๓ เรื่อง (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการ ในไตรมาส ๒-๔	จัด Journal club จำนวน ๑ ครั้ง โดยนักวิชาการวัคซีน

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการติดตามรอบ ไตรมาสที่ ๑	ผลการติดตามรอบ ไตรมาสที่ ๒
	๑.๔ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ของสถาบันด้านการบริหาร จัดการทั่วไปและด้านวัดจีน	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่าน การปฐมนิเทศตามหลักสูตร ของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	๐.-	๑. หลักสูตร ปฐมนิเทศ เจ้าหน้าที่ใหม่ ของสถาบัน วัดจีนแห่งชาติ ๒. หลักสูตร ผ่านความ เห็นชอบของ คอก.บริหาร และยุทธศาสตร์ (ไตรมาส ๑-๒)	ไม่มีเจ้าหน้าที่ใหม่	มีเจ้าหน้าที่เข้าใหม่ จำนวน ๒ คน ดำเนินการปฐมนิเทศ ครบทั้ง ๒ คน (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๑	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๒
๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ คน	๑๐๐,๘๖๕.๒๐	ไม่น้อยกว่า ๕ คน (ไตรมาส ๑-๔)	รองผู้อำนวยการสถาบันเข้าร่วมประชุม International Congress on Infectious Diseases ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย และผู้จัดการสำนักพัฒนาศักยภาพด้านวัคซีนของประเทศเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการระดับภูมิภาค เพื่อการวิจัยพัฒนาวัคซีนในอาเซียน ประเทศอินโดนีเซีย	นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติการ ๑ คน ประชุมอบรมหลักสูตรระเบียบการวิจัยด้านการวิเคราะห์นโยบาย ในรูปแบบวีดิทัศน์ทางไกล (online coursework)
	๒.๒ ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๑ คน	๐.-	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน (ไตรมาส ๑-๔)	รอดำเนินการ	ส่ง นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติการ ไป fellowship ที่ HITAP (โครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ) จำนวน ๑ คน

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๑	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๒
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร						
๓. บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๓.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของทุกปี	๐.-	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาวิทยากร
	๓.๒ ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	๐.-	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔	จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยคัดเลือกจากบุคลากรดีเด่นปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
๔. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่ง เพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	๔.๑ ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการสู่ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	๐.-	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์	กำลังดำเนินการทางจัดทำกรอบและแนวทาง	จัดทำกรอบการเลื่อนระดับใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๑	ผลการติดตามรอบไตรมาสที่ ๒
				สถาบัน (ไตรมาส ๑-๓)		
	๔.๒ ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	๐.-	ร้อยละ ๑๐๐ (ไตรมาส ๒-๔)	ดำเนินการในไตรมาส ๒-๔	ประกาศให้ผู้ที่มิสิทธิ์ประเมินเลื่อนระดับรับทราบและส่งเอกสารเพื่อรับการประเมิน
	๔.๓ ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารคนเก่ง (Talent) ๒. มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	๐.-	๑. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent ๒. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) (ไตรมาส ๑-๓)	กำลังดำเนินการจัดทำแผน	กำลังดำเนินการจัดทำแผน
	๔.๔ สำนวความผูกพันของบุคลากร Talent และ Successor	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๐.-	-	ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐	ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐