

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ /งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
๑. ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจของสถาบัน	๑.๒ อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไตรมาส ๒-๔	๓๑ คน (สะสม) จาก ๓๘ คน (ร้อยละ ๘๑)	๑๖๕,๔๗๑.๒๐ /๒๑๘,๙๙๘.๒๐
	๑.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์	ไตรมาส ๒-๔	๓ เรื่อง (สะสม) (ร้อยละ ๑๐๐) ๑. “Botulinum Antitoxin & HPV Vaccine CECOLIN” โดยนักวิชาการวัคซีน ๒. “Globe Health Policy and Access to Covid-๑๙ vaccine for Thai” โดยนักวิชาการวัคซีน ๓. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ โดยผู้จัดการสำนักอำนวยการ	๐ /๔๗,๐๐๐
	๑.๔ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านวัคซีน	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการปฐมนิเทศตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาส ๑-๒	มีเจ้าหน้าที่เข้าใหม่ จำนวน ๒ คน ดำเนินการปฐมนิเทศ ครบทั้ง ๒ คน (ร้อยละ ๑๐๐) (สะสม)	๐/๐

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ /งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
<p>๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ คน</p>	<p>ไตรมาส ๑-๔</p>	<p>๑. รองผู้อำนวยการสถาบัน เข้าร่วมประชุม International Congress on Infectious Diseases ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย</p> <p>๒. ผู้จัดการสำนักพัฒนาศักยภาพด้านวัคซีนของประเทศ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการระดับภูมิภาค เพื่อการวิจัยพัฒนาวัคซีนในอาเซียน ประเทศอินโดนีเซีย</p> <p>๓. นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติการ ๑ คน ประชุมอบรมหลักสูตรระยะยาว การวิจัยด้านการวิเคราะห์นโยบาย ในรูปแบบวีดิทัศน์ทางไกล (online coursework)</p> <p>๔. ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการวัคซีนชำนาญ ๒ คน</li> <li>- นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติ ๑ คน</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไประดับต้น ๑ คน</li> </ul> <p>๑ คน ได้เข้าศึกษาดูงานโรงงานผลิตวัคซีนของบริษัท Inovax ประเทศจีน โรงงานผลิตวัคซีนของบริษัท Inovax ประเทศจีน</p>	<p>๑,๑๑๗,๖๒๔.๐๔ /๑,๔๐๕,๒๑๑.๘๙</p>

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ /งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
	๒.๒ ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๑ คน	ไตรมาส ๑-๔	ส่ง นักวิชาการวัคซีนปฏิบัติการไป fellowship ที่ HITAP (โครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ) จำนวน ๑ คน	๐/๐
๓. บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กรโดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๓.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของทุกปี	ไตรมาส ๒-๔	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ร้อยละ ๘๘	๐/๐
	๓.๒ ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	ไตรมาส ๒-๔	บุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบจำนวน ๓ คน	๐/๐
๔. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	๔.๑ ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการสู่ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	ไตรมาส ๑-๓	กรอบการเลื่อนระดับได้รับความคิดเห็นจากอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน เรียบร้อยแล้ว	๐/๐
	๔.๒ ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ไตรมาส ๒-๔	บุคลากรที่มีคุณสมบัติได้รับการเลื่อนจำนวน ๑๐ คน (สะสม) ได้รับการระดับที่สูงขึ้นครบ ๑๐ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	๐/๐

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ / งบประมาณที่ได้รับ (บาท)
	๔.๓ ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารคนเก่ง (Talent) ๒. มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	ไตรมาส ๑-๓	แผนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารสถาบันเรียบร้อยแล้ว	๐/๐
				รวมใช้งบประมาณจริง / งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	๑,๒๘๓,๐๙๕.๒๔ / ๑,๖๗๑,๒๑๐.๐๙

ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ได้รับการอบรมสมรรถนะ	ศึกษาต่อปริญญาเอก	แลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน	อบรมในต่างประเทศ
ผู้บริหาร ระดับสูง ๑ คน				๑
ผู้บริหารระดับต้น ๓ คน				๑
ตรวจสอบภายใน ๑ คน	๑			
นักวิชาการ ๒๓ คน	๒๐	๒	๕	
ฝ่ายสนับสนุน ๑๐ คน	๑๐		๑	
รวม ๓๘ คน	๓๑	๒		

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนการบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัดชินแห่งชาติ

- หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวัดชิน จะมีในต่างประเทศเป็นส่วนมาก ซึ่งการไปอบรมในต่างประเทศมีค่าใช้จ่ายที่สูงทำให้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้จำนวนน้อยในแต่ละปี

ข้อเสนอแนะ

- เพิ่มงบประมาณบุคลากรในต่างประเทศให้มากขึ้น