แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ : สถาบันวิจัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อสุขภาวะของสังคม
(Leading Health Science Research Institute with Sustainable Growth for Society Well-being)

ค่านิยม : เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรไปสู่บุคลากรทุกระดับ

R - Research excellence งานวิจัยเป็นเลิศ
I - Innovation ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่
H - Human power บุคลากรร่วมใจ
E - Ethics and transparency คุณธรรม โปรงใส
S - Societal contribution รับใช้สังคม

วัฒนธรรมองค์กร : รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ

แผลกลยุทธ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๘

SO1 Research Redirection
SO2 Improve Research Efficiency
SO3 Human Resource Developme
SO4 Excellent Management
SO5 Sustainable Revenue

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ กฎหมาย นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

(๓) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การวางแผน การมอบหมางาน การจูงใจ การประสานงานเป็นต้น

(๔) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) **ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหาร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยดำเนินการภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โดยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) ให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้รับการพัฒนาความรู้ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) วิธีการพัฒนาบุคลากร หน่วยการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ หรือหน่วยงานที่สังกัดดำเนินการได้เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานบุคลากรตามแผนการพัฒนาให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๕) พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑.แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

๑.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda ๑๒ การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 Excellent management

<u>เป้าหมาย</u>:

๑. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีน (Lean)

๒. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Citeria for Performance Excellence: EdPEx)
ข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมบุคลากร : ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และการดูแล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด ๒๕๖๘	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
การพัฒนาระบบการรับ และสรรหาบุคลากรใหม่ - เพิ่มช่องทางในการรับสมัคร เช่น ยื่นสมัครผ่าน E-mail - รวบรวมข้อมูลผู้สมัครเสนอให้คณะกรรมการล่วงหน้าเพื่อพิจารณาก่อนวันคัดเลือก - จัดสัมภาษณ์ Online สำหรับผู้สมัครที่ไม่สามารถเดินทางมาได้	๑.เพื่อจัดการการรับบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น ๒. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม ๓.เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ๔. เพื่อให้มีความรวดเร็วในการสรรหาบุคลากร ๕. เพื่อสรรหาบุคลากรตามความเหมาะสมภารกิจ	๑. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ๒. ได้บุคลากรมาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก / เกษียณ	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที

๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda ๑๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 : Excellent management

เป้าหมาย :

๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ และสายวิชาการ

๒. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

ข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด ๒๕๖๘	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
๑. การส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามตำแหน่งงาน โดยใช้กระบวนการ IDP	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตราฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๓๕ คน	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๒. ติดตามรวบรวมข้อมูลด้วยระบบ การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (PMS)	เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนบุคลากร	บุคลากรทุกคนมี PMS รายบุคคล	สายวิชาการมี PMS รายบุคคล	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๓. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรให้รับทราบวัฒนธรรม	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่	ร้อยละ ๙๐	บุคลากรใหม่สถาบันวิจัย	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่

	องค์กร ค่านิยม องค์กร ผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	ที่เข้าร่วมการปฐมนิเทศ		วิทยาศาสตร์สุขภาพ			
๔.สนับสนุนและติดตามบุคลากรสายวิชาการให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ การเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ๙๐	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๕. โครงการ HR เม้าท์มอย	เพื่อนำข้อเสนอแนะขอบุคลากรมาประการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ แยกตามหน่วยงาน	ร้อยละ ๙๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๖. โครงการพัฒนานักวิจัยแกนนำ	เพื่อสนับสนุนนักวิจัยเข้าร่วมประชุมนานาชาติและพัฒนาความร่วมมือในระดับนานาชาติ	จำนวนนักวิจัยแกนนำที่เข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติ		กลุ่มนักวิจัยแกนนำ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘		สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยการเจ้าหน้าที่

๑.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย:

๑. Agenda ๑๒ การสร้างองค์กรแบบเอไจล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

๒. Agenda ๑๓ Human Resource Capacity Development

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย:

๑. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีน (Lean)

๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ

๓. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

ข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร : ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศเป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด ๒๕๖๘	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
๑. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้ทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยการเจ้าหน้าที่ และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

๒. การประเมินความพึง พอใจและไม่พึงพอใจต่อองค์กร	เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยการเจ้าหน้าที่ และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

๑.๔ ด้านการบริหารสวัสดิการ และรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance excellence : EdPEx)
ข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : การสนับสนุนบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และกิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร : ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด ๒๕๖๘	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ							
๑. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร เช่น โครงการสวัสดิการด้านสุขภาพ (Flexible Benefits) สำหรับพนักงานโครงการวิจัย	เพื่อให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	๒๕๖๖ – ๒๐๔,๐๐๐ ๒๕๖๗ - ๑๙๒,๑๐๐ ๒๕๖๘ – ๒๕๑,๐๐๐	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๒. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่นทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก เช่น พนักงานดีเด่นปมระจำปี ช้างทองคำ	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่นทั้งภายในและภายนอก สถาบันฯ	๑๓ คน	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	๒๕๖๖ -	หน่วยการเจ้าหน้าที่
๓. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น โครงการการตรวจสุขภาพประจำปี (๒ ปี ครั้ง) จะดำเนินการในปี ๒๕๖๗	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	๑ โครงการ	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑ ตค ๖๗ – ๓๐ กย ๖๘	๑๗๐,๐๐๐	หน่วยการเจ้าหน้าที่