

การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4	
1. เพื่อให้สถาบันมีระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีสมรรถนะตรงกับตำแหน่ง	ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนงานที่กำหนด	สร้างกลไกและระบบการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม	<p>การสรรหาบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ภารกิจและความต้องการบุคลากรของสถาบันในช่วงเวลาต่างๆ - ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนการสรรหาบุคลากร ดังนี้ <p>ไตรมาส 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสถาบัน (1) - ผู้ช่วย นวค.คอมพิวเตอร์ (1) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1) - ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายด้านวัคซีน (1) - ผู้ประสานงานโครงการ (1) - ผู้ประสานงานโครงการระหว่างประเทศ (1) - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายด้านวัคซีน (1) <p>ไตรมาส 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - รองผู้อำนวยการสถาบัน (1) 	↔				สำนักอำนวยการ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4	
2. บุคลากรของสถาบันได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีสมรรถนะและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานทุกระดับตามแผนร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน - นำเสนอแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ - ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ 	←→				สำนักอำนวยการ
				←→			←→	
	2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการและการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ 2.3 มีผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ (Assistant Project Manager) เพิ่มขึ้น 3 คนต่อปี	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ	<p>โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ - จัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ 		←→			สำนักอำนวยการ
				←→			←→	

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4	
	2.3 ระดับความสำเร็จ สร้างผลงานวิชาการ อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี		<p>โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ในการสร้างผลงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเขียนผลงาน วิชาการและสร้างแรงจูงใจ (career path, award) ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ - จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อจัด อบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนผลงานเชิง วิชาการและติดตามพัฒนาการ - จัดทำโครงร่างผลงานวิชาการ - จัดวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อโครง ร่างผลงานวิชาการสนับสนุนบุคลากรเข้า ร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติ 	↔	↔	↔	↔	สำนักอำนวยการ
3. สถาบันมีโครงสร้าง อัตรากำลังและโครงสร้าง เงินเดือน เพื่อรองรับร่าง พระราชบัญญัติความ มั่นคงด้านวัคซีน พ.ศ. ...	3.1 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังและเงินเดือน ประกาศใช้ในไตรมาสที่ 3	สร้างระบบโครงสร้างอัตรากำลัง และเงินเดือนเพื่อรองรับร่าง พระราชบัญญัติความมั่นคงด้าน วัคซีน พ.ศ. ...	<p>โครงการพัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลัง ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (HRD) - นำผลวิเคราะห์ เสนอต่อผู้บริหารเพื่อ อนุมัติ - สื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ก่อนนำไปใช้จริง 	↔	↔	↔	↔	สำนักอำนวยการ
	3.2 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนความก้าว หน้าในสายอาชีพของ บุคลากร (Career Path)	สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - สรุปผลการทดสอบและประเมินการใช้ โครงสร้างใหม่ ช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน 	↔				สำนักอำนวยการ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	กลยุทธ์ / วิธีการ	แผนปฏิบัติการ	ระยะเวลาแล้วเสร็จ				ผู้รับผิดชอบ	
				Q1	Q2	Q3	Q4		
4. สถาบันมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร	4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน)		<p>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ และจัดทำร่างระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน) - นำเสนอระเบียบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร (การศึกษา การอบรม การศึกษาดูงาน) ต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติ - สื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรก่อนนำไปใช้จริง 	↔	↔			สำนักอำนวยการ	
	4.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร		<p>โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร - สรุปผลการประเมิน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข 			↔	↔	↔	สำนักอำนวยการ
5. สถาบันนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจบทบาทภารกิจของสถาบันตามโปรแกรมปฐมนิเทศ (E-Learning) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างระบบปฐมนิเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคลากร - ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 	<p>โครงการปฐมนิเทศบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมปฐมนิเทศให้มีความทันสมัยให้เป็นปัจจุบัน - ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใช้งานโปรแกรม ปฐมนิเทศ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - สรุปผลคะแนน ปัญหาอุปสรรค และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป 	↔	↔	↔	↔	สำนักอำนวยการ	

