

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567

วิสัยทัศน์ : สถาบันวิจัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อสุขภาพพะของสังคม (Leading Health Science Research Institute for Society Well-being)

ค่านิยม : เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรไปสู่บุคลากรทุกระดับ

R - Research excellence งานวิจัยเป็นเลิศ

I - Innovation ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่

H - Human power บุคลากรร่วมใจ

E - Ethics and transparency คุณธรรม โปร่งใส

S - Societal contribution รับผิดชอบต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์กร : รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ

ผลกลยุทธ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

SO1 สร้างงานวิจัยทิศทางใหม่และผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง (New direction and high-quality research)

SO2 จัดการศึกษาหลักสูตรนานาชาติที่มุ่งสร้างบัณฑิตคุณภาพสูง (Educational excellent)

SO3 สร้างความผาสุกแก่สังคม(Well-being of society)

SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

SO5 ก่อเกิดรายได้อย่างยั่งยืน (Revenue sustainability)

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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 การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยดำเนินการภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โดยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดวิธีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับสมรรถตามตำแหน่ง

๒) ให้บุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ต้องเข้าสู่แผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ปีละ 1 ครั้ง

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรในสังกัด

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

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

1.แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีน (Lean)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมบุคลากร : ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และการดูแล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567				
1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา								
<p>1) การพัฒนาระบบการรับ และสรรหาบุคลากรใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มช่องทางในการรับสมัคร เช่น ยื่นสมัครผ่าน E-mail - รวบรวมข้อมูลผู้สมัครเสนอให้คณะกรรมการล่วงหน้าเพื่อพิจารณาก่อนวันคัดเลือก - จัดสัมภาษณ์ Online สำหรับผู้สมัครที่ไม่สามารถเดินทางมาได้ 	<p>1. เพื่อจัดการการรับบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น</p> <p>2. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p> <p>4. เพื่อให้มีความรวดเร็วในการสรรหาบุคลากร</p> <p>5. เพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ</p>	<p>1. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>2. ได้บุคลากรมาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก / เกษียณ</p>	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่
<p>2) การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรเพื่อ</p>	<p>1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรปัจจุบัน</p>	<p>1. ร้อยละความสำเร็จของแผน</p>	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัย	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการเจ้าหน้าที่

สนับสนุนกลยุทธ์ของสถาบันฯ	2. เพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยให้เป็นอาจารย์ 3. เพิ่มขีดความสามารถด้าน Digital Transformation ของบุคลากร IT ปัจจุบัน 4. เพิ่มขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของบุคลากรธุรการปัจจุบัน	กลยุทธ์ของสถาบันฯ 2. จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มขึ้นปีละ 2 คน 3. จำนวนอาจารย์ใหม่เพิ่มขึ้นปีละ 3 คน 4. จำนวนบุคลากรด้าน IT เพิ่มขึ้น ปีละ 1 คน 5. จำนวนบุคลากรสำนักงานสถาบันเพิ่มขึ้น 2 คน 6. จำนวนบุคลากรสำนักงานสนับสนุนการวิจัยเพิ่มขึ้น ปีละ 1 ตย			วิทยาศาสตร์ สุขภาพ			
---------------------------	--	---	--	--	-----------------------	--	--	--

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย :

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ

2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567				
การพัฒนาบุคลากร								
1. การส่งเสริมบุคลากร ให้มีการพัฒนา สมรรถนะหลัก (General Competency) ตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้ กระบวนการ IDP	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะหลัก เป็นไปตาม มาตรฐานที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	จำนวนบุคลากร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะหลัก เป็นไปตาม มาตรฐานที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	38 คน	38 คน	บุคลากร สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการ เจ้าหน้าที่
2. ติดตามรวบรวมข้อมูล ด้วยระบบ การ จัดการผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร (PMS)	เพื่อประกอบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติของ บุคลากรในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน บุคลากร	บุคลากรทุกคนมี PMS รายบุคคล	สาย วิชาการมี PMS รายบุคคล	สาย วิชาการมี PMS รายบุคคล	บุคลากร สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการ เจ้าหน้าที่
3. การจัดทำโครงการ พัฒนาบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรให้ รับทราบ วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของ บุคลากรบรรจุ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	บุคลากรใหม่ สถาบันวิจัย	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการ เจ้าหน้าที่

	ค่านิยมองค์กร ผ่านการ ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	ใหม่ที่เข้าร่วมการ ปฐมนิเทศ			วิทยาศาสตร์ สุขภาพ			
4.สนับสนุนและติดตาม บุคลากรสายวิชาการให้ สามารถขอตำแหน่งทาง วิชาการตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ ทักษะ การเตรียมตัวใน การขอตำแหน่ง ทางวิชาการตาม เกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละของ จำนวนบุคลากร สายวิชาการที่ ได้รับการเลื่อน ตำแหน่งทาง วิชาการ	90	90	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ ของ สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการ เจ้าหน้าที่
5. โครงการ HR แม้าท์ มอย	เพื่อนำ ข้อเสนอแนะขอ บุคลากรมา ประการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ แยก ตามหน่วยงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	บุคลากร สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	หน่วยการ เจ้าหน้าที่

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย:

1. Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลส์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)
2. Agenda 13 การสร้างองค์กรแบบเอจิลส์และยืดหยุ่นสูง เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีน (Lean)
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร : ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศเป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้ทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยการเจ้าหน้าที่ และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

2. การประเมินความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจต่อองค์กร	เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 65 – 30 กย 67	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยงานเจ้าหน้าที่ และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ
---	--	--------------------------------	-----------	-----------	-------------------------------------	--------------------	-------	---

1.4 ด้านการบริหารสวัสดิการ และรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellent management)

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance excellence : EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : การสนับสนุนบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และกิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร : ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567				
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ								

<p>1. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร เช่น โครงการสวัสดิการด้านสุขภาพ (Flexible Benefits) สำหรับพนักงานโครงการวิจัย</p>	<p>เพื่อให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท</p>	<p>ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ</p>	<p>ร้อยละ 80</p>	<p>ร้อยละ 80</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 65 – 30 กย 67</p>	<p>2566 – 204,000 2567 - 192,100</p>	<p>หน่วยการเจ้าหน้าที่</p>
<p>2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่นทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก เช่น พนักงานดีเด่นปมระจำปี ช้างทองคำ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น</p>	<p>จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งภายในและภายนอกสถาบันฯ</p>	<p>14 คน</p>	<p>14 คน</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 65 – 30 กย 67</p>	<p>2566 -</p>	<p>หน่วยการเจ้าหน้าที่</p>
<p>4. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น โครงการการตรวจสุขภาพประจำปี (2 ปี ครั้ง) จะดำเนินการในปี 2567</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ</p>	<p>1 โครงการ</p>	<p>1 โครงการ</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 65 – 30 กย 67</p>	<p>170,000</p>	<p>หน่วยการเจ้าหน้าที่</p>

