

แผนการพัฒนาบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2566				
				Q1	Q2	Q3	Q4	
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึกและกว้าง								
ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจของสถาบัน	1.1 อบรมสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรมสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		←		→	
	1.2 อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		←		→	
	1.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์	จำนวน 3 เรื่อง			←		→
	1.4 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านวัคซีน	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการปฐมนิเทศตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	1. หลักสูตรปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ 2. หลักสูตรผ่านความเห็นชอบของ คกก. บริหารและยุทธศาสตร์		←		→	
บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	1.5 ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน		←		→	
	1.6 ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน		←		→	

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2566			
				Q1	Q2	Q3	Q4
กลยุทธ์ที่ 2. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร							
บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	2.1 ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของทุกปี	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90		←	→	
	2.2 ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน		←	→	
กลยุทธ์ที่ 3. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	3.1 ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการสู่ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน		←	→	
	3.2 ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ 100 (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ร้อยละ 100		←	→	
	3.3 ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการส่งเสริมและบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	1. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent 2. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)		←	→	