



TISTR

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH



แผนบริหารทุนมนุษย์ วว. ประจำปี 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567



แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 1 : การบริหารโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HC Management การบริหารโครงสร้างอัตรากำลัง รวมถึงระบบประเมินผลกาปฏิบัติงานและผลตอบแทนสิทธิประโยชน์

เป้าหมาย : อัตราส่วนบุคลากรกลุ่มหลักต่อกลุ่มสนับสนุนเป็น 70:30 (ในปี 2567) เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจตาม พ.ร.บ. วว. ฉบับใหม่

งบประมาณ : 500,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองบริหารบุคคล

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- แผนบริหารอัตรากำลังบุคลากร วว. สนับสนุนโมเดลธุรกิจใหม่
- สัดส่วนอัตรากำลังกลุ่มหลักต่อกลุ่มสนับสนุนเป็น 70 : 30 (ในปี 2567)
- สัดส่วนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจตาม พ.ร.บ.วว. ฉบับใหม่

ผลลัพธ์ :

- รายได้จากการบริการงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (เพิ่มขึ้น 2.5%)
- จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ที่นำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (เพิ่มขึ้น 2 ผลงาน) (ปี 2566 : 20 ผลงาน, ปี 2567 : 22 ผลงาน)

แผนกิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
• แผนและแนวทางการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ วว. ประจำปี 2567 ทุกกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนธุรกิจตาม พ.ร.บ. วว. ฉบับใหม่	• เก็บข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง รวบรวมข้อมูล และประมวลผล	• นำเสนอผลการวิเคราะห์อัตรากำลังต่อ คณะทำงาน/คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ครั้งที่ 1) • ปรับปรุง/แก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	• นำเสนอแผนบริหารอัตรากำลังกลุ่มหลักและกลุ่มสนับสนุนที่ขับเคลื่อนธุรกิจตามพ.ร.บ.วว. ฉบับใหม่ ต่อคณะทำงาน/คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ครั้งที่ 2)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 2 : ยกระดับศักยภาพของบุคลากรด้าน Digital เพื่อรองรับ Digital Transformation (ต่อเนื่อง)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO2 Digital Transformation การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการจัดการฐานข้อมูลและการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนด้วย Digital เป้าหมาย : บุคลากร วว. มี Digital Competency & Analytic thinking งบประมาณ : 800,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองพัฒนาบุคคล	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์ <u>ผลผลิต :</u> - พัฒนาและจัดทำ Dashboard ชุดข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหาร 8 ชุดข้อมูล (Financial / Cost / Procurement / Asset / HR / Customer portfolio / Research Project / Product portfolio) - ประกาศ คบ. Data Team Management ภายในไตรมาส 2 <u>ผลลัพธ์ :</u> - ฐานข้อมูลสำคัญของ วว. ที่มีความเชื่อมโยง และพร้อมใช้สำหรับการวิเคราะห์และประมวลผลในรูปแบบ Dashboard เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ
---	---

แผน/กิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้าน Digital ที่มีความเชื่อมโยง Digital Transformation Roadmap	- ประกาศ คบ. รายชื่อ Data Team Management - วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนา Skill Set สำหรับ Data Team Management - ประเมินและติดตามผลการพัฒนาและการจัดทำ Dashboard ชุดข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหาร	- พัฒนา Skill Set สำหรับ Data Team Management - ประเมินและปิด Gap การพัฒนาและการจัดทำ Dashboard ชุดข้อมูลสำคัญสำหรับการบริหาร	- ติดตามประเมินการนำไปใช้ได้จริง - รายงานผลการดำเนินงาน (อุปสรรค/แนวทางแก้ไข)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรระดับปฏิบัติการให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (TISTR Platform) (ต่อเนื่อง)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO2 Digital Transformation การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการจัดการฐานข้อมูลและการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนด้วย Digital เป้าหมาย : บุคลากรระดับปฏิบัติการ ปิด Gap Competency ด้าน Platform ได้ร้อยละ 100 งบประมาณ : 500,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองพัฒนาบุคคล	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์ <u>ผลผลิต :</u> • แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรระดับปฏิบัติการ (TISTR Platform) • บุคลากรระดับปฏิบัติการปิด Gap Competency ด้าน Platform ได้ร้อยละ 100 <u>ผลลัพธ์ :</u> • บุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถใช้งาน Platform เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
---	--

แผนกิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
• แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรระดับปฏิบัติการ (TISTR Platform) ได้แก่ JUMP, HRIS, SAP & Web PR, TSC และ RDMS	• ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน จำนวน 5 Platform ได้แก่ JUMP, HRIS, SAP & Web PR, TSC และ RDMS	• ประเมินผลการพัฒนาเพื่อปิด Gap Competency ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย(Pre/Post-test)	• ติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้งานรอบ 6 เดือน หลังการพัฒนา • ประเมินความสามารถใช้งาน Platform เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในช่องทางต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 4 : เสริมสร้างความผูกพันบุคลากร (Employee Engagement) ด้วยการสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO3 Employee Engagement เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้บุคลากร เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย

เป้าหมาย : บุคลากร วว. มีประสบการณ์ที่ดีตลอดชีวิตการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

งบประมาณ : 250,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองพัฒนาบุคคล

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- แผนยกระดับความผูกพันบุคลากร ปี 2567
- ระดับคะแนนความพึงพอใจ/ความผูกพันเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 0.2 คะแนน (คะแนนความพึงพอใจ 4.04 / คะแนนความผูกพัน 4.40)

ผลลัพธ์ :

- อัตราการลาออกของบุคลากรอายุงาน 0-5 ปีลดลง ร้อยละ 50 จากปีที่ผ่านมา

แผนกิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
• จัดทำแผนและกิจกรรมยกระดับความพึงพอใจ และผูกพันบุคลากร ปี 2567 • เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	• ดำเนินกิจกรรมและสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง	• ดำเนินกิจกรรมและสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง (ต่อเนื่อง)	• สํารวจความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร วว. ปี 2567 (ก.ค. -ส.ค.) • วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลความ พึงพอใจ และความผูกพันปี 2567 (ก.ย.) • นำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับ อัตราการลาออกของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 5 : Successor/Talent Management

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO4: HC Development การพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง

เป้าหมาย : เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ได้แก่ BCG / Carbon Neutral / Digital / Trend ในอนาคต

งบประมาณ : 800,000 บาท

ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองพัฒนาบุคคล

ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์

ผลผลิต :

- เกณฑ์การพิจารณา Successor ปี 2567

ผลลัพธ์ :

- Successor เข้าสู่ตำแหน่งบริหารที่เกษียณ ร้อยละ 80

แผนกิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
<u>Successor</u> • จัดทำรายชื่อ Candidate Pool สำหรับการพิจารณาวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่จะเกษียณ 2567 (ผอ. สรร., ผอ.ทป.ชจ, ผอ.กลั่น. และ ผอ. กปร.)	<u>Successor</u> • โปรแกรมพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง/ประเมิน Gap Competency และวางแผนการพัฒนารายบุคคล สำหรับ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาคัดเลือกเป็น Successor • ดำเนินการพัฒนา (Executive Sharing, Training, Monitoring & Coaching และ Assignment)	<u>Successor</u> • ดำเนินการพัฒนา (Executive Sharing, Shadowing, Training, Monitoring & Coaching และ Assignment) (ต่อเนื่อง)	<u>Successor</u> • สอบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประจำปี 2567 • ออกคำสั่งบริหารแต่งตั้งผู้บริหาร • Shadow ผู้บริหารที่จะเกษียณ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการที่ 5 : Successor/Talent Management

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : HCMSO4: HC Development การพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง เป้าหมาย : เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ได้แก่ BCG / Carbon Neutral / Digital / Trend ในอนาคต งบประมาณ : 800,000 บาท ระยะเวลาดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, กองพัฒนาบุคคล	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต / ผลลัพธ์ ผลผลิต : - เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสมรรถนะสูง (Talent) วว. - Future Competency Set สำหรับการพัฒนา และการมอบหมายโครงการพิเศษ/งานใหม่ (Talent) วว. ผลลัพธ์ : - Talent Pool - บุคลากรกลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนา และมอบหมายงานครบ 100%
--	--

แผน/กิจกรรมการดำเนินงาน

ไตรมาส 1/2567	ไตรมาส 2/2567	ไตรมาส 3/2567	ไตรมาส 4/2567
<u>Talent</u> จัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสมรรถนะสูง	<u>Talent</u> หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ คำนิยาม กลุ่มเป้าหมาย และคุณสมบัติ กำหนด Future Competency Set และออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง นำเสนอคณะกรรมการ CMC เพื่อขอคำแนะนำ	<u>Talent</u> - นำเสนอและรับฟังความคิดเห็นจาก ผบส. คณะอนุฯ HR และคณะกรรมการดำเนินงาน วว. - ประกาศเกณฑ์บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ประจำปี 2567 - ตรวจสอบคุณสมบัติและคัดกรอง Talent เพื่อได้รายชื่อ Pool Talent - พัฒนา Future Competency Set และมอบหมายโครงการพิเศษ/งานใหม่ (New Work) หรือคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์ กระบวนการบริการ) ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร	<u>Talent</u> - พัฒนา Future Competency Set และมอบหมายโครงการพิเศษ/งานใหม่ (New Work) หรือคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์ กระบวนการบริการ) ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (ต่อเนื่อง) - ติดตามและรายงานผลการพัฒนาและมอบหมายโครงการพิเศษ