

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวักซินแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร					
สถาบันมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	สถาบันจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางขององค์กร และงบประมาณที่เหมาะสม	การทบทวนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางขององค์กรและงบประมาณที่เหมาะสม	รายงานผลการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางขององค์กร และงบประมาณที่เหมาะสม	ไตรมาส ๑-๒	เสร็จสิ้นตามแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคลากรมีองค์ความรู้สำหรับการขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อบทบาทภารกิจของสถาบัน	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่จำเป็น	บุคลากรได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ อย่างน้อย ๑ คน	ไตรมาส ๑-๔	นักวิชาการวักซินได้รับทุน ๒ คน (อังกฤษและญี่ปุ่น)
	ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรในประเทศหรือระหว่างประเทศอย่างน้อย ๑ คน	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรในประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อย ๑ คน	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระหว่างประเทศ อย่างน้อย ๑ คน	ไตรมาส ๑-๔	ได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ IVI เรียบร้อยแล้ว แบ่งเป็นไประยะเวลา ๒ สัปดาห์ รวม ๒ คน และไประยะเวลา ๔ เดือน รวม ๓ คน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสู่ความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมในเวทีนานาชาติ/ On the job training ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนได้รับการอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ร้อยละสะสม ในปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	ไตรมาส ๑-๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๔๒.๘๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๘๔.๘๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รวม ๑๒ เดือน) ได้ร้อยละ ๘๙.๑๘
	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะจำเป็นทั่วไป	การจัดอบรมหลักสูตรร่วม เพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นทั่วไป	บุคลากรสถาบันได้รับการอบรมตามทักษะจำเป็นทั่วไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๑-๔	แผนพัฒนาอบรมปี ๖๕ รวม ๑๗ หัวข้อ จัดการ อบรมแล้ว ๑๖ หัวข้อ และเลื่อนอบรม ๑ หัวข้อ (ภาษาอังกฤษ) มีบุคลากรได้รับการ อบรมรวมร้อยละ ๘๓.๔๒

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร					
บุคลากรได้รับสวัสดิการและการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	พัฒนารูปแบบสวัสดิการและมาตรการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	การทบทวนระเบียบคณะกรรมการ บริหารสถาบันฯ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ	ความพึงพอใจการจัดสวัสดิการ การสร้างเสริมสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๔	มีความพึงพอใจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ร้อยละ ๗๔.๕๗ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมร้อยละ ๘๐.๑๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร					
บุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริต และตระหนักรู้ในความสำคัญ	เสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต	การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต	มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี	ไตรมาส ๑-๔	จัดกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว สถาปนาสถาบัน ครบรอบ ๑๐ ปี วันที่ ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๕
		การชี้แจงทำความเข้าใจแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๑-๔	ได้คะแนนรวม ๘๖.๐๒ คะแนน อยู่ในระดับ A

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากสถาบันวัคซีนแห่งชาติได้รับการประกาศให้เป็นหน่วยบริหารจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม สถาบันได้ทบทวนและปรับกระบวนการทำงานรองรับการเป็นหน่วยบริหารจัดการทุน (PMU) ด้านวัคซีน ทำให้สถาบันต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับภารกิจดังกล่าว ส่งผลให้สถาบันมีภารกิจที่ต้องเร่งดำเนินงานจำนวนมาก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์กลางฯ ทำให้การพัฒนาศูนย์กลางฯไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางฯประจำปีโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการพัฒนาแบบคู่ขนาน เช่น การจัดอบรมแบบ Virtual Training และการพัฒนาผ่านระบบ e- Training เพื่อรองรับปัญหาเดิมที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สถาบันมีทางเลือกในการพัฒนาตนเอง

.....