

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร				
สถาบันมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร และสรรหาคัดเลือกบุคลากรได้ตามแผน	สรรหาบุคลากรได้ตามแผนที่ต้องการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กร - การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - สรรหาบุคลากรโดยปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นและปฐมนิเทศ - รองผู้อำนวยการ ๑ คน - นักวิชาการ ๓ คน - นักวิเคราะห์ ๑ คน (ร้อยละ ๑๐๐)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสายงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งบุคลากรมีองค์ความรู้สำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อบทบาทภารกิจของสถาบัน	บุคลากรได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก อย่างน้อย ๑ คน	การสรรหา และพิจารณาจัดสรรทุนตามระเบียบสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้ทุนฝึกอบรมและทุนการศึกษาของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๓	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำระเบียบสถาบันวัคซีนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้ทุนฝึกอบรมและทุนการศึกษาของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อย - ไม่สามารถส่งบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
	ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่มีการดำเนินงานด้านวัคซีน	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อย ๑ คน	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่มีการดำเนินงานด้านวัคซีน	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ (IVI ทางออนไลน์) จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๑๐๐)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสู่ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการอบรม พัฒนาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานของตน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	- On the job training - Consulting and feedback - Knowledge sharing - Short course training	- บุคลากรได้รับการอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๑๐ คน - Journal club ๑๘ คน ๒๘/๓๓ คน (ร้อยละ ๘๔.๘๔)
	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะจำเป็นทั่วไป	บุคลากรสถาบันได้รับการอบรมตามทักษะจำเป็นทั่วไป ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	- In house training	บุคลากรสถาบันได้รับการอบรมตามทักษะจำเป็นทั่วไป ๔๖ คน จาก ๕๙ คน (ร้อยละ ๙๓.๘๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร				
บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และพิจารณาประเมินตามเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๑๐๐)	การพิจารณาคัดเลือก และประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรได้รับการพิจารณาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผน จำนวน ๖ คน: นักวิชาการ ๕ คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ คน (ร้อยละ ๑๐๐)
บุคลากรได้รับสวัสดิการและการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	พัฒนารูปแบบสวัสดิการและมาตรการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร (เช่น การสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริมจัดการสภาพแวดล้อม การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร เป็นต้น)	ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ ร้อยละความพึงพอใจต่องานใน ความรับผิดชอบ ร้อยละ ๗๒.๒% สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๗๑.๙% ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๖๐.๒% โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ๖๓.๖% การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๖๒.๔%
บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ส่งเสริม จัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร			

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร				
บุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริต และตระหนักรู้ในความสำคัญ	เสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี	การอบรมหลักสูตร หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต	เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต ๒ ครั้ง ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ ๑๐๐)
		ร้อยละผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ต่อปี	การชี้แจงทำความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งแบบประเมินและเอกสารประกอบการประเมิน	ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ร้อยละ ๘๓.๕๕