



แผนทรัพยากรบุคคล
ปี พ.ศ. 2560 – 2564
และ
แผนปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2561



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
วันที่ 16 พฤศจิกายน 2560

สารบัญ

หน้า

แผนทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2560 - 2564

1. บทนำ	1
2. แผนวิสาหกิจ วว.	2
2.1 ทิศทาง และยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจ วว. ประจำปี 2555 - 2564	2
3. โครงสร้างการบริหาร	5
3.1 โครงสร้างการบริหารของ วว.	5
3.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงาน	6
4. สถานะภาพด้านอัตรากำลัง ของ วว.	7
4.1 โครงสร้างบุคลากร	7
4.2 อัตรากำลังตามลักษณะงาน	8
4.3 โครงสร้างการศึกษา	9
4.4 โครงสร้างอายุ	11
5. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล	12
5.1 สภาพแวดล้อมภายใน	12
5.2 สภาพแวดล้อมภายนอก	13
5.3 ตารางแสดงการกำหนดยุทธศาสตร์	14
6. ทิศทางการดำเนินงานของแผนทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2560 - 2564	16
7. ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2564	18
8. การกำหนด แผนงาน/โครงการด้านทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560	24
9. การดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยพิจารณาตามแผนงาน/โครงการ และงบประมาณ	29
10. แผนปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2560	30

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

แผนทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2564

1. บทนำ

แผนวิสาหกิจระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นระยะของการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมไปใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และเป็นแผนในระยะเดียวกันกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศฉบับที่ 12 และเป็นช่วงเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และนโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2560- 2564) จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงระดับประเทศในหลายด้าน ดังนั้น วว.จึงต้องทบทวนและปรับปรุงทิศทางและยุทธศาสตร์ เพื่อรับรองการพัฒนาของประเทศไทย โดยได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศ นโยบายรัฐบาล และแผนที่สำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศ

การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ 4.0 ประเทศไทยมีพัฒนาการทางเศรษฐกิจผ่านมา 3 ระยะ ตั้งแต่สังคมเกษตรอุตสาหกรรมเบา และอุตสาหกรรมหนัก โดยที่ผ่านมามีกรอบในการพัฒนา ดังนี้

ประเทศไทย 1.0 เน้นเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งเป็นการเกษตรแบบดั้งเดิมเพื่อยังชีพและบริโภคในประเทศ

ประเทศไทย 2.0 เน้นอุตสาหกรรมเบา (Light Industry) โดยเป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มี (Resource) และแรงงานราคาถูก (Cheap Labor) เช่น อุตสาหกรรมกระป๋อง อาหารแปรรูป เหมืองแร่ ป่าไม้ สิ่งทอ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่อยู่บนพื้นฐานของความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) และในขณะเดียวกันประเทศไทยต้องการรายได้จากต่างประเทศ จึงเริ่มที่จะผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import Substitution)

ประเทศไทย 3.0 เน้นอุตสาหกรรมหนัก (Heavy Industry) เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กระแสโลกาภิวัตน์เปิดกว้าง มีการหลั่งไหลของทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับเทคโนโลยีขั้นสูง (Hi Technology) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง

ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยเน้นต่อยอดใน กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีว ภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สป้า เป็นต้น

3. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

1.2 นโยบายและแผนการพัฒนาประเทศ

1.2.1 ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้คือ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ทั้งนี้ แผนทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงมีการวางแผนและทบทวนผลงานในอดีตที่ผ่านมา โดย เน้นให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยี และสามารถสร้างนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเพิ่มขีดความสามารถด้าน STI Literacy และขีดความสามารถขององค์กรในการเสริมสร้างองค์กรให้มีการดำเนินงานแบบ Open Innovation ผ่านการสร้างร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรระดับโลก อันนำไปสู่การยกระดับการดำเนินงานของ วว . ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความท้าทายจากภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความโดดเด่นในการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์เพื่อการสร้างศักยภาพในการแข่งขันของลูกค้ายั่งยืน โดยการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของ วว . ในการแก้ปัญหา /พัฒนาองค์กร

2 แผนวิสาหกิจ วว.

(2.1) ทิศทาง และยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจ วว. ระยะที่สอง พ.ศ. 2560 – 2564

ทิศทางการดำเนินงานของ วว. กำหนดอยู่ในแผนวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 - 2564 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ดังนี้

ในช่วงระยะที่ 1 ของแผนวิสาหกิจ (พ.ศ.2555 - 2559) เป็นช่วงเวลาเดียวกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นระยะที่ประเทศเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเปิดเสรีอาเซียน วว.ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาผลงานวิจัย และบริการ โครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนให้ภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยพร้อมต่อการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับอาเซียน

ในช่วงระยะที่ 2 ของแผนวิสาหกิจ (พ.ศ.2560 - 2564) เป็นช่วงเวลาเดียวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นระยะการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ 4.0 เข้าสู่ยุคของการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม จะให้ความสำคัญกับการผลักดันให้ วว. เป็นไปพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมของประเทศ อย่างทั่วถึงและยั่งยืนโดยบูรณาการความเชี่ยวชาญด้านวิจัย ถ่ายทอดและบริการที่มีความหลากหลายภายใน วว. เพื่อสร้างให้เกิดการกระจายความเจริญอย่างเท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบท จึงได้ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะ พ.ศ.2560 – 2564 ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2-4 วิสัยทัศน์ พ.ศ.2555 – 2559 พ.ศ. 2555-2564

วิสัยทัศน์ พ.ศ.2555 - 2559	วิสัยทัศน์ พ.ศ.2560 - 2564
“ว. เป็นองค์กรชั้นนำระดับอาเซียนในงานวิจัย พัฒนาและ บริการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม”	“เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์

องค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ วัตถุประสงค์ของแผนวิสาหกิจ พ.ศ. 2560-2564

พันธกิจ	วัตถุประสงค์
1. วิจัยพัฒนาและบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ตอบสนองการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน	- เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ได้มาตรฐาน รองรับต่อการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ
2. ถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม กรรมและวิสาหกิจชุมชน และผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการเป็นสังคมนวัตกรรมด้าน วทน. ที่เข้มแข็ง	- ผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมได้รับบริการ ว . และ ท . ที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานสากล
3. บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ รับรองระบบคุณภาพ อบรมและที่ปรึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานและความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม	- ภาคอุตสาหกรรมและสังคมนำ วทน. . ไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล	- องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ในการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการพัฒนา วทน.

เป้าหมายของแผนวิสาหกิจ พ.ศ. 2560-2564

พันธกิจ	พ.ศ. 2560-2564
1. สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเชิงบูรณาการเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศให้มั่นคง	- ผลงานวิจัยที่ตอบสนองนโยบายประเทศในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเกิดมูลค่ามากกว่า 1,500 ล้านบาทต่อปี - ผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ภายใน 5 ปี
2. การยกระดับคุณภาพชีวิต และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจที่ยั่งยืนด้วย วทน.	- มูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมของการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานราก มากกว่า 300 ล้านบาท/ปี - ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน OTOP เกษตรกร มี รายได้เพิ่มขึ้น 20%
3. การสร้างสังคมนวัตกรรมของประเทศและชุมชนให้มั่นคงและยั่งยืน	- สร้างขีดความสามารถด้าน วทน. ให้กับผู้ประกอบการ ผ่านการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐาน วว. ไม่น้อยกว่า 1,000 คนภายใน 5 ปี - สร้างสังคมนวัตกรรม (Innovative Society) จำนวน 50 แห่ง
4. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล	- องค์กร วทน.ระดับนานาชาติที่มีสมรรถนะสูง - ได้รับรางวัล TQC ภายใน 5 ปี - รายได้จากการบริการเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 % ต่อปี - พนักงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรม เกิดประโยชน์ต่อองค์กร/ประเทศ 140 คน - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล สนับสนุนการดำเนินงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

จากยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามแผนวิสาหกิจ พ.ศ.2560-2565 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องไว้ 3 กลยุทธ์ และ 3 แผนงาน ดังตารางด้านล่าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	กลยุทธ์ที่ 4.2 : พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อ รองรับภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0	1) พัฒนาศักยภาพและบริหารคนเก่งที่มีทัศนคติและคุณลักษณะ สำคัญเชิงนวัตกรรม Innovation literacy สำหรับภารกิจ ปัจจุบันและอนาคต
	กลยุทธ์ที่ 4.3 : พัฒนาสู่องค์กรระดับสากล ทันสมัย	1) โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและรูปแบบการ บริหารจัดการสู่รูปแบบดิจิทัลและ SMART Office
	กลยุทธ์ที่ 4.4 : สร้างคลังปัญญา วทน. รองรับภารกิจและ การพัฒนาประเทศ	1) โครงการพัฒนาลังความรู้ดิจิทัลและการยกระดับเว็บไซต์ หน่วยงานเป็นช่องทางหลักการเผยแพร่ผลงาน วทน.

จากยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ วว. ได้นำมากำหนดเป็นแผนทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2560-2565 เพื่อให้การสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. การเพิ่มขีดความสามารถนักวิจัยและนักการตลาดให้มีความสามารถหลักต้นงานวิจัย เช่น การประเมินเทคโนโลยี ด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด และอื่นๆ
2. การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการเน้นการทำงานข้ามสายงาน
3. การสรรหา คัดเลือก บุคลากรแบบมุ่งเน้นและบุคลากรที่มี Muti Skill
4. การสร้างบรรยากาศทำงานที่ส่งเสริมให้เกิด Innovation และการทำงานเป็น Team
5. การพัฒนาระบบการสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการตัดสินใจให้กับผู้บริหาร และการเข้าถึงของบุคลากร
6. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. โครงสร้างการบริหาร

(3.1) โครงสร้างการบริหารของ วว.

โครงสร้างการบริหารงานของ วว. ประกอบด้วยกลุ่มงานหลัก 6 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ
2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. กลุ่มบริการอุตสาหกรรม
4. กลุ่มบริหาร
5. กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม
6. กลุ่มขึ้นตรงผู้ว่าการ

แผนภูมิโครงสร้าง วว.



(3.2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงาน

1. หน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ

ดำเนินงานบริหารจัดการองค์กรและประสานเชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการบริหาร (กทท.) และผู้บริหารหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กรถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบายของชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ การบริหารจัดการและสื่อสาร ข่าวสารที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอก องค์กร

หน่วยงานขึ้นตรง ผว. ประกอบด้วย 3 สำนัก ดังนี้

1. สำนักผู้ว่าการ
2. สำนักตรวจสอบภายใน
3. สำนักสื่อสารองค์กร

2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ

ดำเนินงานวิจัย พัฒนา บริการ ถ่ายทอด เทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์อาหาร ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ และทรัพยากรชีวภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคสังคม

กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ แบ่งเป็น 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์
2. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมอาหารสุขภาพ
3. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สมุนไพร
4. ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ

3. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิจัย พัฒนา บริการ ถ่ายทอด เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อความมั่นคงทางพลังงาน ความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม การพึ่งตนเองด้านเครื่องจักรกลและหุ่นยนต์ และการใช้วัสดุและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสังคม เพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ

กลุ่มวิจัยและพัฒนา ด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม 3 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม
2. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมหุ่นยนต์และเครื่องจักรกลอัตโนมัติ
3. ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมวัสดุ

4. กลุ่มบริการอุตสาหกรรม

ให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ด้วยระบบบริหารห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองความสามารถตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17025 รวมทั้งบริการตรวจประเมินและรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากลต่างๆ เช่น ISO 9001, ISO 14001, GMP และ HACCP เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ ทั้งในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตและธุรกิจบริการ ให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

กลุ่มบริการอุตสาหกรรมแบ่งเป็น 4 ศูนย์ 1 สำนัก ดังนี้

1. ศูนย์ทดสอบและมาตรวิทยา
2. ศูนย์พัฒนาและวิเคราะห์สมบัติของวัสดุ
3. ศูนย์การบรรจุหีบห่อไทย

4. ศูนย์ทดสอบมาตรฐานระบบขนส่งทางราง
5. สำนักรับรองระบบคุณภาพ
5. กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม

กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวง
ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และตัวชี้วัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ตลอดจนดำเนินการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการผลักดันผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งใน
เชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ผลงานและเทคโนโลยี วว . การจัดการ
ทรัพยากรทางปัญญา และการพัฒนาบุคลากรและระบบสนับสนุนการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
และโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถการ
แข่งขันของผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชนและประชาชนรวมทั้งศึกษาความต้องการด้านวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบ คู่กับการประเมินความพร้อมของเทคโนโลยี การจัดทำแผนธุรกิจเทคโนโลยี
การประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ได้รับจากเทคโนโลยี

กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม แบ่งเป็น 2 สำนัก ดังนี้

1. สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ
2. สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

6. กลุ่มบริหาร

ดำเนินงาน กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และดำเนินการด้านการบริหารบุคคล ด้านการจัดการ
อัตรากำลัง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบและการจัดการองค์การบริหารบุคคล
และให้บริการด้านการจัดการความรู้ สนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ การผลิตและเผยแพร่สื่อความรู้ การ
บรรณานุกรม ห้องสมุดและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย
กำหนดแนวทางบริหารจัดการด้านข้อบังคับ ระเบียบ การบริหารการเงินการบัญชี การพัสดุ โดยมีการ
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ วว . และการบริการแก่หน่วยงานภายนอก
พัฒนาและซ่อมบำรุงอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ เครื่องมือ อุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค
เพื่อสร้างความพร้อมในการดำเนินงานและให้เกิดความปลอดภัย ถูกหลักอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่
ดีในการทำงาน โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประสานและเชื่อมโยงเพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภายในและ
ภายนอก ด้วยความเต็มใจและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ

กลุ่มบริหาร แบ่งออกเป็น 4 สำนัก 1 กอง ดังนี้

1. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สำนักบริหารการคลัง
3. สำนักดิจิทัลและสารสนเทศ
4. สำนักบริการกลาง
5. กองกฎหมาย

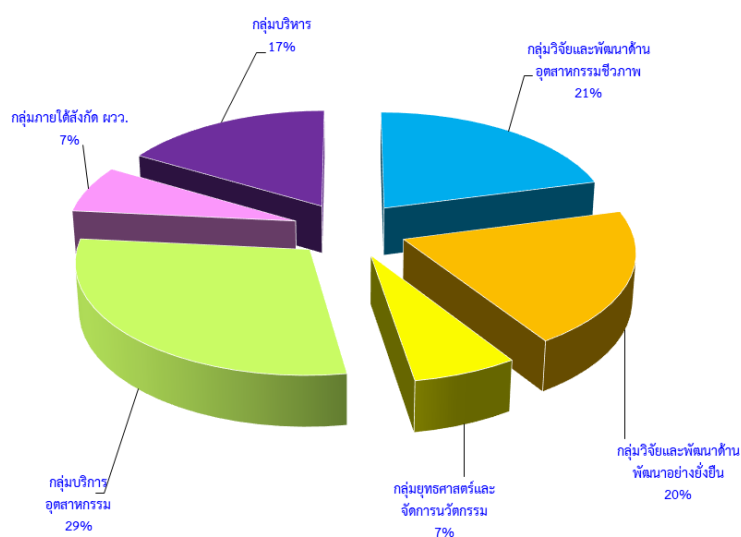
4. สถานะภาพด้านอัตรากำลัง ของ วว.

(4.1) โครงสร้างบุคลากร

อัตรากำลังของ วว. ในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 904 คน ประกอบด้วย พนักงาน 622 คน
ลูกจ้างประจำ 65 คน ลูกจ้างทั่วไป 185 คน และลูกจ้างเฉพาะกิจ 32 คน โดยมีสัดส่วนของ
พนักงานชาย และหญิงคิดเป็นร้อยละ 41 และ 59 ตามลำดับ (ข้อมูล ณ. 30 กันยายน 2560)

ตารางที่ 1 อัตรากำลังจำแนกตามลักษณะตำแหน่งและกลุ่มงาน

ลักษณะตำแหน่ง	กลุ่มงาน						รวม(คน)
	วิจัยและพัฒนา		บริการ อุตสาหกรรม	ยุทธศาสตร์และ จัดการนวัตกรรม	สังคม ชนา	บริการ	
	อุตสาหกรรมชีวภาพ	พัฒนาอย่างยั่งยืน					
พนักงานรวม	130	124	181	41	43	103	622
ลูกจ้างประจำ	6	27	4	10	2	16	65
ลูกจ้างทั่วไป	84	30	37	9	6	19	185
ลูกจ้างเหมา	14	11	4	2	0	1	32
รวม	234	192	226	62	51	139	904

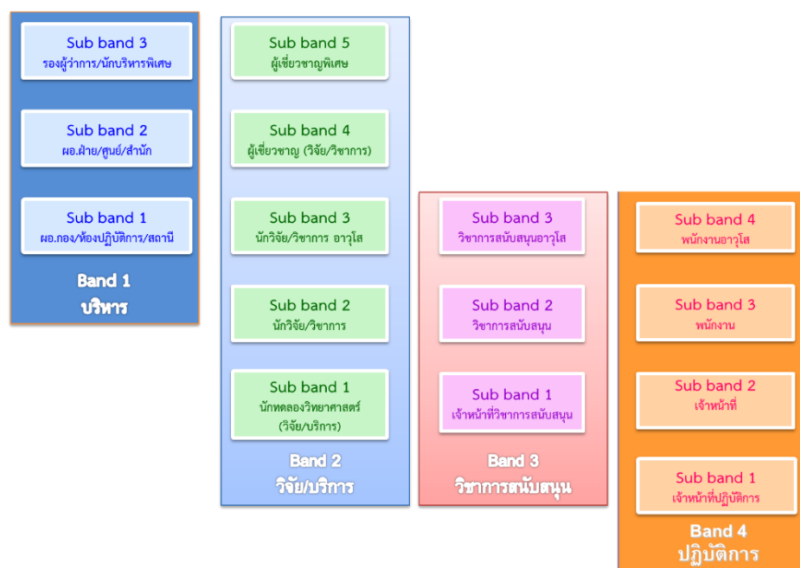


รูปที่ 1 ร้อยละอัตรากำลังจำแนกตามลักษณะตำแหน่งและกลุ่มงาน

(4.2) อัตรากำลังตามลักษณะงาน

ว. ได้เปลี่ยนโครงสร้างบุคลากร ตามมติ กวท .ที่ 11/3/2554 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2554 จากระบบจำแนกตำแหน่งงานที่เป็นระดับ (Position Classification System) มาเป็นระบบ Broadbanding (BB) หรือ ระบบแท่ง ซึ่งประกอบด้วย Band 4 Band และ Subband ภายในแต่ละ Band ดังรูปที่ 2

รูปที่ 2 โครงสร้างบุคลากรในระบบ Broadbanding



ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานจำแนกตามลักษณะตำแหน่งและกลุ่มงาน

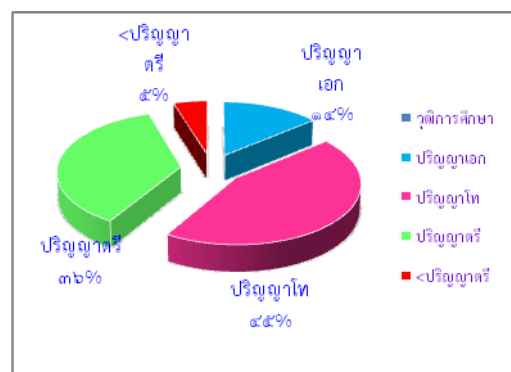
Band	ลักษณะตำแหน่ง	กลุ่มงาน						รวม(คน)
		วิจัย/พัฒนา		บริการ อุตสาหกรรม	ยุทธศาสตร์ จัดการนวัตกรรม	สังกัด ผว.	บริการ	
		อุตสาหกรรมชีวภาพ	พัฒนาอย่างยั่งยืน					
Band1	บริหาร	4	3	18	3	4	11	43
Band2	วิจัย/บริการ	112	102	139	0	1	1	355
Band3	วิชาการสนับสนุน	0	0	2	38	3	21	64
Band4	ปฏิบัติการ	14	19	22	0	35	70	160
	รวม	130	124	181	41	43	103	622

(4.3) โครงสร้างการศึกษา

การศึกษาของพนักงาน วว. ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 36 ปริญญาเอก ร้อยละ 14 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5 ที่น่าสังเกตคือ จำนวนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี (รูปที่ 4) ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน และการให้ทุนศึกษาต่อ การอบรม ดูงาน เป็นต้น

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	กลุ่มงาน						รวม
	อว	พว	บ	ผ	สังกัดหน.	นท	
ปริญญาเอก	34	24	18	6	1	4	87
ปริญญาโท	69	57	71	27	19	35	278
ปริญญาตรี	21	33	87	8	22	56	227
<ปริญญาตรี	5	10	6	0	1	8	30
รวม	129	124	182	41	43	103	622



รูปที่ 3 ร้อยละจำนวนและพนักงานจำแนกตาม

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าพนักงานในกลุ่มวิจัยด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 39 เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่จบระดับปริญญาเอกทั้งหมด

การเปรียบเทียบ (Benchmark) กับหน่วยงานภายนอก

การเปรียบเทียบขีดความสามารถด้านอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานภายนอก โดยเลือกคู่เทียบ (Benchmarking) ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับ วว. เช่น สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และกรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพด้านจำนวน สัดส่วนบุคลากรด้านวิชาการ และสัดส่วนวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากร (คน)	หน่วยงาน		
	วว.	วศ.	สวทช.
	906	470	2753

หมายเหตุ :

บุคลากร วว. หมายถึง จำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป (สค. 2560)

บุคลากร วศ. หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (รายงานประจำปี 2559)

บุคลากร สวทช. หมายถึง บุคลากรทั้งหมด (รายงานประจำปี 2559)

จากข้อมูลในตารางที่ 4 พบว่า สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด โดย วว. มีสัดส่วนเป็น 1 ใน 3 ของจำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

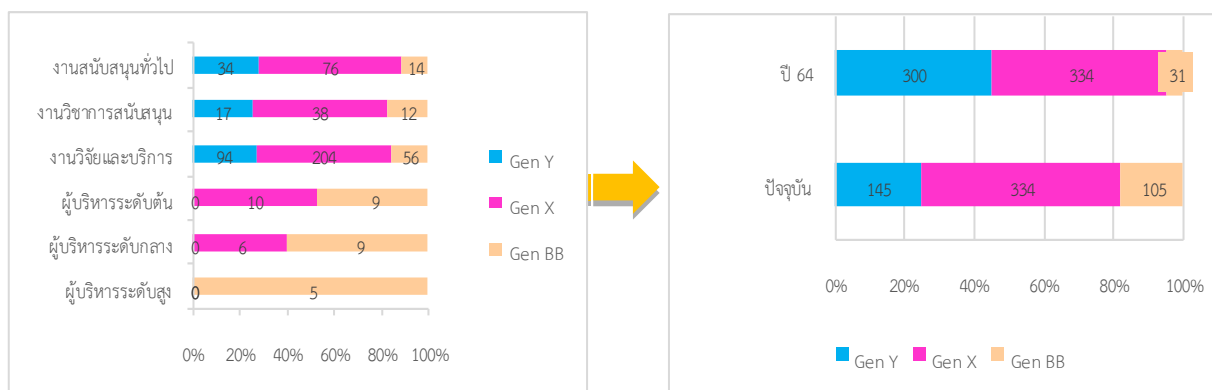
ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบจำนวนนักวิจัย / วิชาการ ตามหน่วยงาน

จำนวนบุคลากร (คน)	หน่วยงาน		
	วว.	วศ.	สวทช.
นักวิจัย/วิชาการ	348	268	1255

(4.4) โครงสร้างอายุ

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2506 รวมระยะเวลาถึงปัจจุบันได้ 54 ปี มีพนักงาน และลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 906 คน อายุเฉลี่ยของพนักงาน 45 ปี อายุเฉลี่ยของลูกจ้าง (ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป) 39 ปี และ อายุงานเฉลี่ยของพนักงาน 17 ปี

พบว่า : ปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่ของ วว. เป็นบุคลากรอยู่ในกลุ่ม Gen X ร้อยละ 57.19 และ Gen Y ร้อยละ 24.82 ส่วน Gen BB ร้อยละ 17.97 จากข้อมูล Gen X และ Gen Y รวมกันแล้วมีสัดส่วนร้อยละ 82.02 และอีก 5 ปี จะขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 95.33 ซึ่ง วว. จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรดังกล่าว เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มส่วนใหญ่ขององค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความต้องการในเรื่องของความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (วัดจากผลงาน) แรงจูงใจในการทำงาน (เงิน) และอิสระในการทำงาน ซึ่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้เริ่มปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อตอบสนองบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร เช่น การปรับเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexi time) และการปรับโครงสร้างเงินเดือน ซึ่งยังมีข้อจำกัดต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร



รูปที่ 3 ร้อยละของพนักงานในแต่ละ Generation

"Gen-B" (Generation B) หรือ Baby Boomer

"Gen-X" (Generation X) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522

"Gen-Y" (Generation Y) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540

"Gen-Z" (Generation Z) กลุ่มอายุน้อยที่สุดในปัจจุบัน เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน

5. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล

(5.1) สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1 SKILL วว.มีนักวิจัยที่มีทักษะในการถ่ายทอดเทคโนโลยี วิสาหกิจชุมชน และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นความเชี่ยวชาญของ วว. S2 มีจำนวนบุคลากรด้านงานวิจัยและพัฒนาที่สามารถตอบสนองตัววัดของยุทธศาสตร์ของ วว.	W1 จำนวนบุคลากรที่มี Multi Skill ไม่เพียงพอ
S3 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนบุคลากรเพียงพอใน สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและลูกค้า	W2 โครงสร้างการบริหารงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ยังขาดบุคลากรด้าน Strategic เพื่อตอบสนองทำงานเชิงรุก และการเป็น Strategic Partner กับหน่วยงานภายใน
S4 ระบบการบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRIS) ระบบการ ประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระบบพัฒนาสายอาชีพ ระบบพัฒนาและการฝึกอบรม ทำให้ ลูกค้ายกเกิดความพึงพอใจ และเข้าถึงข้อมูลด้านบุคลากรได้ดีขึ้น S5 วว. มีระบบบริหารจัดการองค์กร เช่น ระบบ สืบทอดตำแหน่ง	W3 ระบบการบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRIS) ยังไม่ สามารถแสดงสารสนเทศจากระบบเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจ ของผู้บริหาร (Management by facts) W4 ระบบการจัดเก็บเอกสารยังเป็น Hard Copy ทำให้ยากต่อ การดูแลและการค้นหา W5 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ส่งเสริมการพัฒนาของ บุคลากร และแรงจูงใจ W6 ระบบ IDP ยังไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทั้งองค์กร W7 ระบบค่าตอบแทนยังไม่สะท้อนถึงผลงานและความสามารถ ของบุคลากร W8 ระบบการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีการศึกษาที่ สูงขึ้นไม่ได้ครอบคลุมถึงบุคลากรกลุ่มสนับสนุน
S6 มีบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน Gen X และ Y ทำให้มี ความสามารถในการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง S7 วว.มีความเชี่ยวชาญงานวิจัย และบริการหลากหลายสาขาที่ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้	W9 บุคลากรทำงานประจำมากเกินไปทำให้ไม่สามารถพัฒนา ตัวเองได้ W10 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทำให้ไม่สามารถ ขยับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเต็มประสิทธิภาพ W11 บุคลากรขาดทักษะการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของการแข่งขันของตลาด ซึ่งมีการแข่งขันมากขึ้นได้ช้าและ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
S8 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน และเป็น Role Model	W12 ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
S9 มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน	W13 ค่านิยมองค์กรขาดการประเมินประสิทธิผล ในการปรับเปลี่ยนเพื่อไปสู่การยั่งยืนขององค์กร

(5.2) สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O1 เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด O2 มีแหล่งความรู้และทฤษฎีใหม่ๆ ด้านการบริหารบุคลากร O3 นโยบายภาครัฐมีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมและมีธรรมาภิบาล	T1 การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรเพิ่มมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ T2 มหาวิทยาลัยมีการขยายตัวและเพิ่มบทบาทด้านงานวิจัยและพัฒนา ทำให้เกิดการแย่งตัวนักวิจัย T3 เทคโนโลยีด้านต่างๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีต่างๆ ล้าสมัย

(5.3) ตารางแสดงการกำหนดยุทธศาสตร์

	จุดแข็ง (S) S2 มีจำนวนบุคลากรด้านงานวิจัยและพัฒนาที่สามารถตอบสนองตัววัดของยุทธศาสตร์ของ วว. S4 ระบบการบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRIS) ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระบบพัฒนาสายอาชีพ ระบบพัฒนาและการฝึกอบรม ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และเข้าถึงข้อมูลด้านบุคลากรได้ดีขึ้น S5 วว. มีระบบบริหารจัดการองค์กร เช่น ระบบสืบทอดตำแหน่ง S6 มีบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน Gen X และ Y ทำให้มีความสามารถในการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง S7 วว. มีความเชี่ยวชาญงานวิจัย และบริการหลากหลายสาขาที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชนได้ S8 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน และเป็น Role Model	จุดอ่อน (W) W1 จำนวนบุคลากรที่มี Multi Skill ไม่เพียงพอ W2 โครงสร้างการบริหารงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ยังขาดบุคลากรด้าน Strategic เพื่อตอบสนองทำงานเชิงรุก และการเป็น Strategic Partner กับหน่วยงานภายใน W6 ระบบ IDP ยังไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทั้งองค์กร W10 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเต็มประสิทธิภาพ W11 บุคลากรขาดทักษะการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันของตลาด ซึ่งมีการแข่งขันมากขึ้นได้เข้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
โอกาส (O) O1 เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด O2 มีแหล่งความรู้และทฤษฎีใหม่ๆ ด้านการบริหารบุคลากร O3 นโยบายภาครัฐมีการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมและมีธรรมาภิบาล	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital) S4 S6 O1 O3 การบริหารความผูกพันของบุคลากรแบบมีส่วนร่วม (Human Resource Engagement & Happiness) S5 S7 S8 O2 O3	กลยุทธ์ฟื้นฟู ปรับปรุง (WO) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) W1 W2 W6 W10 O1 O2
ภัยคุกคาม (T) T1 การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรเพิ่มมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ T2 มหาวิทยาลัยมีการขยายตัวและเพิ่มบทบาทด้านงานวิจัยและพัฒนา ทำให้เกิดการแย่งตัวนักวิจัย T3 เทคโนโลยีด้านต่างๆ ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีต่างๆ ล้าสมัย	กลยุทธ์ทางเลือก (ST) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic) S5 S6 S7 T1 T2	กลยุทธ์เชิงรับ (WT) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) W11 T3

6. การวิเคราะห์ความจำเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(6.1) การเกษียณอายุผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญวิจัยสาขาต่างๆ

ในระยะ 5 ปี คือระหว่าง ปี พ.ศ. 2560 – 2564 จะมีผู้เกษียณอายุ จำนวน 74 อัตรา โดยมีผู้บริหารเกษียณอายุทั้งระดับสูง / กลาง / ต่ำ ทั้งหมด 11 อัตรา และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ / ผู้เชี่ยวชาญวิจัย/นักวิจัยอาวุโส / นักวิจัย และอื่นๆ เกษียณอายุอีก 63 อัตรา ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับอัตรา กำลังผู้เกษียณอายุในช่วง 5 ปี ข้างหน้า วว. จึงต้องเตรียมความพร้อมในการสร้างและสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานบริหาร และพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทนอัตราข้างต้น รวมทั้งการพัฒนาสายอาชีพและการวางแผนเส้นทางสายอาชีพให้กับ บัณฑิตงานในแต่ละ Band วว. จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ทั้งนี้จะดำเนินการให้แล้วเสร็จล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี

(6.2) นโยบาย การขับเคลื่อนประเทศ / วว ด้วย ดิจิตอล (Digital Economy, National e-payment)

ปัจจุบันนโยบายรัฐบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ ด้วยดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีไอที มาช่วยในการดำเนินธุรกิจเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อเปิดตลาดประชาคม เศรษฐกิจ กอปรกับพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริโภค/ลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ในเรื่อง การเข้าถึงข้อมูลด้วยการค้นหาผ่านระบบออนไลน์ ทำให้มีการตัดสินใจที่รวดเร็วผ่านการหาข้อมูลดังกล่าว ดังนั้น วว. จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล สำหรับด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล วว. มีแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับระบบงานอื่น คือ ระบบ SMART HR ได้แก่ โปรแกรมการสนเทศสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS) ทะเบียนประวัติบุคลากร การสรรหาคัดเลือกผู้สมัคร ระบบการบริหารผลงาน ระบบการพัฒนาศักยภาพ เป็นต้น

(6.3) การเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถเพื่อสนับสนุน S-curve ใหม่ของประเทศ ตามแผนวิสาหกิจ วว.

วว. มีนโยบายและแผนความเชี่ยวชาญรายสาขา เพื่อรองรับงานวิจัยที่เป็นไปตามทิศทางวิจัย Inhouse , งานพัฒนางานวิจัย ร่วมกับเอกชน ตลอดจนงานบริการวิจัย / ที่ปรึกษา/งานบริการ วว. และ ท. เพื่อสนับสนุน S-curve ใหม่ ของประเทศ ดังนั้น ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมขีดความสามารถนักวิจัยตาม Technology Roadmap ที่ไปในทิศทางเดียวกันกับ S-curve ใหม่ของประเทศ ตลอดจน ทิศทางการพัฒนา วว. ระยะ 5 ปี (ปี 2560 – 2564 ตามแผนวิสาหกิจ) เพื่อให้แก่นักวิจัยสามารถขับเคลื่อนศูนย์ความเชี่ยวชาญนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมอาหารสุขภาพ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมเกษตรสร้างสรรค์ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สมุนไพร ศูนย์ความหลากหลายทางชีวภาพ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมพลังงานสะอาดและสิ่งแวดล้อม ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมวัสดุ ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรมหุ่นยนต์และเครื่องจักรกลอัตโนมัติ และศูนย์ทดสอบมาตรฐานระบบขนส่งทางราง

(6.4) การเตรียมความพร้อม นักวิจัย ตอบโจทย์ตาม TRM วว.

วว. ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถของนักวิจัยไปสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนและชุมชน การเพิ่มความสามารถของนักวิชาการในการให้บริการงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้มีศักยภาพสร้างสัดส่วนรายได้จากการบริการงาน วว. และ ท. ต่อรายได้จากงบประมาณในสัดส่วนเพิ่มขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านบริหารและพัฒนาศักยภาพ เพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการผลักดันการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ร่วมกับภาคเอกชน และกระตุ้นให้นักวิจัยมุ่งเน้นการนำผลการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมเพิ่มขึ้น พัฒนาระบบการคิดจรรยาบรรณและวิธีการวิจัยการต่อยอดงานวิจัยและพัฒนาสู่การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศผ่านการพัฒนาทีม วว. ที่จะนำ

คน 3 รุ่น (Generation) ร่วมกันคิดและสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้เป็นไปในทิศทาง
วทน. ที่ วว. กำหนด (Technology Roadmap: TRM)

7. ทิศทางการดำเนินงานของแผนทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2560 - 2564

การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล เป็นการวางแผนงานภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามแผน
วิสาหกิจ พ.ศ. 2560-2564 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร โดยเป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิด
การบูรณาการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรอย่างตรงจุด

วิสัยทัศน์ วว.

“เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน”

วว. ได้กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแผนวิสาหกิจ วว .
พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อให้ มีการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้
สามารถสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การบริหาร ว และ ท โดย
มุ่งเน้น ยุทธศาสตร์ที่ 4 : “พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล
(High Performance Organization)” กลยุทธ์ที่ 4.2 : “พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับ
ภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ” กลยุทธ์ที่ 4.3 : “พัฒนาสู่องค์กรระดับสากล ทันสมัย ”
และกลยุทธ์ที่ 4.4 : “สร้างคลังปัญญา วทน. รองรับภารกิจและการพัฒนาประเทศ”

ประกอบด้วย 3 แผนงาน ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพและบริหารคนเก่งที่มีทัศนคติและคุณลักษณะสำคัญเชิงนวัตกรรม
Innovation literacy สำหรับภารกิจปัจจุบันและอนาคต
2. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและรูปแบบการบริหารจัดการสู่ รูปแบบดิจิทัล และ
SMART Office
3. โครงการพัฒนากล้องความรู้ดิจิทัลและการยกระดับเว็บไซต์หน่วยงานเป็นช่องทางหลักการ
เผยแพร่ผลงาน วทน .

ค่านิยม TISTR

ค่านิยม วว. “มุ่งเน้นลูกค้า พัฒนาองค์กร”

TISTR

T = Team Work	การทำงานเป็นทีม
I = Innovation	สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่
S = Satisfaction	ความพึงพอใจของลูกค้า
T = Trustworthy	สร้างความศรัทธาและเชื่อถือ
R = Responsibility	การสร้างสรรค์รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

จากบทนำ /แผนวิสาหกิจ วว ./โครงสร้างการบริหารงาน /สถานภาพด้านอัต รากำลังของ วว ./การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล/การวิเคราะห์ความจำเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล /แผนงานที่ 3 แผนงานด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนวิสาหกิจและแนวทางการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ยุคใหม่ วว . จึงกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน /โครงการ /กิจกรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

“บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม”

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)	1) การใช้ดิจิทัลสนับสนุนการให้บริการงานทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) 2) สร้างคนขับเคลื่อนงาน 8 ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์(Human Resource Management Strategic)	1) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดโครงสร้างองค์กร 2) การบริหารอัตรากำลังและประเมินขีดความสามารถบุคลากร (Work Force on demand)
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)	1) สร้างคน วว.ให้สู้คนภายนอกได้
การบริหารความผูกพันของบุคลากรแบบมีส่วนร่วม (Human Resource Engagement & Happiness)	1) พนักงานสุขภาพดีสู่องค์กรสุขภาพดี 2) สร้างสุข

8. ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2564

8.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)

เป้าประสงค์	1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล 2. พัฒนาระบบ HR digital ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว
-------------	---

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
กลยุทธ์ที่ 1 การใช้ดิจิทัล สนับสนุนการ ให้บริการงาน ทรัพยากร มนุษย์ลักษณะ แบบเบ็ดเสร็จ (One stop service)	<u>แผนงานที่ 1</u> โครงการที่ 1 การสร้างระบบ ฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จด้าน HR (TISTR AI Society 4.0)	1. เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานและการ ให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว 2. มีฐานข้อมูลเพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจ ด้านการบริหาร งบประมาณ	1. ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนา โปรแกรม	1. ระบบฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จด้าน HR 2. จำนวนผู้ใช้งาน 3. ความพึงพอใจ สูงขึ้น 4. ร้อยละของการ ใช้กระดาษลดลง	ระบบ	- E-Medical Benefit - E- Learning	- E- Career Plannin g 5	- 7	- 9	- 11	กบค./ กพค.
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างคนขับเคลื่อนงาน 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ นวัตกรรม	<u>แผนงานที่ 2</u> โครงการที่ 1 การพัฒนาการ เรียนรู้แบบ Digital	1. เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพ 2. Competency ศชน. สูงขึ้น 3. บุคลากรศูนย์ความ เชี่ยวชาญมีขีดความ สามารถสูงขึ้นในด้าน ธุรกิจการตลาด	1. จำนวนหลักสูตร ด้าน Soft side ที่ ตอบสนอง 8 ศูนย์ เชี่ยวชาญ 2. จำนวนเครือข่ายที่ ทำความร่วมมือ 4 แห่ง 2.1 TCU (Thailand cyber University Project) 2.2 Thai MOOC 2.3 SkillLane	1. ปิด Gap Competency ของนักวิจัย 8 ศูนย์ เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน 2. มีหลักสูตรที่ ครบตามความ ต้องการของ วว. จำนวน 4 หลักสูตร	1.ร้อยละ/ จำนวนคนที่ ได้รับการปิด Gap	80	100	-	-	-	กพค./ กพท.
					3. จำนวน หลักสูตร	4	6	8	10	12	กพค.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
			2.4 สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน		4. จำนวนคน สนช. ที่มี ศักยภาพ สูงขึ้น/สนช.	2	3	4	5	6	กพค.

8.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategies)

เป้าประสงค์	1. กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาที่ตอบสนองศูนย์เชี่ยวชาญ 2. การสรรหาและการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนความเชี่ยวชาญ วว.
-------------	---

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดโครงสร้างองค์กร	แผนงานที่ 3 โครงการที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร	1. กรอบอัตรากำลังตอบสนองต่อการขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญ (วิเคราะห์อัตรากำลังโดย Vision เป็นตัววัด)	1. ร้อยละการดำเนินงานการทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง	1. มีอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างที่สามารถขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญ 2. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของคะแนน KPI ระดับกลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหา	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาปี 2561	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาปี 2562	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาปี 2563	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาปี 2564	กรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาปี 2565	สทบ. กบค.
กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารอัตรากำลังและประเมินขีดความสามารถบุคลากร (Work Force on demand)	แผนงานที่ 4 โครงการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถ	1. วว. มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน (Put the right man in the right job)	1. ร้อยละการดำเนินงานตามแผนการสรรหา	1. ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาว่าจ้างคนได้ตรงตาม Competency ของตำแหน่งงาน	ร้อยละ	72	74	76	78	80	กบค.
	โครงการที่ 2 โครงการระบบพี่เลี้ยง (นักร้อง) (Coaching & Mentor)	2. การคงอยู่ของพนักงานใหม่	2. จำนวนพนักงานใหม่ที่อยู่ครบหลังการสรรหา	2. อัตราร้อยละการลาออกของพนักงานใหม่	ร้อยละ	3	2.5	2.0	1.5	1	กพค.

8.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)

เป้าประสงค์	1. บุคลากรมีขีดความสามารถสูง เป็นนักนวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจากนวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติภายใน 3 ปี และระดับนานาชาติภายใน 5 ปี
-------------	---

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างคน วว.ให้สู่คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 5</u> โครงการที่ 1 สร้างนวัตกรรม ใหม่ (นำร่องกลุ่ม บห. และ 8 คนช.)	1. ได้นวัตกรรมที่มีมาตรฐาน ตามเกณฑ์ 2. จำนวนผลงานในการ สร้างนวัตกรรมที่ได้รับ รางวัล	1. กระบวนการคัด เลือกพนักงานเข้าร่วม โครงการผ่านอนุ HR 2. ดำเนินการพัฒนา พนักงานรุ่นใหม่ตาม แผนงาน	1.จำนวนคนที่ผ่าน การคัดเลือก 2.ผู้ผ่านการพัฒนา สามารถสร้างนวัตกรรม อย่างน้อย 1 ผลงาน/คน	จำนวนคน จำนวน ผลงาน	10 2	10 2	10 3	10 3	10 4	กพค.
	โครงการที่ 2 การพัฒนาทักษะ สากล (English Literacy/ Digital Literacy /S&T Literacy/ Culture Literacy)	1. พนักงาน Band 2 Sub band 2 ขึ้นไป ของ 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการ ขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์ เชี่ยวชาญ 2. พนักงานผู้ผ่านการ อบรมสามารถสร้างผลงาน ระดับชาติและระดับสากล	1. นักวิจัยเข้ารับการ พัฒนาครบตาม เป้าหมาย	1. ร้อยละผู้อบรม สอบผ่านเกณฑ์ มาตรฐานตาม ระดับสากล 2. จำนวนนักวิจัยที่ สามารถ Bid งาน จากต่างประเทศ	ร้อยละ จำนวน โครงการ	80 -	80 4	80 6	- 8	- 10	กพค.
	<u>แผนงานที่ 6</u> โครงการที่ 1 ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ : การเตรียมพร้อม บุคลากรทดแทนตำแหน่งบริหาร การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง	1. ได้พนักงานที่มีความ พร้อมขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร 2. พนักงานที่มีศักยภาพ พร้อมเลื่อนระดับ/	1. ร้อยละการ ดำเนินงานตาม แผนการสืบทอด ตำแหน่งงาน (Succession plan) 2. ร้อยละการ ดำเนินงานตาม	1. มีผู้ที่เหมาะสม เข้าทดแทนทุก ตำแหน่งอย่างเป็น ระบบล่วงหน้า อย่างน้อย 1 ปี 2. สัดส่วนผู้ผ่าน กระบวนการ	ตำแหน่ง ร้อยละ	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุก ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุก ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุก ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุก ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุก ตำแหน่ง	กบค. กพค. กบค. กพค.

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
		ตำแหน่ง	แผนการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่ง 3. จำนวนผู้สมัครที่ได้ จาก Success Profile	เลื่อนระดับและ ตำแหน่งต่อจำนวน ผู้มีสิทธิ์ทั้งหมด 3. จำนวนผู้ผ่าน การคัดเลือกที่ได้ จาก Success Profile	จำนวนคน	2	3	4	5	6	
	โครงการที่ 2 สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน:ผู้บริหารทุกระดับ (Job Rotation)	1. เพื่อเพิ่ม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นองค์ ความรู้ใหม่ 2. เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ทางการบริหาร	1. กระบวนการในการ สับเปลี่ยนหมุนเวียน งานผ่านอนุ HR	1. มีการ ปรับเปลี่ยน โอนย้ายจริงครบ ตามกลุ่มเป้าหมาย 2. จำนวน Success Profile	ระยะเวลา จำนวนคน	ก.ย. 8	ก.ย. 8	ก.ย. 8	ก.ย. -	ก.ย. -	กพค.
	โครงการที่ 3 สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน: นักวิจัยอาวุโส และนักวิจัย (Job Rotation)	1. สร้างบรรยากาศ นวัตกรรมและเพิ่มมุมมอง ในการคิดโจทย์งานวิจัยให้ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ วว. แบบองค์รวม	1. กระบวนการในการ สับเปลี่ยนหมุนเวียน งานผ่านอนุ HR	1. มีการปรับ เปลี่ยนโอนย้ายจริง ครบตามกลุ่ม เป้าหมาย 2. จำนวน Success Profile	ระยะเวลา จำนวนคน	ก.ย. 8	ก.ย. 8	ก.ย. 8	ก.ย. -	ก.ย. -	กพค.

8.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารความผูกพันของบุคลากรแบบมีส่วนร่วม (Human Resource Engagement & Happiness)

เป้าประสงค์	1. พนักงานสุขภาพดี มีความผาสุก และผูกพันต่อ วว. 2. องค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization)
-------------	---

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายการดำเนินงาน						ผู้รับผิดชอบ
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2561	2562	2563	2564	2565	
กลยุทธ์ที่ 1 พนักงานสุขภาพดีสู่องค์กรสุขภาพดี (Healthy Employee to Healthy Organization)	แผนงานที่ 7 โครงการที่ 1 การพัฒนาสุขภาพรายบุคคล (Individual Health Profile: IHP) มุ่งเน้นสุขภาพบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ IHP ด้วยโภชนาการบำบัด และโปรแกรมการออกกำลังกาย	1. พนักงานสุขภาพดี (ผลการตรวจสุขภาพประจำปีดีขึ้น) 2. ค่ารักษาพยาบาลลดลง 3. พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1. จัดโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาพ	1. สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีผลการตรวจร่างกายดีขึ้น	ร้อยละ	10	20	30	40	50	กบค.
				2. ร้อยละค่ารักษาพยาบาลลดลง	ร้อยละ	2	4	6	8	10	
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุข	แผนงานที่ 8 โครงการที่ 1 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Green HR)	1. พนักงานสร้าง Productivity ให้กับองค์กร 2. องค์กรสร้างค่านิยม แบ่งปันความสุข ส่งเสริมความผูกพัน	1. มุ่งเน้นการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน/ความมุ่งมั่นที่คะแนนต่ำลง 2. จำนวนกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศและส่งเสริมความผูกพัน	1.1 ระดับคะแนนความผูกพัน	ระดับคะแนน	4.30	4.35	4.40	4.45	4.50	สทบ. กบค. กพค.
				1.2 ระดับคะแนนค่านิยมความมุ่งมั่น (ระดับมาตรฐานตามเกณฑ์ SEPA)	ระดับคะแนน	4.51	4.52	4.53	4.54	4.55	
				2 ร้อยละความพึงพอใจ	ร้อยละ	90	-	-	-	-	

9. การกำหนด แผนงาน/โครงการด้านทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2561

ความสอดคล้องกับแผนงาน ของแผนวิสาหกิจ	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ด้าน HR	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด		ผู้รับผิดชอบ
					LEAD	LAG	
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับ สากลทันสมัย	1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมา สนับสนุนการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคล 2. พัฒนาระบบ HR digital ใน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การ จัดการทรัพยากร มนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่าน ระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)	กลยุทธ์ที่ 1 การใช้ ดิจิทัลสนับสนุนการ ให้บริการงาน ทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะแบบ เบ็ดเสร็จ (One stop service)	<u>แผนงานที่ 1</u> โครงการที่ 1 การสร้าง ระบบฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จ ด้าน HR (TISTR AI Society 4.0)	1. ร้อยละ ความสำเร็จของการ พัฒนาโปรแกรม	1. ระบบฐานข้อมูล เบ็ดเสร็จด้าน HR 2. จำนวนผู้ใช้งาน 3. ความพึงพอใจสูงขึ้น 4. ร้อยละของการใช้ กระดาษลดลง	สทบ. กบค. กพค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีธรร มาภิบาล (High Performance Organization 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับ สากลทันสมัย	1. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมา สนับสนุนการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคล 2. พัฒนาระบบ HR digital ใน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การ จัดการทรัพยากร มนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่าน ระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)	กลยุทธ์ที่ 2 สร้าง คนขับเคลื่อนงาน 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ นวัตกรรม	<u>แผนงานที่ 2</u> โครงการที่ 1 โครงการ พัฒนาการเรียนรู้แบบ Digital	1. จำนวนหลักสูตร ด้าน Soft side ที่ ตอบสนอง 8 ศูนย์ เชี่ยวชาญ 2. จำนวนเครือข่ายที่ ทำความร่วมมือ 4 แห่ง 2.1 TCU (Thailand cyber University Project) 2.2 Thai MOOC 2.3 SkillLane 2.4 สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	1. ปิด Gap Competency ของ นักวิจัย 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน 2. มีหลักสูตรที่ครบตาม ความต้องการของ วว. จำนวน 4 หลักสูตร	สทบ. กพค. กพท.

ความสอดคล้องกับแผนงาน ของแผนวิสาหกิจ	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ด้าน HR	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด		ผู้รับผิดชอบ
					LEAD	LAG	
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. กรอบอัตรากำลังและ แผนการสรรหาที่ตอบสนองส่วน ศูนย์เชี่ยวชาญ 2. การสรรหาและการ เตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับ การขับเคลื่อนความเชี่ยวชาญ วว.	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การ บริหารทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)	กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ บริหารและการจัด โครงสร้างองค์กร	<u>แผนงานที่ 3</u> โครงการที่ 1 เพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ บริหารและการจัด อัตรากำลังที่เหมาะสม กับโครงสร้างองค์กร	1. ร้อยละการ ดำเนินการตาม ทบทวนและ วิเคราะห์อัตรากำลัง	1. มีอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างที่สามารถ ขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญ 2. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของ คะแนน KPI ระดับกลุ่ม งาน	กบค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. กรอบอัตรากำลังและ แผนการสรรหาที่ตอบสนองส่วน ศูนย์เชี่ยวชาญ 2. การสรรหาและการ เตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับ การขับเคลื่อนความเชี่ยวชาญ วว.	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การ บริหารทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)	กลยุทธ์ที่ 2 การ บริหารอัตรากำลัง และประเมินขีด ความสามารถ บุคลากร (Work Force on demand)	<u>แผนงานที่ 4</u> โครงการที่ 1 การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มี ขีดความสามารถ	1. ร้อยละการ ดำเนินการตาม แผนการสรรหา	1. ร้อยละความ สำเร็จของการสรรหา ว่าจ้างคนได้ตรงตาม Competency ของ ตำแหน่งงาน	กบค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. กรอบอัตรากำลังและ แผนการสรรหาที่ตอบสนองส่วน ศูนย์เชี่ยวชาญ 2. การสรรหาและการ เตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับ การขับเคลื่อนความเชี่ยวชาญ วว.	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การ บริหารทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)	กลยุทธ์ที่ 2 การ บริหารอัตรากำลัง และประเมินขีด ความสามารถ บุคลากร (Work Force on demand)	<u>แผนงานที่ 4</u> โครงการที่ 2 โครงการ ระบบพี่เลี้ยง (นาร่อง) (Coaching & Mentor)	2. จำนวนพนักงาน ใหม่ที่อยู่ครบหลัง การสรรหา	2. อัตราร้อยละการ ลาออกของพนักงานใหม่	กพค.

ความสอดคล้องกับแผนงาน ของแผนวิสาหกิจ	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ด้าน HR	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด		ผู้รับผิดชอบ
					LEAD	LAG	
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. บุคลากรมีขีดความ สามารถสูง เป็นนัก นวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจาก นวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติ ภายใน 3 ปี และระดับ นานาชาติภายใน 5 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง คน วว.ให้สู่คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 5</u> โครงการที่ 1 สร้างนวัตกรรม รุ่นใหม่ (นำร่องกลุ่ม บห. และ 8 ศนช.)	1. กระบวนการคัดเลือกพนักงานเข้า ร่วมโครงการผ่านอนุ HR 2. ดำเนินการพัฒนา พนักงานรุ่นใหม่ตาม แผนงาน	1.จำนวนคนที่ผ่านการ คัดเลือก 2.ผู้ผ่านการพัฒนา สามารถสร้างนวัตกรรม อย่างน้อย 1 ผลงาน/คน	กพค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. บุคลากรมีขีดความ สามารถสูง เป็นนัก นวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจาก นวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติ ภายใน 3 ปี และระดับ นานาชาติภายใน 5 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง คน วว.ให้สู่คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 5</u> โครงการที่ 2 การพัฒนา ทักษะสากล (English Literacy/ Digital Literacy /S&T Literacy/ Culture Literacy)	1. นักวิจัยเข้ารับการ พัฒนาครบตาม เป้าหมาย	1. ร้อยละผู้อบรมสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตาม ระดับสากล 2. จำนวนนักวิจัยที่ สามารถ Bid งานจาก ต่างประเทศ	กพค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. บุคลากรมีขีดความ สามารถสูง เป็นนัก นวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจาก นวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติ ภายใน 3 ปี และระดับ นานาชาติภายใน 5 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง คน วว.ให้สู่คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 6</u> โครงการที่ 1 ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ : การ เตรียมพร้อมบุคลากร ทดแทนตำแหน่งบริหาร การเลื่อนระดับ/ ตำแหน่ง	1. ร้อยละการ ดำเนินงานตาม แผนการสืบทอด ตำแหน่งงาน (Succession plan) 2. ร้อยละการ ดำเนินงานตาม แผนการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่ง 3. จำนวนผู้สมัครที่ได้ จาก Success Profile	1. มีผู้ที่เหมาะสมเข้า ทดแทนทุก ตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ล่วงหน้า อย่างน้อย 1 ปี 2. สัดส่วนผู้ผ่าน กระบวนการเลื่อนระดับ และตำแหน่งต่อจำนวนผู้มี สิทธิ์ทั้งหมด 3. จำนวนผู้ผ่านการ คัดเลือกที่ได้จาก Success Profile	กบค./ กพค.

ความสอดคล้องกับแผนงาน ของแผนวิสาหกิจ	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ด้าน HR	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด		ผู้รับผิดชอบ
					LEAD	LAG	
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. บุคลากรมีขีดความ สามารถสูง เป็นนัก นวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจาก นวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติ ภายใน 3 ปี และระดับ นานาชาติภายใน 5 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง คน วว. ให้ผู้คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 6</u> โครงการที่ 2 สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน:ผู้บริหาร ทุกระดับ (Job Rotation)	1. กระบวนการใน การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานผ่าน อนุ HR	1. มีการปรับเปลี่ยน โอนย้ายจริงครบตาม กลุ่มเป้าหมาย 2. จำนวน Success Profile	กพค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. บุคลากรมีขีดความ สามารถสูง เป็นนัก นวัตกรรม 2. มีผลงานนวัตกรรมจาก นวัตกรรม วว. สู่ระดับชาติ ภายใน 3 ปี และระดับ นานาชาติภายใน 5 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง คน วว. ให้ผู้คน ภายนอกได้	<u>แผนงานที่ 6</u> โครงการที่ 3 สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน: นักวิจัย อาวุโสและนักวิจัย (Job Rotation)	1. กระบวนการใน การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานผ่าน อนุ HR	1. มีการปรับเปลี่ยน โอนย้ายจริงครบตาม กลุ่มเป้าหมาย 2. จำนวน Success Profile	กพค.
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย แข็งแรง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. พนักงานสุขภาพดี มีความ ผาสุก และผูกพันต่อ วว. 2. องค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 Human Resource Engagement & Happiness	กลยุทธ์ที่ 1 พนักงานสุขภาพดีสู่ องค์กรสุขภาพดี (Healthy Employee to Healthy Organization)	<u>แผนงานที่ 7</u> โครงการที่ 1 การพัฒนา สุขภาพรายบุคคล (Individual Health Profile: IHP) มุ่งเน้น สุขภาพบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ IHP ด้วย โภชนาการบำบัด และ โปรแกรมการออกกำลังกาย	1. จัดโปรแกรมสร้าง เสริมสุขภาพ	1. สัดส่วนพนักงานที่เข้า ร่วมโครงการมีผลการ ตรวจร่างกายดีขึ้น 2. ร้อยละการรักษา พยาบาลลดลง	กบค.

ความสอดคล้องกับแผนงาน ของแผนวิสาหกิจ	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ด้าน HR	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด		ผู้รับผิดชอบ
					LEAD	LAG	
ยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมี ธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. พนักงานสุขภาพดี มีความ ผาสุก และผูกพันต่อ วว. 2. องค์กรสุขภาพดี (Healthy Organization)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 Human Resource Engagement & Happiness	กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสุข	<u>แผนงานที่ 8</u> โครงการที่ 1 สร้าง บรรยากาศในการทำงาน ที่ดี (Green HR)	1. มุ่งเน้นการบริหาร จัดการปัจจัยที่ส่งผล ต่อระดับความ ผูกพัน/ความมุ่งมั่นที่ คะแนนต่ำลง 2. จำนวนกิจกรรมที่ สร้างบรรยากาศและ ส่งเสริมความผูกพัน	1.1 ระดับคะแนนความ ผูกพัน 1.2 ระดับคะแนนค่านิยม ความมุ่งมั่น (ระดับ มาตรฐานตามเกณฑ์ SEPA) 2 ร้อยละความพึงพอใจ	กบค./ กพค.

10. การดำเนินงานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาตามแผนงาน/โครงการ และงบประมาณ

ลำดับที่	แผนงาน	ปีดำเนินงาน					งบประมาณ (บาท)
		2561	2562	2563	2564	2565	
1	การสร้างระบบฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จด้าน HR (TISTR AI Society 4.0) : E-Medical Benefit, Payroll, E- Learning, E-Career Planing	2,000,000	1,000,000	-	-	-	3,000,000
2	โครงการพัฒนาการเรียนรู้แบบ Digital	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	1,500,000
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	1,500,000
4	โครงการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถ JobTop gun (200,000 บาท) CAMPUS (100,000 บาท) และการเข้าร่วมงาน Job Fair (15,000 บาท) license Test (100,000 บาท)	415,000	415,000	415,000	415,000	415,000	2,575,000
	โครงการระบบพี่เลี้ยง (นาร่อง) (Coaching & Mentor)	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
5	โครงการสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่ (นาร่องกลุ่ม บห. และ 8 ศนช.)	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	2,500,000
	โครงการพัฒนาทักษะสากล (English Literacy/Digital Literacy /S&T Literacy/ Culture Literacy)	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	
6	โครงการความก้าวหน้าในสายอาชีพ : การเตรียมพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งบริหาร การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	8,500,000
	โครงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน:ผู้บริหารทุกระดับ (Job Rotation)	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
	โครงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน: นักวิจัยอาวุโสและนักวิจัย (Job Rotation)	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
7	โครงการพัฒนาสุขภาพรายบุคคล (Individual Health Profile: IHP) มุ่งเน้นสุขภาพบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ IHP ด้วยโภชนาการบำบัด และโปรแกรมการออกกำลังกาย	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	300,000
8	โครงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Green HR)	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	1,000,000
รวม		5,575,000	4,575,000	3,575,000	3,575,000	3,575,000	20,875,000

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561

แผนทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 - 2564 และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561
ประกอบด้วยแผนการดำเนินงาน ดังนี้

แผนงานที่ 1

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)

กลยุทธ์ที่ 1 : การใช้ดิจิทัลสนับสนุนการให้บริการงานทรัพยากรมนุษย์ลักษณะแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service)

โครงการที่ 1 : การสร้างระบบฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จด้าน HR (TISTR AI Society 4.0)

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง
พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization

กลยุทธ์ที่ : 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับสากลทันสมัย

วัตถุประสงค์ : พัฒนาระบบ HR digital ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการที่ถูกต้อง
รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ทั้งด้าน
การบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานโครงการ

ผู้รับผิดชอบ : สทบ. กบค. กพค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : ระบบฐานข้อมูลเบ็ดเสร็จด้าน HR : E-Medical Benefit, Payroll

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนผู้ใช้งาน

ตัวชี้วัดที่ 3 : ความพึงพอใจสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 4 : ร้อยละของการใช้กระดาษลดลง

งบประมาณ : 2,000,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการที่ถูกต้องรวดเร็ว 2. มีฐานข้อมูลเพื่อ
สนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหารงบประมาณ

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
E-Medical Benefit (คำรักษายาบาล)														
1	วิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานการเบิกคำรักษายาบาล		↔											กบค./กพท.
2	เก็บข้อมูล Requirement ของกระบวนการ			↔										
3	ออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหา				↔									
4	เขียนโปรแกรม E-Medical Benefit				←	→								
5	ทดสอบและแก้ไขโปรแกรม							↔						
6	Implement ระบบ และจัดทำคู่มือการใช้งาน								←	→				

แผนงานที่ 2

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคเปลี่ยนผ่านระบบดิจิทัล (Human Resource based on Digital)

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างคนขับเคลื่อนงาน 8 ศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม

โครงการที่ 1 : การพัฒนาการเรียนรู้แบบ Digital

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง
พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ : 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับสากลทันสมัย

วัตถุประสงค์ : พัฒนาระบบ HR digital ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการที่ถูกต้อง
รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ทั้งด้าน
การบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานโครงการ

ผู้รับผิดชอบ : กพค./กพท.

ตัวชี้วัดที่ 1 : ปิด Gap Competency ของนักวิจัย 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน

ตัวชี้วัดที่ 2 : มีหลักสูตรที่ครบตามความต้องการของ วว. จำนวน 4 หลักสูตร

งบประมาณ : 300,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ 2. Competency ศน. สูงขึ้น
3. บุคลากรศูนย์ความเชี่ยวชาญมีขีดความสามารถสูงขึ้นในด้านธุรกิจการตลาด

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา (Learning & Development Real time)														
1.	รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาจากระบบ e KPI	↔												กพค./กพท.
2	ศึกษาการเรียนรู้และพัฒนาในระบบอิเล็กทรอนิกส์จากเว็บไซต์/YouTube/สถานศึกษา ฯลฯ	↔												
3.	กำหนดกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	↔												
4	ออกแบบและเรียบเรียงหลักสูตรที่เป็นไปตามความต้องการของ วว.	↔												
5	ขออนุมัติแผนงาน/กิจกรรม เพื่อดำเนินการ	↔												
6	การสื่อสารทำความเข้าใจให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมาย		↔											
	6.1 แนะนำวิธีการเรียนรู้และพัฒนา ร่วมกับ กพท./กจค.													
	6.2 แจกคู่มือระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Real time/ e- learning)													
	6.3 ประชาสัมพันธ์ผ่านระบบ Intranet และสื่ออื่นๆ ร่วมกับ กสน.													

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
7	ดำเนินการตามแผน				←				→					กพค.
8	ติดตามประเมินผล										↔			
9	สำรวจความพึงพอใจของ กลุ่มเป้าหมาย										↔			
10	รายงานผลต่อคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง										↔			
11	ประเมินผลการทำงานเพื่อทบทวน และจัดทำแผนงานสำหรับปี 2562												↔	

แผนงานที่ 3

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดโครงสร้างองค์กร

โครงการที่ 1 : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง
พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ : 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับสากลทันสมัย

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ได้กรอบอัตรากำลังที่ขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญนวัตกรรม ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม
เป้าหมายและการพัฒนาประเทศเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรนวัตกรรม

ผู้รับผิดชอบ : สทบ. กบค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : มีอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างที่สามารถขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละการเพิ่มขึ้นของคะแนน KPI ระดับกลุ่มงาน

งบประมาณ : 300,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. กรอบอัตรากำลังตอบสนองต่อการขับเคลื่อนศูนย์เชี่ยวชาญ

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รับผิดชอบ
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร														
1	รวบรวมข้อมูลโครงการวิจัย	↔												กบค.
2	Focus Group ผอ.หน่วยงานต่างๆ	↔												
3	ประเมินและวิเคราะห์อัตรากำลัง		↔											
4	เสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง ผบส.			↔										
5	จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์และ แผนการสรรหา				↔									

แผนงานที่ 4

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)

กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารอัตรากำลังและประเมินขีดความสามารถบุคลากร (Work Force on demand)

โครงการที่ 1 : การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถ

โครงการที่ 2 : โครงการระบบพี่เลี้ยง (นาร่อง) (Coaching & Mentor)

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง

พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization

กลยุทธ์ที่ : 4.3 พัฒนาสู่องค์กรระดับสากลทันสมัย

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมารองรับการ

ขับเคลื่อนศูนย์ความเชี่ยวชาญนวัตกรรม วว.

2. จัดเตรียมบุคลากรทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลนขององค์กรทุกระดับ

3. เพื่อรักษาบุคลากรใหม่ให้คงอยู่กับ วว.

ผู้รับผิดชอบ : กบค./กพค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาว่าจ้างคนได้ตรงตาม Competency ของตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 : อัตราร้อยละการลาออกของพนักงานใหม่

งบประมาณ : 515,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : วว. มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน (Put the right man in the right job) และอัตราคงอยู่ของพนักงานใหม่ (2 ปี)

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รับผิดชอบ	
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถ															
1	จัดซื้อจัดจ้าง Job Site		↔											กบค.	
2	ประกาศสรรหาบุคลากร			↔		↔		↔		↔		↔			
3	ประเมินคัดเลือกบุคลากร			←	→										
4	บรรจุแต่งตั้ง ทดลองงาน				←										→
5	เข้าร่วมงาน Job Fair				↔			↔							
6	จัดซื้อ license Test			↔											
โครงการระบบพี่เลี้ยง (นาร่อง) (Coaching & Mentor)															
1	ทบทวนผลการดำเนินงานระบบพี่เลี้ยงที่ผ่านมา	↔													
2	กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะพี่เลี้ยง/กำหนดกรอบงานและเวลาการเป็นพี่เลี้ยง	↔													
3	กำหนดกระบวนการคัดเลือกพี่เลี้ยงและขออนุมัติรายชื่อพี่เลี้ยง	↔													
4	ให้ความรู้พี่เลี้ยงและจับคู่พี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง	↔													
5	ร่วมจัดทำแผนกิจกรรม	↔													
6	ดำเนินการตามแผนกิจกรรม		←						→						

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
7	ตรวจติดตามและรายงานผล									↔				
8	ประเมินผลการทำงานเพื่อทบทวนและ จัดทำแผนงานสำหรับปี 2562										↔			

แผนงานที่ 5

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างคน วว.ให้ผู้คนภายนอกได้

โครงการที่ 1 : สร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่ (นำร่องกลุ่ม บห. และ 8 คนข.)

โครงการที่ 2 : การพัฒนาทักษะสากล (English Literacy/Digital Literacy /S&T Literacy/ Culture Literacy)

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง

พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ : เพื่อบุคลากรทุกระดับมีทักษะและสมรรถนะพร้อมในการขับเคลื่อนศูนย์ความเชี่ยวชาญสู่ระดับนานาชาติ

ผู้รับผิดชอบ : กพค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนคนที่ผ่านการคัดเลือก

ตัวชี้วัดที่ 2 : ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถสร้างนวัตกรรม อย่างน้อย 1 ผลงาน/คน

ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละผู้อบรมสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามระดับสากล

ตัวชี้วัดที่ 4 : จำนวนนักวิจัยที่สามารถ Bid งานจากต่างประเทศ

งบประมาณ : 500,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. ได้นวัตกรรมที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์ 2. จำนวนผลงานในการสร้างนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล

3. พนักงาน Band 2 Sub band 2 ขึ้นไปของ 8 ศูนย์เชี่ยวชาญมีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์เชี่ยวชาญ 4.

พนักงานผู้ผ่านการอบรมสามารถสร้างผลงานระดับชาติและระดับสากล

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การพัฒนาสมรรถภาพและความสามารถบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อก้าวเข้าสู่ วว. 4.0														
1	ออกแบบงาน/เครื่องมือประเมิน/เข้าพบผู้บริหารระดับสูง/กลาง	↔												กพค.
2	ขออนุมัติแผนงาน	↔												
3	ประกาศรับสมัครผู้เข้าอบรม/รับการเสนอชื่อ		↔											
4	ประกาศรายชื่อ			↔										
5	ทำสัญญา				↔									
6	ดำเนินการพัฒนาตามแผนรุ่น1						↔							
7	ติดตามความก้าวหน้า/รายงานผลทุก 2 สัปดาห์ ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง							↔						
8	ประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน (สอบจบ)									↔				
9	ปิดโครงการ										↔			
10	บูรณาการเข้ากับระบบงานอื่นของ HR(TISTR Development Model)											↔		
11	ประเมินผลกระทบหลังการพัฒนาเป็นรายบุคคลร่วมกับ Line manager												↔	
การพัฒนาทักษะสากล (English Literacy/Digital Literacy /S&T Literacy/ Culture Literacy)														
1	ทบทวนหาความจำเป็นในการพัฒนาจากแผนวิสาหกิจ วว. ปี 2561	↔												กพค.

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน
		ต.ค.	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รับผิดชอบ
2.	กำหนดกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	↔												
3.	ออกแบบหลักสูตร/เนื้อหา/รูปแบบการพัฒนา		↔											กพค.
4.	ขออนุมัติแผนปฏิบัติการ			↔										
5.	ดำเนินการตามแผน				↔	→								
6.	ประเมินผล						↔	→						
7.	ทบทวนเพื่อกำหนดกระบวนการพัฒนาและวางแผนปฏิบัติปี 2562								↔	→				

แผนงานที่ 6

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อน วว. 4.0 (Human Resource Development)

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างคน วว.ให้ผู้คนภายนอกได้

โครงการที่ 1 : ความก้าวหน้าในสายอาชีพ : การเตรียมพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งบริหาร การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง

โครงการที่ 2 : สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน:ผู้บริหารทุกระดับ (Job Rotation)

โครงการที่ 3 : สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน: นักวิจัยอาวุโสและนักวิจัย (Job Rotation)

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง

พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ : เพื่อบุคลากรทุกระดับมีทักษะและสมรรถนะพร้อมในการขับเคลื่อนศูนย์ความเชี่ยวชาญสู่ระดับนานาชาติ

ผู้รับผิดชอบ : กพค./กบค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : มีผู้ที่เหมาะสมเข้าทดแทนทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี

ตัวชี้วัดที่ 2 : สัดส่วนผู้ผ่านกระบวนการเลื่อนระดับและตำแหน่งต่อจำนวนผู้มีสิทธิ์ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 3 : มีการปรับเปลี่ยนโอนย้ายจริงครบตามกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 4 : จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้จาก Success Profile

ตัวชี้วัดที่ 5 : จำนวน Success Profile

งบประมาณ : 1,700,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. ได้พนักงานที่มีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร 2. พนักงานที่มีศักยภาพพร้อมเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง 3. เพื่อเพิ่ม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ 4. เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหาร 5. สร้างบรรยากาศนวัตกรรมและเพิ่มมุมมองในการคิดโจทย์งานวิจัยให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ วว. แบบองค์รวม

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รับผิดชอบ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ : การเตรียมพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งบริหาร การเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง														
1	ทบทวนและจัดทำร่างหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่ง		↔											กบค.
2	นำเสนอคณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคล				↔									
3	จัดทำหลักเกณฑ์ฉบับสมบูรณ์ พร้อมประกาศเผยแพร่					↔								
4	พิจารณารายชื่อผู้มีสิทธิคัดเลือก					↔								
5	จัดเตรียมความพร้อมให้กับผู้มีสิทธิ คัดเลือก							↔						
6	รายงานผลการดำเนินงาน									↔				
สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ผู้บริหาร/Band 2 Sub band 2 ขึ้นไป ของ 8 ศูนย์เชี่ยวชาญ)														
1.	ศึกษาและทบทวนข้อมูล เพื่อจัดทำ กระบวนการ	↔												กพค.
2.	กำหนดกระบวนการรูปแบบ/ หลักเกณฑ์	↔												
3.	ขออนุมัติโครงการผ่านความ เห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนิน และอนุกรรมการทรัพยากรบุคคล		↔											

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4.	สื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมให้ เกิดการยอมรับเกณฑ์และ กระบวนการที่ วว. ประกาศ				←		→							กพค.
5.	ดำเนินการตามกระบวนการ							←					→	
6.	ประเมินผลและทบทวนเพื่อจัดทำ แผนในปี 2562												↔	

แผนงานที่ 7

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารความผูกพันของบุคลากรแบบมีส่วนร่วม (Human Resource Engagement & Happiness)

กลยุทธ์ที่ 1 : พนักงานสุขภาพดีสู่องค์กรสุขภาพดี (Healthy Employee to Healthy Organization)

โครงการที่ 1 : การพัฒนาสุขภาพรายบุคคล (Individual Health Profile: IHP) มุ่งเน้นสุขภาพบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ IHP ด้วยโภชนาการบำบัด และโปรแกรมการออกกำลังกาย

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง

พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ 4.2 : พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ : มุ่งเน้นสุขภาพบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ IHP ด้วยโภชนาการบำบัด และโปรแกรมการออกกำลังกาย

ผู้รับผิดชอบ : กบค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีผลการตรวจร่างกายดีขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละค่ารักษาพยาบาลลดลง

งบประมาณ : 60,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. พนักงานสุขภาพดี (ผลการตรวจสุขภาพประจำปีดีขึ้น) 2. ค่ารักษาพยาบาลลดลง 3.

พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561									หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การพัฒนาสุขภาพรายบุคคล (Individual Health Profile)														
1	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	↔												กบค.
2	การตรวจติดตามสุขภาพพนักงานกลุ่มเสี่ยง						↔							
3	โภชนาการบำบัด				←								→	
4	โปรแกรมการออกกำลังกาย				←								→	

แผนงานที่ 8

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารความผูกพันของบุคลากรแบบมีส่วนร่วม (Human Resource Engagement & Happiness)

กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างสุข

โครงการที่ 1 : สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Green HR)

ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย เข้มแข็ง

พึ่งตนเองได้ และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ 4.2 : พัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและการก้าวเข้าประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ : มุ่งเน้นสุขภาพบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ IHP ด้วยโภชนาการบำบัด และโปรแกรมการออกกำลังกาย

ผู้รับผิดชอบ : กบค. /กพค.

ตัวชี้วัดที่ 1 : ระดับคะแนนความผูกพัน

ตัวชี้วัดที่ 2 : ระดับคะแนนค่านิยมความมุ่งมั่น(ระดับมาตรฐานตามเกณฑ์ (SEPA)

ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละความพึงพอใจ

งบประมาณ : 200,000 บาท

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน : 1. พนักงานสร้าง Productivity ให้กับองค์กร 2. องค์กรสร้างค่านิยม แบ่งปันความสุข ส่งเสริมความผูกพัน

แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	2560			2561								หน่วยงาน รับผิดชอบ	
		ต.ค.	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Green HR)														
1.	ศึกษาทบทวนผลการประเมินของที่ปรึกษาภายนอกและ IRDP	↔												กพค.
2.	วิเคราะห์ปัจจัยที่มีคะแนนต่ำกว่าระดับคะแนน 4.5	↔												
3.	พิจารณาทบทวนปัจจัยให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีคะแนนต่ำ	↔												
4.	เข้าพบผู้บริหารระดับสูง/ผู้นำต้นแบบเพื่อปรึกษาหารือแนวทาง	↔												
5.	กำหนดกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์	↔												
6	ออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่ดี โดยบูรณาการเข้ากับระบบ HR	↔												
7	ขออนุมัติดำเนินการ		↔											
8	ดำเนินการตามแผน		←	→										
9	รายงานผล/ปรับปรุงการดำเนินงาน (ถ้ามี)										↔			
10	ประเมินผลการทำงานเพื่อทบทวนและจัดทำแผนงานสำหรับปี2562												↔	