

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2565



TISTR

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH



สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล อาคารบริหาร ADMIN ชั้น 4

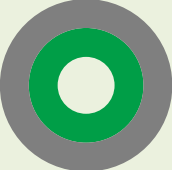
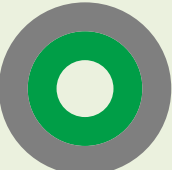


02 577 9392, 02 577 9386-7, 02 577 9388-9

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ วว.

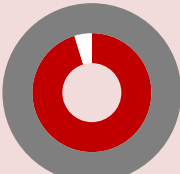
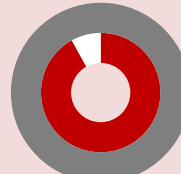
กลยุทธ์ 1: การบูรณาการแผนบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนงาน	แผนงานที่ 1 ทบทวนแผนบริหารทุนมนุษย์ให้เกิดความเชื่อมโยงและครอบคลุมทุกแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	แผนงานที่ 2 การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภาระงานของ วว.
เป้าหมาย	บูรณาการแผน HCM กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญครบทุกระบบงาน	ได้ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน ของกลุ่มงานที่มีภาระงานส่งเสริมผู้ประกอบการ ได้แก่ กลุ่ม ยธ.
ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน - ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อจัดทำแผนบริหารทุนมนุษย์ประจำปี 2566 - จัดทำความเชื่อมโยงของแผนวิสัยทัศน์ และ SWOT กับแผนบริหารทุนมนุษย์ - นำเสนอ (ร่าง) แผนบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ.2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 - แผนบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566 ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) แล้ว เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2565	ผลการดำเนินงาน - ผลการวิเคราะห์ และกรอบงานของกลุ่มยุทธศาสตร์วิสาหกิจ (ยธ.) - จัดทำ (ร่าง) ขอบเขตงานในการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน - จัดทำแผนการรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มงาน โดยเริ่มจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นในระดับผู้บริหารระดับสูง (ผบส.) ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2565 (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงานของพนักงาน วว. ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงาน วว. เมื่อวันที่ 19 ก.ย. 65 - ได้ชื่อตำแหน่งงานสำหรับการสื่อสารภายนอกองค์กร
ผล (%)	 เป้าหมาย : 100% ผลสัมฤทธิ์ : 100%	 เป้าหมาย : 100% ผลสัมฤทธิ์ : 100%

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านการบริหารทุนมนุษย์ วว.

กลยุทธ์ 2: บริหารโครงสร้างอัตราเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

แผนงาน	แผนงานที่ 3 ปรับโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มหลัก:กลุ่มสนับสนุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจที่สำคัญ	แผนงานที่ 4 การสรรหาบุคลากรตามภารกิจที่สำคัญผ่านกระบวนการสรรหาในรูปแบบดิจิทัล
เป้าหมาย	ปรับโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มหลัก:กลุ่มสนับสนุนให้ได้ 69:31	สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพได้ครบ 100% ของจำนวนอัตราว่างที่กำหนด (37 อัตรา)
ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน - กำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อดำเนินการ Upskill/Reskill/ Rotation สำหรับพนักงาน Band 3, 4 จำนวน 7 คน - สำรวจภาระงานพนักงาน Band 3, 4 และลูกจ้างประจำของกลุ่ม อช., พย., บอ. - วิเคราะห์รายได้ต่อคนย้อนหลัง 3 ปี เปรียบเทียบกับอัตราส่วนร้อยละของกลุ่มหลัก:กลุ่มสนับสนุน - ปรับโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มงานหลัก:กลุ่มสนับสนุนได้ 68:32 (เป้าหมาย 69:31) หมายเหตุ: เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายไม่มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะหลัก ซึ่งไม่สามารถใช้หลักการ Reskill & Upskill ได้ ปัจจุบันยังคงเป็นผู้สนับสนุนกลุ่มงานหลักเท่านั้น	ผลการดำเนินงาน - จัดทำกรอบอัตรากำลังและแผนการสรรหาประจำปี 2565 - สรุปผลการสรรหาบุคลากรได้ทั้งหมด 33 อัตรา (เป้าหมาย 37 อัตรา) - กำหนดกรอบอัตรากำลังสำหรับจัดสรร และสรรหาในปี 2566 หมายเหตุ: ผู้สมัครไม่มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน ส่งผลให้การสรรหาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
ผล (%)	 เป้าหมาย : 100% ผลสะสม : 95%	 เป้าหมาย : 100% ผลสะสม : 93%

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ วว.

กลยุทธ์ 3: พัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน	แผนงานที่ 5 เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร โดยเน้นทักษะอนาคต (Digital and innovation) และสร้างความเชี่ยวชาญเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญขององค์กร (พัฒนาทักษะดิจิทัล)	แผนงานที่ 6 พัฒนาทักษะด้านการตลาด	แผนงานที่ 7 โครงการ Talent Management
เป้าหมาย	ผู้บริหารและพนักงานผ่านการอบรมการสร้างความรู้ความตระหนัก และทักษะด้านดิจิทัล 100%	พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการตลาดได้ 100% (บุคลากรหน่วยงาน สจท./กบน./กพม.)	พัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent) ได้ 15%
ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน - กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งบรรจุลงในแผนฝึกอบรมและได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564 - กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล คือ (1) ผู้บริหารระดับสูง (IT Security) (2) ผู้บริหารระดับต้น-กลาง (PDPA) (3) พนักงาน (พัฒนาสมรรถนะสำหรับการใช้โปรแกรมเพื่อการทำงาน) - จัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล จำนวน 2 หลักสูตร (1) พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (24 พ.ค. 65) (2) อบรมคอมพิวเตอร์ สำหรับบุคลากรเลื่อนตำแหน่ง ระดับ 1-3 (8, 22, 25 เม.ย. 65) - ผู้บริหารและพนักงานผ่านการอบรมการสร้างความรู้ความตระหนักและทักษะดิจิทัล 100%	ผลการดำเนินงาน - กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการตลาดซึ่งบรรจุลงในแผนฝึกอบรมและได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564 - พัฒนาทักษะด้านการตลาด เรื่อง การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (วันที่ 21-22 ก.พ. 65) - บันทึกขออนุมัติการจัดอบรมหลักสูตรการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย กำหนดจัดอบรมในวันที่ 22 ก.ค. 65 - พัฒนาทักษะด้านการตลาดให้บุคลากรหน่วยงาน สจท./กบน./กพม. ได้ 100%	ผลการดำเนินงาน - จัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนเก่ง แบ่งเป็น 3 ประเภท - จัดทำรายชื่อ Successor ที่จะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก เพื่อทดแทน ตำแหน่ง รอง ผวว.อช., ผอ.สสอ., ผอ.ทป.ทพ., ผอ.กปร. และ ผอ.กกส. - จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Retreat ผู้บริหาร (30 มิ.ย.-1 ก.ค.65) - พัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ประจำปี 2565 รวมจำนวน 99 คน (ไม่นับรายชื่อซ้ำ)
ผล (%)	เป้าหมาย : 100% ผลสะสม : 100%	เป้าหมาย : 100% ผลสะสม : 100%	เป้าหมาย : 100% ผลสะสม : 100%

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การเพิ่มประสิทธิภาพด้านสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ วว.

กลยุทธ์ 4: พัฒนา Module ในระบบ HRIS ให้ครอบคลุมทกมิตีของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

แผนงาน

แผนงานที่ 8

ปรับโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มหลัก: กลุ่มสนับสนุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจที่สำคัญ

เป้าหมาย

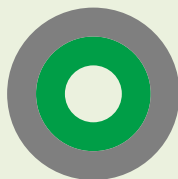
ระบบฐานข้อมูลด้านการฝึกอบรมของบุคลากร วว. ที่เชื่อมโยงกับระบบตรวจติดตาม ISO 9001

ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบจัดเก็บประวัติฝึกอบรม เชื่อมโยงกับระบบ ISO 9001:2015
- (ร่าง) ระบบการพัฒนาศักยภาพประเมินสมรรถนะด้านการฝึกอบรมของบุคลากร วว. เชื่อมโยงกับระบบ ISO 9001
- ทดลองใช้ระบบนำร่องสำหรับบริหารจัดการข้อมูลประวัติฝึกอบรม
- ได้ Module บันทึกประวัติการฝึกอบรม ในระบบ HRIS

ผล (%)



เป้าหมาย : 100%

ผลสัมฤทธิ์ : 100%

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

บุคลากร วว. ทั้งหมด

832

อัตรา

กลุ่ม อช.

201 อัตรา
(24%)

กลุ่ม พย.

172 อัตรา
(21%)

กลุ่ม บอ.

230 อัตรา
(28%)

ชั้นตรง ผวว.

43 อัตรา
(5%)

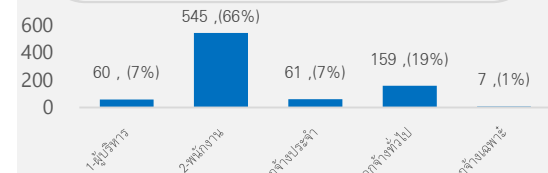
กลุ่ม ยธ.

59 อัตรา
(7%)

กลุ่ม บพ.

127 อัตรา
(15%)

ประเภทการจ้าง



อช.	6	121	8	65	1
พย.	5	116	25	24	2
บอ.	21	157	6	42	4
ผวว.	6	30	2	5	0
ยธ.	8	34	7	10	0
บพ.	14	87	13	13	0

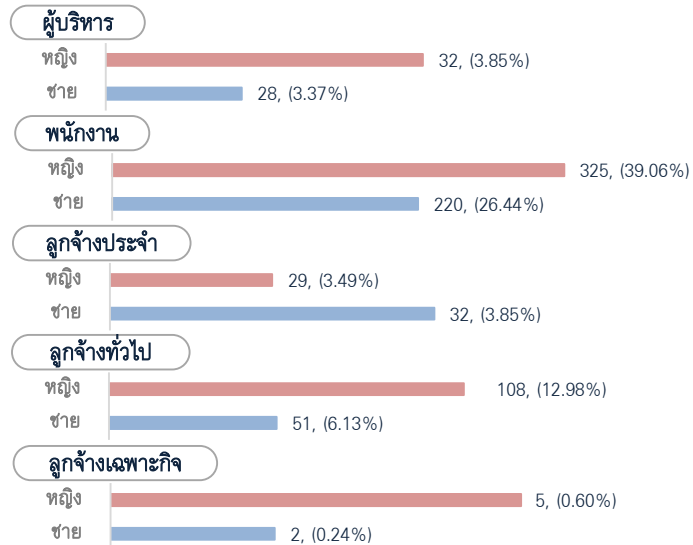
เพศ



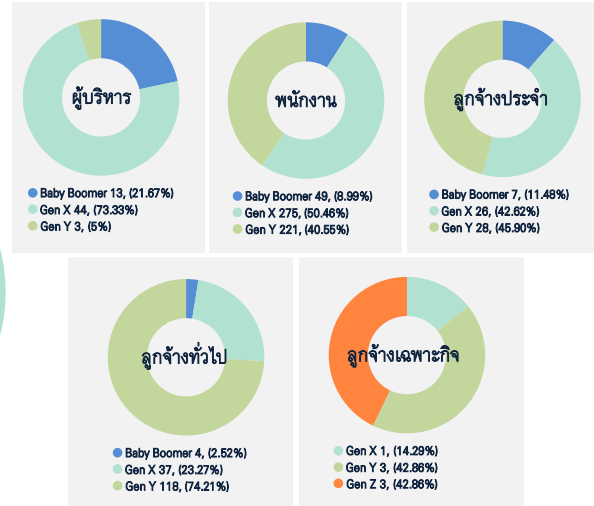
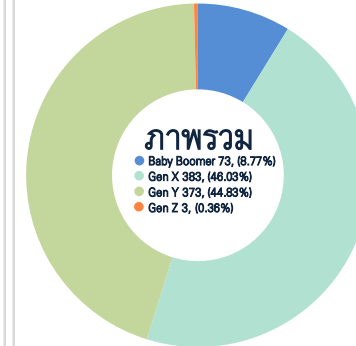
333 อัตรา
(40%)



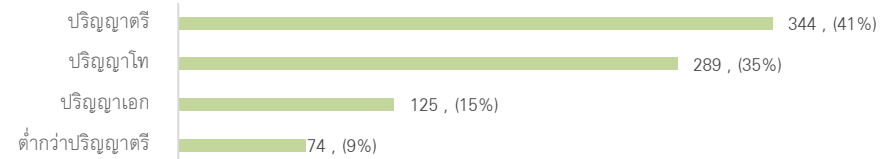
499 อัตรา
(60%)



Generation

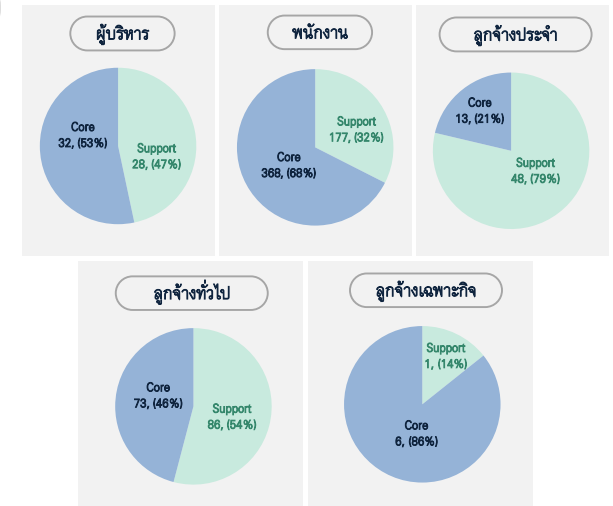
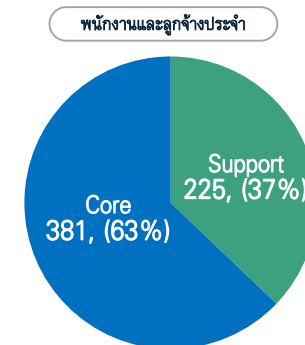


ระดับการศึกษา



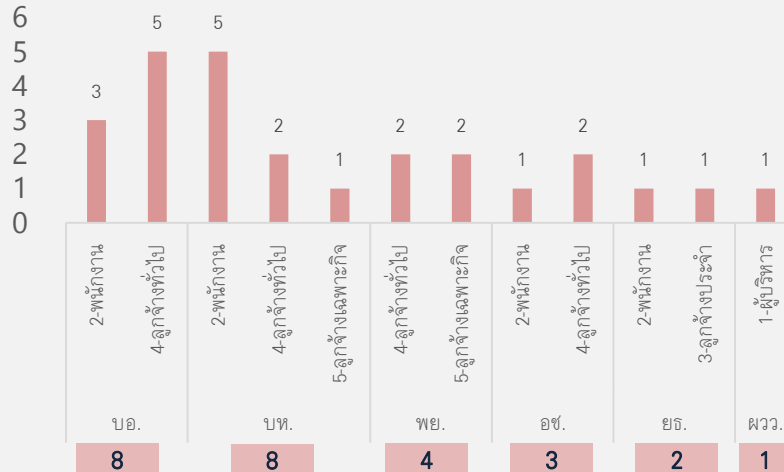
ตำแหน่ง	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่าป.ตรี
ผู้บริหาร	36 (60%)	21 (35%)	3 (5%)
พนักงาน	223 (40.92%)	200 (36.70%)	104 (19.08%)
ลูกจ้างประจำ	29 (47.54%)	20 (32.79%)	12 (19.67%)
ลูกจ้างทั่วไป	106 (66.67%)	36 (22.64%)	17 (10.69%)
ลูกจ้างเฉพาะกิจ	6 (85.71%)	1 (14.29%)	

ลักษณะงาน

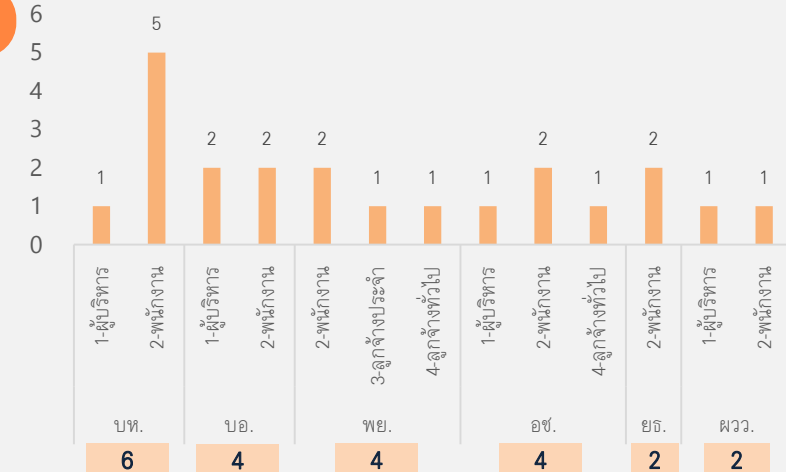
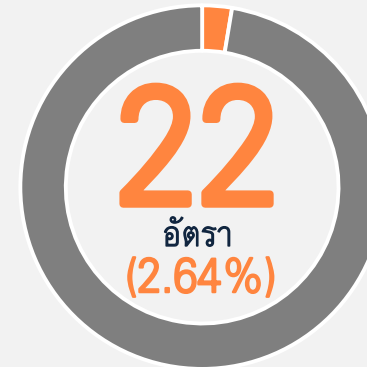


สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

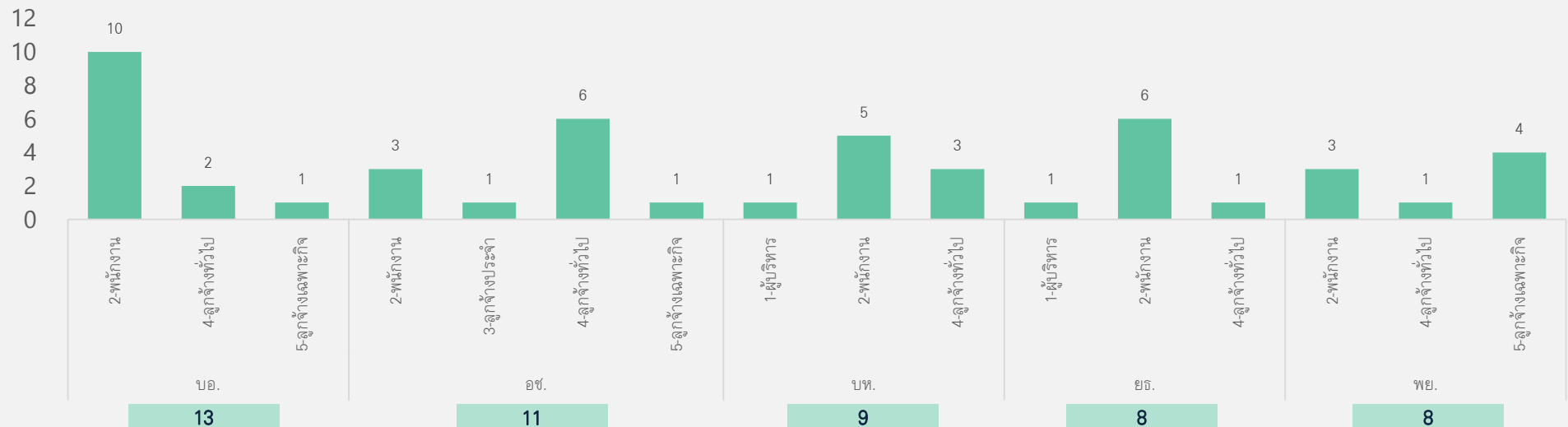
สัดส่วนบุคลากรลาออก



สัดส่วนบุคลากรเกษียณอายุ



สัดส่วนบุคลากรเข้าใหม่



สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

บทวิเคราะห์

- วว. มีบุคลากรทั้งหมด 832 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65)
- มีผู้บริหาร 60 คน, พนักงาน 545 คน, ลูกจ้างประจำ 61 คน, ลูกจ้างทั่วไป 159 คน และลูกจ้างเฉพาะกิจ 7 คน
- มีบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง 499 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย 333 คน คิดเป็นร้อยละ 40
- มีบุคลากร Gen X มากที่สุด 383 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03 รองลงมา Gen Y 373 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83, Baby Boomer 73 คน คิดเป็นร้อยละ 8.77 และน้อยที่สุด Gen Z 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.36
- มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด 344 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาระดับปริญญาโท 289 คน คิดเป็นร้อยละ 35, ระดับปริญญาเอก 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี 74 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีระดับการศึกษามากที่สุดคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60 และพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 40.92 สำหรับตำแหน่งของลูกจ้างทุกระดับ พบว่า ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด
- ลักษณะงานของบุคลากร วว. มีอัตราส่วนกลุ่มงานหลักต่อกลุ่มสนับสนุน คือ 63 : 37 (นับเฉพาะพนักงานและลูกจ้างประจำ)
- มีสัดส่วนบุคลากรลาออกในปีงบประมาณ 2565 โดยมีการลาออกทั้งหมด 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13
- มีสัดส่วนบุคลากรเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64
- มีสัดส่วนบุคลากรเข้าใหม่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 5.89

ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แผนงาน / โครงการ

แผนงานที่ 3

ปรับโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มหลัก : กลุ่มสนับสนุน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจที่สำคัญ (เป้าหมาย 69:31)

แผนงานที่ 4

การสรรหาบุคลากรตามภารกิจที่สำคัญผ่านกระบวนการสรรหาในรูปแบบดิจิทัล (เป้าหมาย 37 อัตรา)

ปัญหา / อุปสรรค

- ไม่สามารถใช้หลักการ Reskill & Upskill ได้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายไม่มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะหลัก ซึ่งปัจจุบันยังคงเป็นผู้สนับสนุนกลุ่มงานหลักเท่านั้น

- ไม่สามารถสรรหาได้ตามเป้าหมาย จำนวน 4 อัตรา แบ่งเป็นกลุ่ม Core : 3 อัตรา และ Support : 1 อัตรา
- ผู้สมัครไม่มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน ส่งผลให้การสรรหาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการวิเคราะห์ Workforce landscape และ Demand and Supply ด้านอัตรากำลัง ตามทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร และเชื่อมโยงกับการสรรหา คัดเลือก

- ควรเพิ่มช่องทางการสรรหา คัดเลือก ผ่านการ Outreach เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่มีสมรรถนะเหมาะสมตรงความต้องการของหน่วยงาน เช่น
(1) นักเรียนทุนเรียนดี
(2) Connection กับหน่วยงานภายนอก