

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการพิจารณาบทบาทภารกิจปัจจุบันของสถาบัน และองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีในปัจจุบัน ประกอบกับการวิเคราะห์บทบาทภารกิจของสถาบันในอนาคต ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งจะเน้นหนักในการทำหน้าที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านวัคซีน เพื่อสร้างความมั่นคงและการพึ่งตนเองทั้งในระดับประเทศและภูมิภาคอาเซียน การเป็นหน่วยงานบริหารจัดการงานวิจัยด้านวัคซีน เนื่องจากเป็นบทบาทที่สามารถสะท้อนและตอบสนองต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติได้ และการเป็นหน่วยงานบริหารจัดการข้อมูลด้านวัคซีนเชิงลึก เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย เศรษฐกิจ และวิชาการเกี่ยวกับวัคซีน นำไปสู่การกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจในอนาคตและอัตรากำลังที่ต้องการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) รวม ๔ ด้าน ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหามอบบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคูณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
- โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่

๑. การสรรหามอบบุคลากรตามแผนอัตรากำลังซึ่งสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรและดำเนินการได้ตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
  ๒. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อย ๑ คน
  ๓. บุคลากรได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน ๑ คน
  ๔. บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมในเวทีนานาชาติ รวมทั้งการสอนงานในลักษณะ On the Job Training ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อยร้อยละ ๔๐
  ๕. บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรร่วม เพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นทั่วไป อย่างน้อยร้อยละ ๘๐
  ๖. บุคลากรได้รับการพิจารณาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๑๐๐
  ๗. ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ การสร้างเสริมสุขภาพและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
  ๘. การจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต อย่างน้อย ๒ กิจกรรม
  ๙. ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- สามารถกำหนดเป็นแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหาคูคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร</b>			
สถาบันมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร และสรรหา คัดเลือกบุคลากรได้ตามแผน	สรรหาคูบุคลากรได้ตามแผนที่ต้องการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กร</li> <li>- การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b>			
สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคลากรมีองค์ความรู้สำหรับการขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อบทบาทภารกิจของสถาบัน	บุคลากรได้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกอย่างน้อย ๑ คน	การสรรหา และพิจารณาจัดสรรทุนตามระเบียบสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้ทุนฝึกอบรมและทุนการศึกษาของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๓
	ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่มีการดำเนินงานด้านวัคซีน	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศอย่างน้อย ๑ คน	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่มีการดำเนินงานด้านวัคซีน
บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ทักษะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสู่ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนได้รับการอบรม พัฒนาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานของตน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- On the job training</li> <li>- Consulting and feedback</li> <li>- Knowledge sharing</li> <li>- Short course training</li> </ul>
	ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ทักษะจำเป็นทั่วไป	บุคลากรสถาบันได้รับการอบรมตามทักษะจำเป็นทั่วไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In house training</li> </ul>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร</b>			
บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร และพิจารณาประเมินตามเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การพิจารณาคัดเลือก และประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
บุคลากรได้รับสวัสดิการและการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	พัฒนารูปแบบสวัสดิการและมาตรการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร (เช่น การสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริม จัดการสภาพแวดล้อม การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร เป็นต้น)
บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ส่งเสริม จัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร</b>			
บุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริต และตระหนักรู้ในความสำคัญ	เสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี	การอบรมหลักสูตร หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต
		ร้อยละผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี	การชี้แจงทำความเข้าใจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งแบบประเมินและเอกสารประกอบการประเมิน



กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)											หมายเหตุ	
		ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔		ก.ย. ๖๔
In house training	เจ้าหน้าที่ทุกคน		↔											
การพิจารณาคัดเลือก และประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ			↔						↔					
การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานที่ดีของบุคลากร				↔										
- การสร้างเสริมสุขภาพ											↔			
- การส่งเสริม จัดการสภาพแวดล้อม		←												→
- การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของ บุคลากร		←												→
การอบรมหลักสูตร หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความ โปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต					↔									
การชี้แจงทำความเข้าใจการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งแบบประเมิน และเอกสารประกอบการประเมิน										↔				

ภาคผนวก ๑

แผนการพัฒนาและสรรหาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗)

ตำแหน่ง	การพัฒนา/การสรรหา	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
สายวิชาการ						
นักวิชาการวัดขึ้น (จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย)	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (โท ๒ คน)	Policy Brief/ Policy Development	Policy Brief/ Policy Development			
	สรรหาเพิ่มเติม		โท ๑ คน	เอก ๑ คน		
นักวิชาการวัดขึ้น (Project Manager)	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (โท ๒ คน, เอก ๓ คน)	Project Manager	Project Manager	Project Manager		
	ส่งไปศึกษาต่อ ป.เอก			๑ คน		
	สรรหาเพิ่มเติม		โท ๑ คน	โท ๑ คน	เอก ๑ คน	
นักวิชาการวัดขึ้น (บริหารจัดการทุน)	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (โท ๓ คน)	การจัดการทรัพยากร ปัญหา	การบริหารจัดการ ทุนขนาดใหญ่			
	ส่งไปศึกษาต่อ ป.เอก		๑ คน			
	สรรหาเพิ่มเติม		โท ๒ คน	เอก ๑ คน		
นักวิชาการวัดขึ้น (การบริหารจัดการฐานข้อมูล)	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (โท ๒ คน)	การจัดการฐานข้อมูล/ Health Informatics	Procurement/ตลาด วัดขึ้น/ระบาดวิทยา			
	สรรหาเพิ่มเติม		โท ๑ คน	โท ๑ คน	โท ๑ คน	เอก ๑ คน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน, โท ๒ คน)	การวางแผนยุทธศาสตร์/ การประเมินผลนโยบาย	การวางแผนยุทธศาสตร์/ การประเมินผลนโยบาย			
	สรรหาเพิ่มเติม		โท ๑ คน	เอก ๑ คน		

ตำแหน่ง	การพัฒนา/การสรรหา	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
สายสนับสนุน						
นักประชาสัมพันธ์	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					
	สรรหาเพิ่มเติม			โท ๑ คน		
นักทรัพยากรบุคคล	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					
	สรรหาเพิ่มเติม					
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					
	สรรหาเพิ่มเติม					
นักจัดการงานทั่วไป	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๒ คน)					
นักการเงิน	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					
นักบัญชี	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					
นักบริหารงานพัสดุ	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน, โท ๑ คน)					
นิติกร	พัฒนาทักษะเพิ่มเติม (ตรี ๑ คน)					