



แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ
ระยะ ๕ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

National Vaccine Institute
Personnel Development Plan
5 years
[Fiscal Year 2023 - 2027]

จัดทำโดย

บทนำ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ได้จัดทำขึ้น โดย สถาบันวัคซีนแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์สถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบงานของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ทั้งนี้ งานบุคคล สำนักอำนวยการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่สามารถใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถาบันได้ตั้งไว้

งานบุคคล สำนักอำนวยการ
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

หลักการและเหตุผล

สถาบันวัคซีนแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และสนับสนุนการดำเนินแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้ศักยภาพพร้อมต่อขับเคลื่อนนโยบายความมั่นคงด้านวัคซีนของประเทศ ซึ่งจะเน้นการทำงานหน้าที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และบริหารจัดการงานวิจัยด้านวัคซีน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและการพึ่งพาตนเองด้านวัคซีนอย่างยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นหน่วยงานระดับชาติในการบริหารจัดการให้ประเทศมีความมั่นคงด้านวัคซีนอย่างยั่งยืนภายในปี ๒๕๘๐”

สำนักอำนวยการ สถาบันวัคซีนแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนยุทธศาสตร์สถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันมุ่งไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบันในระยะ ๕ ปีนับจากนี้ ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะสามารถสนองตอบต่อภารกิจของสถาบันบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ เป็นต้น
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ
๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันตามสมรรถนะหลักขององค์กร (PERFECT) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสถาบันที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันให้เกิดผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ บุคลากรของสถาบันมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง ทั้งเชิงลึกและกว้าง สามารถนำมาเชื่อมโยงเพื่อการปฏิบัติงานได้ รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึกและกว้าง

- อบรมสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
- อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)
- การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านวัคซีน
- ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร

- ปลุกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม
- ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ
- ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์
- ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
- สืบหาความผูกพันของบุคลากร Talent และ Successor

ขั้นตอนในการจัดทำแผน

๑. ทบทวนความสำเร็จ ประเด็น ปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (เพื่อสกัดประเด็นสิ่งที่ยังมีความจำเป็นหรือยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้นในการพัฒนาบุคลากร นำมาใช้ในการพัฒนาในระยะต่อไป)

๒. ทบทวนและสกัดสาระสำคัญจากแผนยุทธศาสตร์สถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และนโยบายแผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงด้านวัคซีน ในส่วนที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องต่อภารกิจที่ต้องดำเนินการตามแผน

๓. จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่และผู้บริหารของสถาบันฯ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านวัคซีนในงานที่เกี่ยวข้อง โดยสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้น เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ

๔. จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์และคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ เพื่อขอความเห็นชอบ

แนวทางการติดตามและประเมินผล

๓.๑ คณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๓.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายบุคคล

๓.๔ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผน

แผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพจิตระดับจังหวัด ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึก และกว้าง	๑.ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจของสถาบัน	๑.๑ อบรมสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรมสมรรถนะหลักตามแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพจิตประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๑.๒ อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๑.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์	จำนวน ๓ เรื่อง	จำนวน ๓ เรื่อง	จำนวน ๔ เรื่อง	จำนวน ๔ เรื่อง	จำนวน ๔ เรื่อง
		๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านจิตเวช	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	1. หลักสูตรประชุมเชิงปฏิบัติการของสถาบัน เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบัน จิตเวชแห่งชาติ 2. หลักสูตรผ่านความเห็นชอบของ ค.อ.ก.บริหารและยุทธศาสตร์	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ 100	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	เจ้าหน้าที่ใหม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน
		๒.๒ ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน
ส่งเสริมค่านิยมองค์กร	๓. บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๓.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของทุกปี	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
		๓.๒ ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี					
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	๔.๑ ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการสู่ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน					
		๔.๒ ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	
		๔.๓ ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารคนเก่ง (Talent) ๒. มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	๑. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent ๒. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ๒. มีบุคลากรเข้าสู่แผนบริหาร Talent และ Successor อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐	ผลการประเมินคุณสมบัติของคนเก่ง (Talent) ผ่านตามเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ ๘๐	ผลการประเมินคุณสมบัติของคนเก่ง (Talent) ผ่านตามเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ ๙๐	ผลประเมินความพร้อมของบุคลากรในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร	
		๔.๔ สํารวจความผูกพันของบุคลากร Talent และ Successor	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	-	-	-	ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร Talent และ Successor ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	

แผนการพัฒนาบุคลากรสถาบันวัดชินแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคือรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งเชิงลึกและกว้าง							
ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรมีความเหมาะสมพันธกิจของสถาบัน	๑.๑ อบรมสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการอบรมสมรรถนะหลักตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		←————→		
	๑.๒ อบรมบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	บุคลากรได้รับการอบรมตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		←————→		
	๑.๓ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ (Knowledge Sharing Forum)	รายงานสรุปสาระสำคัญการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์	จำนวน ๓ เรื่อง		←————→		
	๑.๔ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันด้านการบริหารจัดการทั่วไปและด้านวัดชิน	เจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันผ่านการปฐมนิเทศตามหลักสูตรของสถาบัน ร้อยละ ๑๐๐	๑. หลักสูตรปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ของสถาบันวัดชินแห่งชาติ ๒. หลักสูตรผ่านความเห็นชอบของ คอก. บริหารและยุทธศาสตร์		←————→		
บุคลากรได้รับการส่งเสริมสมรรถนะในรูปแบบเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	๑.๕ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงานประชุม และสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ คน	บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาในระดับนานาชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ คน	ไม่น้อยกว่า ๕ คน		←————→		
	๑.๖ ส่งเสริมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	บุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๑ คน	ส่งบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ คน		←————→		

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔
กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร							
บุคลากรทุกระดับได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๒.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรแก่บุคลากรสถาบันเน้นการทำงานเป็นทีม	ระดับผลการประเมินสมรรถนะตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของทุกปี	บุคลากรมีผลการประเมินในส่วนสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐		←	→	
	๒.๒ ส่งเสริมต้นแบบค่านิยมองค์กร โดยการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี	บุคลากรดีเด่นที่ได้คะแนนค่านิยมองค์กรสูงสุด	จำนวนบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๒ คน		←	→	
กลยุทธ์ที่ ๓. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่ง เพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ ปรับปรุงกรอบและแนวทางการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	กรอบและแนวทางการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารและยุทธศาสตร์สถาบัน		←	→	
	๓.๒ ผลักดันการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นร้อยละ ๑๐๐ (เทียบกับจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับเลื่อนระดับ)	ร้อยละ ๑๐๐		←	→	
	๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่แผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการส่งเสริมและบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Successor)	๑. มีแผนการส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็น Talent ๒. มีแผนบริหารคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)		←	→	