

## แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปี 2569

วิสัยทัศน์ 2568 – 2571 : สถาบันวิจัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อสุขภาวะของสังคม

(Leading Health Science Research Institute with Sustainable Growth for Society Well-being)

ค่านิยมหลัก : One RIHES หมายถึง ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย การดำเนินงานที่คิดถึงภาพรวม การบูรณาการงานข้ามหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

วัฒนธรรมองค์กร : รับผิดชอบ สามัคคี มีน้ำใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในระยะยาว

### แผนกลยุทธ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ พ.ศ. 2569

มุ่งเน้นการสร้างงานวิจัยใหม่ การศึกษาเป็นเลิศ การตอบแทนสังคม การพัฒนาคุณภาพองค์กร และการสร้างความยั่งยืนทางรายได้ เพื่อบรรลุ

วิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. 2571

- SO1 Research excellent and high-impact study
- SO2 Internationalized and Impactful Education
- SO3 Health and well-being of society
- SO4 Excellent Management
- SO5 Sustainability growth

หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ได้จัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2568-2571
  - 1.1 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
  - 1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและสรรหา
  - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
  - 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 1.5 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ

## แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568-2571

### 1.1 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)  
 Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

### ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ : SO4 Excellent Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ / สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้างและดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
1.การประเมินความต้องการและวางแผน (Analyze & Plan)	วิเคราะห์ช่องว่างอัตรากำลัง (Workforce Gap) ทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ โดยอิงจากทิศทางวิจัย BEEN Research และเป้าหมายรายได้ สรุปเป็นแผนกำลังคนระยะ 1-3 ปี	อัตราความสำเร็จในการจัดสรรอัตรากำลังตามทิศทางยุทธศาสตร์	100% ตามแผนจัดสรร	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล
กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							

<p>2. การจัดหาและบริหารความยืดหยุ่น (Acquire &amp; Agility)</p>	<p>ใช้มาตรการยืดหยุ่น (Flexible Workforce) เช่น การจ้างงานตามโครงการ (Project-based) หรือ การ Reskill/Upskill ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติ อัตรากำลังถาวร</p>	<p>อัตราความคล่องตัวในการปรับลด/เกลี่ยกำลังคนโดยไม่กระทบภารกิจหลัก</p>	<p>ระดับ "มาก"</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 68 – 30 กย 69</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล</p>
<p>3 การนำไปปฏิบัติทั่วถึง (Implementation)</p>	<p>ถ่ายทอดระบบสู่ทุกส่วนงานและทุกระดับ ตำแหน่ง (วิชาการและสนับสนุน) ผ่านระบบสารสนเทศ HR และข้อตกลงภาระงาน (TOR) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินขีดความสามารถ</p>	<p>&gt;90% ของบุคลากร</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 68 – 30 กย 69</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล</p>
<p>4. การเรียนรู้และนวัตกรรม (Review &amp; Innovate)</p>	<p>ทบทวน TOR/JA ให้ทันต่อเทคโนโลยี (Digital/AI Skill) และการปรับโครงสร้างองค์กร (Restructure) ตามสถานการณ์วิกฤต เช่น บทเรียนจากการระงับทุนวิจัย NIH</p>	<p>จำนวนนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารคน</p>	<p>ปีละ 1 แนวปฏิบัติ</p>	<p>บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ</p>	<p>1 ตค 68 – 30 กย 69</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล</p>

## 1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

**ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ : SO4 Excellent Management**

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

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

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ / สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้างและดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา</b>							
1. การสรรหา คัดเลือกเชิงกลยุทธ์ และการเตรียมความพร้อม (Onboarding)	กำหนดเกณฑ์คัดเลือกที่สมดุระหว่างความเชี่ยวชาญ (Competency Fit) และวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Fit) ผ่านช่องทาง CMU Job Portal และเครือข่ายวิจัยนานาชาติ	ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพและตรงตามวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ดัชนีวัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
2. การนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน	นำระบบไปปฏิบัติอย่างเป็นมาตรฐานภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมบุคลากรใหม่ทุกสายงาน โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย และตรงกลุ่มเป้าหมาย	ได้บุคลากรที่มี talent คุณภาพสูง ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับคำปรึกษา และผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเบื้องต้น	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล
3. การประเมินและปรับปรุงระบบ	ประเมินผล 3 ระยะ หลัง onboarding ทันที ช่วงทดลองงาน (3-6 เดือน) และการติดตามผลงานในรอบ 1 ปีแรก	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก	ร้อยละ 90	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การบูรณาการเพื่อผลลัพธ์	ส่งต่อข้อมูลบุคลากรใหม่เข้าสู่ระบบแผนพัฒนารายบุคคล (CMU IDP) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจริงได้รวดเร็ว (Speed-to-proficiency)	อัตราการรักษาพนักงานใหม่ (Retention Rate) ในช่วงปีแรก	100 % ได้รับการต่อสัญญาใหม่	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ดัชนีวัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
5. การดูแลวงจรชีวิตบุคลากรใหม่ (On boarding & Mentoring)	ใช้ระบบพี่เลี้ยงและการประเมินขีดความสามารถที่ระยะ 3, 6 และ 12 เดือน เพื่อรักษาพนักงานใหม่	บุคลากรใหม่ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับการต่อสัญญา	100%	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล

### 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)  
 Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ :

- SO1 Research excellent and high-impact study
- SO2 Internationalized and Impactful Education
- SO4 Excellent Management
- SO5 Sustainability growth

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการและสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
  - ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร
    - 1) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
1. โครงการ PFL (Prepare for Future Leaders), การมอบหมายโปรเจกต์เชิงกลยุทธ์	พัฒนาทักษะการบริหารจัดการ, การเป็นโค้ช (Coaching), และการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)	ผลประเมินสมรรถนะการบริหาร >95%	>95%	ผู้นำและหัวหน้างาน	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านโมเดล 70:20:10 (เน้นปฏิบัติจริง), Publication Clinic, Global Exposure (เครือข่าย UMN)	พัฒนาทักษะวิจัยขั้นสูง, การเขียนขอทุนระดับนานาชาติ, นวัตกรรม, และทักษะ AI เพื่อการวิจัย	จำนวนผลงานตีพิมพ์ใน Scopus Q1 และการอ้างอิง (Citation)	ร้อยละ 70	สายวิชาการ (นักวิจัยและอาจารย์)	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล
3 RIHES Learning Portal (E-Learning), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring), การ Reskill/Upskill	พัฒนา Digital Literacy, Service Excellence, ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ และทักษะ AI/Automation	คะแนนประเมินขีดความสามารถ (Competency Score)	>90%	สายสนับสนุนวิจัยและสนับสนุนทั่วไป	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
4 Hybrid Onboarding (Video-on-demand), Buddy System	สร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (One RIHES), มาตรฐาน SOP, จริยธรรมวิจัย และความปลอดภัย	บุคลากรใหม่ที่ผ่านมา เกณฑ์ประเมินระดับดีมาก	100%	บุคลากรใหม่	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	หน่วยบริหารงานบุคคล

#### 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย:

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

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 Excellent management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ
2. 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 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1. การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจประจำปี	เพื่อวัดระดับความรู้สึกรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินและกระบวนการสร้างความผูกพัน	ร้อยละ 85	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยบริหารงานบุคคล และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ
2. การประเมินความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจต่อองค์กร	เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่มี	สำนักงานสถาบันฯ และหน่วยบริหารงานบุคคล และหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

### 1.5 ด้านการบริหารสวัสดิการและรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 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 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ							
1. การบริหารค่าตอบแทนตามบทบาทหน้าที่ (Role-based Compensation)	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความเสี่ยง เช่น ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับนักวิจัยวุฒิแพทยศาสตร์เพื่อให้แข่งขันกับตลาดได้	ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน	>80%	ทุกสายงาน (เน้นกลุ่มวิชาการที่หายาก)	1 ตค 68 – 30 กย 69	-	คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ
2. รางวัลใจเพื่อความเป็นเลิศทางการวิจัย (Financial Incentives)	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับ Scopus Q1	ร้อยละของผลงานวิจัยใน Q1 เพิ่มขึ้น 70%	บุคลากรสายวิชาการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	100,000/เรื่อง	คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ
3. ระบบสวัสดิการแบบอิงความเสี่ยงและภาระงาน (Specific Benefits)	จัดสรรสวัสดิการเฉพาะกลุ่ม เช่น ประกันอุบัติเหตุสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง, เบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานภาคสนาม และการสมทบเงินสะสม	ความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์	>80%	บุคลากรที่มีความเสี่ยงและสายสนับสนุนวิจัย	1 ตค 68 – 30 กย 69	-	คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ							
4. โครงการสุขภาพในที่ทำงาน (3H Workplace: Healthy)	พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพ เช่น <b>Clean Air Safe Zone</b> (ป้องกันฝุ่น PM2.5), พื้นที่ผ่อนคลาย (Common Area) และการตรวจสุขภาพประจำปี	อัตราการลาป่วยลดลง / ความพึงพอใจระดับ "มาก"	ระดับมาก	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69		คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ และคณะกรรมการความปลอดภัย
5. การยกย่องเชิดชูเกียรติประจำปี (Recognition Program) จัดพิธีมอบรางวัลหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นในงานสัมมนาประจำปี และการยกย่องผ่านเวที KM Champion	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มศักยภาพสูงที่ได้รับการรักษาไว้	(100%)	บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและกลุ่ม Talent	1 ตค 68 – 30 กย 69		คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ
6. เวทีรับฟังและปรับปรุงระบบ (HR Feedback Loop)	จัดกิจกรรม "HR ชวนพูด ชวนคุย" ทุกวันศุกร์ปลายเดือน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำมาทบทวน	มีการปรับปรุงนโยบายสวัสดิการตามเสียงสะท้อนอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	1 เรื่อง	บุคลากรทุกประเภท	1 ตค 68 – 30 กย 69		คณะกรรมการบริหารสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ							
7. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น โครงการการตรวจสุขภาพประจำปี ( 2 ปี ครั้ง) จะดำเนินการในปี 2569	เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	1 โครงการ	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	170,000	หน่วยบริการงานบุคคล