

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรสถาบันวัดชินแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
				2566	2567	2568	2569	2570
พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึก และกว้าง	1.ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจของสถาบัน	1.1 อบรมสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรมสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนาศูนย์บุคลากรประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		1.2 อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		1.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์	จำนวน 3 เรื่อง	จำนวน 3 เรื่อง	จำนวน 4 เรื่อง	จำนวน 4 เรื่อง	จำนวน 4 เรื่อง
		1.4 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านวัดชิน	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการปฐมนิเทศตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	1. หลักสูตรปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันวัดชินแห่งชาติ 2. หลักสูตรผ่านความเห็นชอบของ ค.อ.บริหารและยุทธศาสตร์	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
				2566	2567	2568	2569	2570
	2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	2.1 ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน	ไม่น้อยกว่า 5 คน
		2.2 ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 1 คน
ส่งเสริมค่านิยมองค์กร	3. บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	3.1 ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของทุกปี	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
		3.2 ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า 2 คน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี					
				2566	2567	2568	2569	2570	
สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	4.1 ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการสู่ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน					
		4.2 ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ 100 (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	
		4.3 ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารคนเก่ง (Talent) 2. มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	1. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent 2. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) 2. มีบุคลากรเข้าสู่แผนบริหาร Talent และ Successor อย่างน้อย ร้อยละ 10	ผลการประเมินคุณสมบัติของคนเก่ง (Talent) ผ่านตามเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 80	ผลการประเมินคุณสมบัติของคนเก่ง (Talent) ผ่านตามเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 90	ผลประเมินความพร้อมของบุคลากรในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร	
		4.4 สํารวจความผูกพันของบุคลากร Talent และ Successor	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	-	-	-	ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	