

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
1. เพื่อให้สถาบันมีระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีสมรรถนะตรงกับตำแหน่ง	ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนงานที่กำหนด	สร้างกลไกและระบบการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม	การสรรหาบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด - วิเคราะห์ภารกิจและความต้องการบุคลากรของสถาบันในช่วงเวลาต่างๆ - ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนการสรรหาบุคลากร ดังนี้ <b>ไตรมาส 1</b> - ผู้อำนวยการสถาบัน (1) - ผู้ช่วย นวค.คอมพิวเตอร์ (1) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1) - ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายด้านวัคซีน (1) - ผู้ประสานงานโครงการ (1) - ผู้ประสานงานโครงการระหว่างประเทศ (1) - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายด้านวัคซีน (1)	↔				ไตรมาส 1 ดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ตามแผน ยกเว้น - ผู้ช่วย นวค.คอมพิวเตอร์ - ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายด้านวัคซีน	สำนัก อำนวยการ
			<b>ไตรมาส 2</b> - รองผู้อำนวยการสถาบัน (1)		↔		ไตรมาส 3 ดำเนินการสรรหา รองผู้อำนวยการแล้วเสร็จ โดยเริ่มปฏิบัติงาน 1 กรกฎาคม 2562 นอกจากนี้ มีการสรรหาบุคลากรนอกแผน 4 ตำแหน่ง ในไตรมาส 3 ได้แก่ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการวัคซีน (สัตวแพทย์) นักวิชาการวัคซีน เจ้าหน้าที่ธุรการ จะแล้วเสร็จในไตรมาส 4		

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
								ไตรมาส 4 ได้บุคลากรเริ่มปฏิบัติงาน ดังนี้ - นักบริหารงานพัสดุ (15 สค.62) - นักวิชาการวัดซีน (สัตวแพทย์) (2 ก.ย.62) - เจ้าหน้าที่ธุรการ (10 มิ.ย.62)	
2. บุคลากรของสถาบันได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีสมรรถนะและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานทุกระดับตามแผนร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน</li> </ul>	↔				ดำเนินการได้ตามแผน	สำนัก อำนวยการ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเสนอแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ</li> </ul>	↔				ดำเนินการได้ตามแผน	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้</li> </ul>		↔			ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้ ร้อยละ 90.54	
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ด้านวัดซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรด้านวัดซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ	<p>โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านวัดซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านวัดซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการ</li> </ul>	↔				ดำเนินการได้ตามแผน	สำนัก อำนวยการ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
	2.3 มีผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ (Assistant Project Manager) เพิ่มขึ้น 3 คนต่อปี		ประสานงานทั้งในและต่างประเทศ						

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
			- จัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ		←→			ดำเนินการได้ตามแผน - สำนักส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายด้านวัคซีน จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้จัดการโครงการ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๙ -๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีนักวิชาการวัคซีนเข้าร่วม ๑๔ คน - สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร จัดหลักสูตรอบรมเทคนิคการเขียนผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ผู้เข้าร่วม ๑ คน คือ น.ส.ผาณิตา โภมลมาลย์ - จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
								<p>พัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้จัดการโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อผลิตวัคซีนและเภสัชภัณฑ์ชีววัตถุอุตสาหกรรม ในวันที่ ๒๑-๒๒ มกราคม ๒๕๖๒ มีนักวิชาการวัคซีนเข้าร่วมจำนวน ๑๖ คน</p> <p>- ประชุมสมัชชาอนามัยโลก สมัยที่ ๗๒ ณ Switzerland</p> <p>ผู้เข้าร่วม ๑ คน คือ นายวรวิช บุญยาภิษฐาน</p>	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
	2.4 ระดับความสำเร็จ สร้างผลงานวิชาการ อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี		<p>โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ในการสร้างผลงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเขียนผลงาน วิชาการและสร้างแรงจูงใจ (career path, award) ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ</li> <li>- จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อจัด อบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนผลงานเชิง วิชาการและติดตามพัฒนาการ</li> </ul>	↔				<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร จัดอบรมเทคนิค การเขียนผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารนานาชาติ ผู้เข้าร่วม คือ น.ส.ผาณิตา โกมลมาลย์</li> <li>- ศูนย์ภาษา คณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จัดอบรม หลักสูตร Fundamental English Thesis Writing (หลักการเขียน งานวิจัยหรือ วิทยานิพนธ์ภาษาอังกฤษ เบื้องต้น) ผู้เข้าร่วม 1 คน คือ นายวรวิช บุญยาพิษฐาน</li> <li>- อบรมหลักสูตร The19th International Vaccinology Course โดย International Vaccine Institute (IVI) at Korea วันที่ 2-6 ก.ย. 2562 นางสาวณัฐญา อนุรักษ์พันธุ์ นางสาววันอับติขาม มะสาแม นางสาวศิริวรรณ วันศุกร์ นางสาวผาณิตา โกมลมาลย์</li> </ul>	สำนัก อำนวยการ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำโครงสร้างผลงานวิชาการ</li> </ul>		↔		<p>นำเสนอผลงานวิชาการ เพื่อขอทุน The ๑๙<sup>th</sup> International Vaccinology Course ณ The International Vaccine Institute (IVI) ประเทศเกาหลีใต้ มีหัวข้อ ดังนี้ ศักยภาพของศูนย์สัตว์ทดลองใน ประเทศไทย (Capacity of animal testing facilities in</p>		

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
								Thailand) โดยนางสาววันอภิติชา มະສາມ การประเมินศักยภาพการเตรียม ความพร้อมเพื่อรองรับการระบาด ใหญ่ในใช้หัดใหญ่ของประเทศ ไทยอย่างยั่งยืน (The assessment of pandemic influenza vaccine preparedness in Thailand) โดยนางสาวผาณิตา โกมลมาลย์	
			- จัดวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อโครง ร่างผลงานวิชาการสนับสนุนบุคลากรเข้า ร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติ				↔		
3. สถาบันมีโครงสร้างอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน เพื่อ รองรับร่างพระราชบัญญัติความ มั่นคงด้านวัคซีน พ.ศ. ...	3.1 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังและเงินเดือน ประกาศใช้ในไตรมาสที่ 3	สร้างระบบโครงสร้าง อัตรากำลังและเงินเดือน เพื่อรองรับร่าง พระราชบัญญัติความมั่นคง ด้านวัคซีน พ.ศ. ...	โครงการพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของ องค์กร - จัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (HRD) - นำผลวิเคราะห์ เสนอต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ - สื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ก่อนนำไปใช้จริง - สรุปผลการทดสอบและประเมินการใช้ โครงสร้างใหม่ ช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน	↔				ไตรมาส 1 อยู่ระหว่างการสรรหา ผู้อำนวยการสถาบันฯ จึง ชะลอการจัดจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ ไตรมาส 2 เสนอโครงสร้างอัตรากำลังต่อคณะกรรมการ บริหารสถาบันฯ และให้ ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว จะเริ่มใช้โครงสร้าง อัตรากำลัง ในเดือน พฤษภาคม และอยู่ ระหว่างจัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	สำนัก อำนวยการ
	3.2 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนความก้าว หน้าในสายอาชีพของ บุคลากร (Career Path)	สร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร							

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
								ไตรมาส 3 มีการประกาศใช้ โครงสร้างอัตรากำลัง ในวันที่ 1 เมษายน 2562 และอยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) เส้นทางความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ ไตรมาส 4 (ร่าง) เส้นทางความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร่าง) โครงสร้างอัตรา เงินเดือน ได้พิจารณาเสนอ คณะอนุกรรมการบริหาร ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2562	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
4. สถาบันมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน)		โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ และจัดทำร่างระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน)	↔				อยู่ระหว่างการศึกษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ รวมทั้งการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงานระยะสั้น	สำนัก อำนวยการ
			- นำเสนอระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน) ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ		↔				
			- สื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรก่อนนำไปใช้จริง		↔				
	4.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร		โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร - จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร				↔	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 71.8	สำนัก อำนวยการ
			- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร				↔		
			- สรุปผลการประเมิน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข				↔		

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
5. สถาบันนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจบทบาทภารกิจของสถาบันตามโปรแกรมปฐมนิเทศ (E-Learning) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างระบบปฐมนิเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคลากร</li> <li>- ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการปฐมนิเทศบุคลากร</li> <li>- พัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมปฐมนิเทศให้มีความทันสมัยให้เป็นปัจจุบัน</li> </ul>	←→				<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมปฐมนิเทศให้มีความทันสมัยให้เป็นปัจจุบัน ดังนี้</li> <li>- ความรู้เบื้องต้นด้านวัคซีน</li> <li>- ความรู้พระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีน พ.ศ. 2561</li> <li>- ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน</li> </ul>	สำนัก อำนวยการ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใช้งานโปรแกรมปฐมนิเทศเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</li> </ul>			←→	<ul style="list-style-type: none"> <li>เนื่องจากบุคลากรใหม่ในหลาย ๆ ตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ในไตรมาส 4 ฝ่ายบุคคลจึงจะจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใหม่เข้าใช้งานโปรแกรมปฐมนิเทศในไตรมาส 4</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปผลคะแนน ปัญหาอุปสรรค และ</li> </ul>				เนื่องจากมีการเปลี่ยน		

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4		
			นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป					โครงสร้างองค์กรเมื่อวันที่ 1 พ.ค.2562 จึงทำให้เนื้อหาในโปรแกรมปฐมนิเทศ ไม่เป็นปัจจุบัน จึงไม่สามารถให้บุคลากรเข้าทดสอบได้	