



แผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปี พ.ศ. 2569-2570



กลุ่มทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

บทสรุปผู้บริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในทุกมิติ บุคลากรเป็นผู้แปลงนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงเป็นผู้สร้างสรรค์แนวคิด นวัตกรรม และแนวทางการทำงานที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ย่อมมีศักยภาพในการพัฒนาและสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อันนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อภารกิจและความคาดหวังของสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐ โดยให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง) และแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งเห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร ตลอดจนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและเป็นระบบ รวมถึงเป็นแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติให้มีความชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหาร รวมถึงความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติทุกระดับ ควบคู่กับการติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงและทบทวนแผนให้มีความเหมาะสมตามกรอบระยะเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน องค์กร และประเทศชาติต่อไป

คำนำ

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

การจัดทำแผนฉบับนี้ ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์บริบทองค์กร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้ วช. สามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศได้อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ ๔ ขั้นตอนคือ

๑. การหาความจำเป็นในการพัฒนาหรือหาปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร
๒. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
๓. การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร
๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มทรัพยากรบุคคล (ทบ.) ในฐานะที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๙-๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ในการดำเนินการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานตามเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร

กลุ่มทรัพยากรบุคคล (ทบ.)
สำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.)
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
● หลักการและเหตุผล	๒
● วัตถุประสงค์	๒
● ระยะเวลาของแผน	๒
● ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	
● สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) (หน้าที่และอำนาจ พันธกิจ)	๔
บทที่ ๓ กรอบแนวคิด นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๘
● กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วช.	๙
บทที่ ๔ การประเมินสถานภาพและศักยภาพของ วช. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
● การวิเคราะห์ (SWOT Analysis)	๑๖
● การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน	๑๘
● การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP Analysis)	๒๑
บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	๒๔
● แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วช. ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	๒๕
● แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๙-๒๕๗๐	๒๖
● แผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี ๒๕๖๙	๓๔
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๖ การติดตามและรายงานผล	๓๘
• การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๓๙
• การติดตามและรายงานผล	๓๙
บทที่ ๗ ผลของการนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในระยะยาว	๔๑
• การนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในระยะยาว	๔๒
• ปัญหาและอุปสรรค	๔๒
• ข้อเสนอแนะ	๔๒

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
๑ แสดงการความเชื่อมโยงนโยบาย ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วช.	๙
๒ แสดงการวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ แสดงอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	๕
๒ แสดงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)	๖
๓ แสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง	๗
๔ แสดงแสดงการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)	๑๙
๕ แสดงแสดง Gap Analysis ภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้บริบทของการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีความตื่นตัว ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง และมีความมุ่งมั่นในการปรับตัวในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วิธีคิด และวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป อีกทั้งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการ มีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ภายใต้แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง)

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร วช. โดยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระยะเวลาของแผน

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ มีกรอบการดำเนินงานระยะ ๓ ปี โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ



สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

อำนาจ หน้าที่

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 13 สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการให้ทุน วิจัยและนวัตกรรม การจัดทำฐานข้อมูลและดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ การริเริ่ม ขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ การจัดทำมาตรฐานและจรรยาบรรณการวิจัย การส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและการให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องบุคคลหรือ หน่วยงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม

วิสัยทัศน์ วช.

วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรค์
งานวิจัยและนวัตกรรม
สู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ



ยุทธศาสตร์ วช. ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2566-2570)

01

การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

02

ยกระดับและขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

03

พัฒนาและยกระดับให้เป็นองค์กรมีสมรรถนะสูง

๒.๑ โครงสร้างองค์กรและข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต โดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีอัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๑ รองลงมา เป็นลูกจ้างโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๗ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๒ มีจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑ จำนวน ๑๓ ราย (ตารางที่ ๒) ซึ่งปัจจุบันจำนวนอัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง มีอัตรากำลัง ข้าราชการที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๗ รองลงมา คือ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๙ ตามลำดับ (ตารางที่ ๓)

๓.๔.๑) ข้อมูลด้านบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ตารางที่ ๑ อัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ประเภท	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๘๘	๔๕.๔๑
ลูกจ้างประจำ	๑๕	๓.๖๒
พนักงานราชการ	๑๐๑	๒๔.๔๐
ลูกจ้างโครงการ	๑๑๐	๒๖.๕๗
รวม	๔๑๔	๑๐๐

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๒.๑.๓) จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

ตารางที่ ๒ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (พ.ศ. ...)			รวม	
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	๐	๒	๐	๒	๑๕.๓๘
ประเภทบริหาร ระดับสูง	๐	๑	๐	๑	
ประเภทบริหาร ระดับต้น	๐	๑	๐	๑	
อำนวยการ	๐	๑	๐	๑	๗.๖๙
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๐	๑	๐	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๒	๑	๓	๒๓.๐๘
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๐	๒	๑	๓	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๐	๑	๑	๗.๖๙
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๐	๐	๑	๑	
บรรณารักษ์	๑	๐	๐	๑	๗.๖๙
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๐	๐	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๑	๗.๖๙
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๐	๐	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๓	๔	๓๐.๗๗
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๐	๐	๑	๑	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑	๐	๒	๓	
รวม	๓	๕	๕	๑๓	๑๐๐

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๒.๑.๔) อัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง

ตารางที่ ๓ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง													รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ทักษะพิเศษ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๑	บริหาร	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๖๐	
๒	อำนวยการ	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๓.๑๘	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	๓	๔๖	๑๕	๔๘	-	-	-	๑๑๒	๕๙.๕๗	
๔	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	-	-	-	๖	๓.๑๘	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	๒	-	๖	-	-	-	๘	๔.๒๖	
๖	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๐.๕๓	
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	๑.๖๐	
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	๔	๒.๑๓	
๙	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๑.๐๖	
๑๐	นิติกร	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	๔	๒.๑๓	
๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-	-	-	๕	๒.๖๖	
๑๒	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๓	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๙	๑๐	๒๓	๑๒.๒๓
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๖	๓.๑๘
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๑.๐๖
๑๖	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๑.๐๖
๑๗	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑	๒	๖	-	-	๓	๕๖	๒๒	๖๕	-	๕	๑๑	๑๗	๑๘๘	๑๐๐.๐๐
ร้อยละ		๐.๕๓	๑.๐๖	๓.๑๘	-	-	๑.๖๐	๒๙.๗๙	๑๑.๗๐	๓๔.๕๗	-	๒.๖๖	๕.๘๕	๙.๐๔	๑๐๐.๐๐	

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

บทที่ ๓

กรอบแนวคิด นโยบาย ยุทธศาสตร์
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วช. ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ดำเนินการโดยการส่งเสริม สนับสนุนผลักดันบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ องค์กร รวมถึงมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง วช. จึงกำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ดังนี้

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)	การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (พ.ศ.2561-2580)
<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์• ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ	มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉม ประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา องค์กรและพัฒนาบุคคล หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่ง เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การ พัฒนาแห่งอนาคต	<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาค รัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล• ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อ มั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ.	เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร.	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) สำนักงาน ป.ป.ช.
<ul style="list-style-type: none">• ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา• ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบ แนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ• ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนารอบ ความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อ ขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	หมุด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีความ เชื่อมโยงกับแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการ บริหารจัดการด้านบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ	(Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือ การประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการ ป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการ สร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมี การดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมี คุณธรรม

ภาพที่ ๑ แสดงการความเชื่อมโยงนโยบาย ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วช.

๓.๓.๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว เพื่อ เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือวิสัยทัศน์ของประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการเพื่อยกระดับ จุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่ง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาค

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๓.๓.๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะเวลาของแผนพัฒนา เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยการถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

โดย **มิติที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ** มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคคล **หมุดหมายที่ ๑๒** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลัก จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ ที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป้าหมายที่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ ซึ่งมีกลยุทธ์ในการพัฒนา ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และ ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๓.๓) การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ๔ ระยะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน และมีแผนงานเพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ โดยการเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล การดำเนินงานทั้งส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อม ซึ่งมีความเชื่อมโยงเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อบริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่บูรณาการ ไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกฎหมาย e-Government ที่มีหลักการครอบคลุมถึงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัล กำหนดและรับรองมาตรฐานบริการดิจิทัลของภาครัฐ การปกป้องข้อมูล ดูแลความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและมาตรฐาน มีบริการโครงสร้างพื้นฐานกลางภาครัฐ (Government Shared Infrastructure/Data Center) ผ่านบริการเครือข่ายภาครัฐ (GIN) บริการ G-Cloud และระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กลาง เพื่อสื่อสารในภาครัฐ (work-D)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การมุ่งเน้นพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การมุ่งเน้นสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ประกอบการ ผู้ทำงาน และผู้ใช้บริการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยขับเคลื่อนประเทศสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และเป็นบทบาทหน้าที่หลักของภาครัฐในการอำนวยความสะดวกให้กับทุกภาคส่วน โดยภารกิจสำคัญของยุทธศาสตร์นี้จะครอบคลุมเรื่องมาตรฐาน (Standard) การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) การรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Cybersecurity) โดยมีเป้าหมายเพื่อประชาชนและภาคธุรกิจมีความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำธุรกรรมเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องและมูลค่า e-Commerce เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี มีชุดกฎหมาย กฎระเบียบที่ทันสมัย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยผลักดัน Data Protection Law และปรับแก้ไข Computer Crime Law ให้บังคับใช้ได้ มีมาตรฐานข้อมูลที่เป็นสากลเพื่อรองรับการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรม

๓.๓.๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

ประเด็นขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร และการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินควบคู่กันไปอย่างสมดุล ผ่านกลไกการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีประเด็นในการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่ายและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มบุคลากร กำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการอย่างทั่วถึง รวมถึงมีการติดตามพฤติกรรมบุคลากรอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และ Development Roadmap ของส่วนราชการ ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม และพัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะ ตามสายงานของหน่วยงาน และมี การติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ในภาพรวมของหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดให้มีแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรให้ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่ม บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม การดำเนินการของหน่วยงานที่เป็นผลจากการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และรายงานผลการพัฒนาต่อสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๕) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)

การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึง เชื่อถือและไว้วางใจได้ของประชาชน โดย PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งกรอบการประเมิน PMQA ๔.๐ มีทั้งหมด ๗ หมวด ได้แก่

หมวด ๑ การนำองค์การ

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

โดยหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีความเชื่อมโยงกับแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีการพัฒนากุศลกรให้ก้าวทันเทคโนโลยี และมีจริยธรรม

๓.๓.๖) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

การประเมิน ITA สามารถสะท้อนสภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมี การเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

โดยส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกร คือ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คือ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

๓.๓.๗) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) (ฉบับปรับปรุง) และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำโดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง) โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ” ซึ่งประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ ๑) การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศสามารถเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาประเทศในทุกมิติประเทศไทย มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองภาวะวิกฤตเร่งด่วนของประเทศด้วยวิจัยและนวัตกรรม ๒) สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นสังคมคุณธรรม มีความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย และ ๓) ยกระดับการจัดการทรัพยากรสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับและขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ ๑) บุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมได้รับการพัฒนาให้มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพสูง เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายของประเทศ ๒) แพลตฟอร์มกลาง เชื่อมโยงข้อมูลและการใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับ การพัฒนาประเทศในทุกมิติ ๓) สร้างความเข้มแข็งให้ระบบสารสนเทศเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ๔) มีดัชนีด้าน ววน. ที่สนับสนุนการยกระดับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ๕) ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ของประเทศ มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ สร้างเสริมศักยภาพในการแข่งขันระดับสากลได้ และ ๖) ประเทศไทยมีศูนย์กลางกำลังคนทักษะสูงที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Hub of Talents) และศูนย์กลางการเรียนรู้ (Hub of Knowledge) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและยกระดับให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ ๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ตามพันธกิจ ๒) เป็นองค์กรคุณภาพ ๓) เป็นองค์กรดิจิทัล และ ๔) ขับเคลื่อนให้หน่วยงานเป็น Green office

บทที่ ๔

การประเมินสถานภาพและศักยภาพของ วช.
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เชิงบวก	เชิงลบ
<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นแบบแผนและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>๒. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยนำระบบสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ อาทิ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ระบบจ่ายตรงเงินเดือน (e-Payroll) ระบบรับสมัครสอบออนไลน์ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สำหรับการจัดการข้อมูลบุคลากร ระบบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี (RDENS) และระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Information System : HRDIS) ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับโครงสร้างตำแหน่งภายในองค์กร รวมทั้งมีการวางแผนการทดแทนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการดำเนินการพัฒนาและจัดอบรมบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการพัฒนาในรูปแบบ Onsite และ Online เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละระดับ</p> <p>๕. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑. บุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังขาดด้านความรู้และทักษะเชิงวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ รวมทั้งการทำงานเชิงรุกยังไม่เพียงพอและขาดความชำนาญ เช่น การจัดทำแผนฯ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Analytics)</p> <p>๒. ยังขาดการบูรณาการและการเชื่อมโยงการส่งต่อภายใน ทบ.</p> <p>๓. ขาดการสื่อสารภายใน ทบ.</p> <p>๔. บุคลากรยังมีขาดทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง</p>

เชิงบวก	เชิงลบ
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล เช่น การใช้ระบบสรรหาออนไลน์ ช่วยให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้อง</p> <p>๒. แนวโน้มการทำงานในรูปแบบ Hybrid บุคลากรสามารถปฏิบัติงานระหว่างสถานที่ทำงานและการทำงานจากสถานที่อื่นตามความเหมาะสม หรือทำงานในรูปแบบ Remote Work โดยสามารถทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบออนไลน์ แพลตฟอร์มประชุมทางไกล เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลต่าง ๆ การนำรูปแบบ Hybrid และ Remote Work ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์กรให้ความสำคัญกับ Diversity (ความหลากหลาย) Inclusion (การมีส่วนร่วม) และ Well-being (คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี) ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่</p> <p>๔. มีงบประมาณในการสนับสนุนงานด้านบริหารงานบุคคลได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. การเชื่อมโยงข้อมูลระดับชาติ เช่น SEIS และ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรวบรวม จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในระดับประเทศ</p> <p>๖. การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), และ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพร.) การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมจากหลายภาคส่วน ทำให้เกิดการพัฒนารอบด้าน</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑. มีการแข่งขันสูงในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะเมื่อภาคเอกชนมีความได้เปรียบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญไปยังภาคเอกชน ซึ่งอาจกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ความแตกต่างด้านทัศนคติ วิธีการทำงาน และการสื่อสารระหว่างคนต่างรุ่นอาจก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ภายในองค์กร หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน</p> <p>๔. ปัญหาการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work-Life Balance)</p> <p>๕. ขาดการอัปเดตข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๖. ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม</p>

๔.๒ การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)

การขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในระบบราชการและหน่วยงานด้านระบบวิจัย มักเป็นการขับเคลื่อนงานท่ามกลางแรงทั้งสองด้าน ทั้งแรงเสริม ที่เป็นพลังสนับสนุนให้ไปข้างหน้า กับแรงต้านที่เหนี่ยวให้ช้าลง หลักการนี้ช่วยให้เห็นถึง “สนามแรง” ที่แท้จริง และตัดสินใจได้ว่าจะเสริม หรือลดแรงใด จึงจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดนี้พัฒนาโดย เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) นักจิตวิทยาชาวเยอรมัน โดยการระบุ **แรงเสริม (Driving Forces)** หมายถึง พลังหรือปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เช่น วิสัยทัศน์ของผู้นำ ความต้องการของผู้รับบริการ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือแรงจูงใจภายในของบุคลากร ขณะที่**แรงต้าน (Restraining Forces)** คือ พลังหรือปัจจัยที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เช่น ความกลัวต่อสิ่งใหม่ ความไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน ขาดทักษะ ความรู้ ขาดทรัพยากร ระบบการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการปรับตัว การเข้าใจแรงทั้งสองด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม โดยทั่วไปหากพิจารณาแรงเสริม แรงต้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๔ แสดงการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ อาทิ การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความถูกต้องของกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ๒. มีการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล(human Resources Scorecard) ขององค์กรทุกปีงบประมาณ ๓. นโยบายภาครัฐมีการทบทวนความรู้ทักษะ สมรรถนะรายตำแหน่ง โดยให้หน่วยงานของรัฐขับเคลื่อนต่อไป	๑. บุคลากรยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๑. มีการพัฒนา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบ DPIS / HRDIS อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. วช. มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร แต่อาจยังต้องส่งเสริมบุคลากรนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน/ผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบให้เกิดเป็นรูปธรรม เช่น การลดขั้นตอน การลดเอกสาร การจัดทำคอร์สอบรมออนไลน์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการอบรมหลักสูตรด้านทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. การจัดอบรมไม่ครอบคลุมกับความต้องการของบุคลากร ๒. ขาดการทบทวนการใช้คู่มือ/กฎ ระเบียบ และการส่งเสริมการตระหนักการนำคู่มือไปใช้/ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
	<p>ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานในยุคดิจิทัล</p> <p>๒. มีการกำหนดรูปแบบการติดตามและประเมินผลจากการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม (ประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน ผู้เข้าอบรม)</p> <p>๓. มีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. วช. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ผ่านระบบ KMS และ INTRANET ของ วช. เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ฐานของหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่มีความโปร่งใส</p> <p>๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. มีคณะทำงานขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. ขาดการจัดทำโมเดลสมรรถนะบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒. ขาดการจัดทำฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อความโปร่งใสในองค์กร</p> <p>๓. ขาดการให้ความรู้ด้านการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA ให้กับบุคลากร</p> <p>๔. ไม่มีผู้รับผิดชอบหลักกลุ่มงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสธรรมาภิบาลที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น green office พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม โดยมีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ อีกทั้งมีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Co-working Space) เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. องค์กรให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรของ วช. มีสุขภาพดี โดยจัดให้มีโปรแกรมตรวจ</p>	<p>๑. ภาระงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล อาจกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น ภาวะออฟฟิศซินโดรม</p> <p>๒. ข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรในสาขาเฉพาะทาง เช่น ด้านการแพทย์ เนื่องจากมีจำนวนไม่มาก การจัดอบรมหรือการพัฒนาที่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มจึงมีอาจไม่คุ้มค่าในแง่ของทรัพยากร เวลา และงบประมาณ</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านการแพทย์</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	แรงเสริม/สิ่งที่สนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
	<p>สุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย และ สนับสนุนค่าเหี่ยมไข้ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ภายใต้สวัสดิการของ วช.</p> <p>๔.วช. จัดให้มีช่องทางสำหรับบุคลากร ในการเสนอความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของ ลูกจ้างโครงการ กำหนดให้มีอัตรา ค่าตอบแทนสูงกว่าลูกจ้างในหน่วยงาน อื่น โดยอ้างอิงตามระเบียบของ สำนักงาน ก.พ. นอกจากนี้ลูกจ้าง โครงการยังได้รับสวัสดิการ ประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๔. การนำเสนอปัญหาและความเสี่ยงบาง ประเด็น อาจไม่ได้รับข้อเสนอแนะหรือ ความคิดเห็นกลับมา เนื่องจากผู้พิจารณา ไม่ได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดในเชิงลึก อย่างเพียงพอ</p> <p>๕. ผลการประเมินการปฏิบัติงานอาจไม่ สะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริง เนื่องจากขาด การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>

๔.๓ การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP Analysis)

Gap analysis คือกระบวนการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ เพื่อประเมินว่าผลการปฏิบัติงานหรือทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน แตกต่างจากมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าใด โดยมีเป้าหมายเพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อนำไปสู่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำ Gap analysis เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะหรือความรู้ที่บุคลากรขาดหายไป เพื่อ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงจุด รวมถึงพิจารณาว่าองค์กรยังขาดอะไร เป็นการหา ช่องว่างที่ต้องการเติมเต็มเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น Gap analysis คือกระบวนการ วิเคราะห์ช่องว่าง เพื่อประเมินว่าผลการปฏิบัติงานหรือทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน แตกต่างจาก มาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าใด โดยมีเป้าหมายเพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อ นำไปสู่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การทบทวนผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อพันธกิจของ หน่วยงาน จากการวิเคราะห์ผลงานการจัดการข้อมูลของกลุ่มทรัพยากรบุคคล บทบาทหน้าที่ที่ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จึงสรุป ประเด็นปัญหาและช่องว่าง (Gap) ได้ว่า กลุ่มทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานหลักในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ต้องใช้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการที่หลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้กลุ่มทรัพยากรบุคคล ต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร

ประชาสัมพันธน์ ทำความเข้าใจในกฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยจะต้องทบทวน พัฒนา ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้วยการองค์ความรู้ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินการตามพันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน

ตารางที่ ๕ แสดง Gap Analysis ภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็น/ด้านที่วิเคราะห์	สภาพที่พึงประสงค์ (Expected State)	สภาพปัจจุบัน (Current State)	ช่องว่าง (Gap)	สาเหตุของช่องว่าง (Root Cause)	แนวทางปรับปรุง/พัฒนา (Interventions)
๑. การกำหนดสมรรถนะ (Competency Framework)	มีกรอบสมรรถนะที่สอดคล้อง ยุทธศาสตร์ประเทศ และ แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	กรอบสมรรถนะปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมทักษะดิจิทัล ทักษะสมัยใหม่ และ soft skills	กรอบสมรรถนะไม่เป็นปัจจุบัน	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวน สมรรถนะตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ.	ปรับปรุง Competency Framework ใหม่ จัดทำ Skill Mapping ทั้งองค์กร
๒. การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม	มีความต้องการที่สะท้อน ภารกิจ และเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สำรวจความต้องการฝึกอบรม ยังใช้การสอบถามมากกว่า ข้อมูลวิเคราะห์เชิงระบบ	จัดทำหลักสูตรไม่ตอบสนองความต้องการได้ ครบถ้วน	ขาดระบบประเมินช่องว่าง สมรรถนะอย่างเป็นระบบ	ใช้ข้อมูล Competency Gap เพื่อ บูรณาการข้อมูลจาก e-Learning มาช่วย
๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)	แผนพัฒนาเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ วช. ยุทธศาสตร์ ประเทศ และ KPI หน่วยงาน	ปัจจุบันแผนพัฒนายัง สอดคล้องไม่ครบถ้วน	บางกิจกรรมอาจไม่ ตอบเป้าหมายเชิง ผลลัพธ์ที่ชัดเจน	ยังขาดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ในระดับผลลัพธ์	ปรับแผนเน้นผลลัพธ์ (Outcome-based HRD) กำหนด KPI ตามกรอบวัดผลภาครัฐ
๔. ระบบข้อมูลบุคลากร (HRIS / SEIS)	มีข้อมูลบุคลากรครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ใช้ประกอบการ ตัดสินใจได้	ข้อมูลใน SEIS บางส่วนยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน	ยังไม่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีข้อมูลกระจัดกระจายหลาย ระบบ และไม่เป็นปัจจุบัน	ประเมิน ทบทวน ปรับปรุงข้อมูล ในระบบให้พร้อมใช้
๕. การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills)	บุคลากรมีทักษะดิจิทัลตาม สมรรถนะยุคใหม่ของภาครัฐ	แผนพัฒนารายบุคคลด้าน ดิจิทัลยังไม่ชัดเจน	บุคลากรยังมีทักษะ ด้านดิจิทัลไม่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	ยังมี Digital Skill Roadmap รายตำแหน่งไม่ ครบถ้วน	จัดทำ Digital Competency Roadmap ออกแบบหลักสูตรตาม ระดับทักษะที่กำหนด
๖. การสร้างวัฒนธรรม คุณธรรมและธรรมาภิบาล	มีค่านิยมร่วม (Values) และ พฤติกรรมพึงประสงค์ชัดเจน และรับรู้ร่วมกัน	กิจกรรมคุณธรรมมี แต่ยังไม่เชื่อมพฤติกรรมจริง	ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรยังถูกไม่ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	เน้นกิจกรรมมากกว่าผลเชิง พฤติกรรม	จัดทำพฤติกรรมเชิงปฏิบัติตาม คุณธรรม ๕ ประการ ตามแนวทางองค์กรคุณธรรม
๗. การพัฒนาผู้นำระดับ ต่าง ๆ (Leadership Development)	ผู้นำมีสมรรถนะรองรับการ วิจัยและการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	การอบรมผู้นำยังไม่ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	ผู้นำบางกลุ่มยังขาด ทักษะบางด้าน เช่น การ บริหารจัดการงาน	การดำเนินการในแต่ละปี สามารถพัฒนากลุ่มผู้นำได้จำกัด	จัดทำโครงการพัฒนาผู้นำ ในแต่ละ กลุ่ม เช่น ผู้นำยุคใหม่

บทที่ ๕

แผนการพัฒนาคูคณากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

จากกระบวนการประเมินสถานภาพและศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล วช. ดำเนินการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้านในประเด็นต่าง ๆ ทำให้เข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ที่มีทั้งจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ข้อมูลจากการวิเคราะห์เป็นพื้นฐานในการกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

“สามารถใช้สมรรถนะและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง และบรรลุวิสัยทัศน์

“ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน”

๕.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ฐานของหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น green office พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน

จากวิสัยทัศน์ ประเมินยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร วช. ประจำปี ๒๕๖๙-๒๕๗๐ โดยกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ ได้ดังนี้

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๘	๗๐			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๑. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑. ทบทวนรูปแบบและวิธีการของการพัฒนาสมรรถนะผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้มีความสอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของผู้บริหาร วช. เพื่อสร้างผู้บริหารให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาล	๑. จัดทำคู่มือการสืบทอดตำแหน่ง และจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการสืบทอดตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑	๑	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค./พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งตามแผนการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรระยะยาว (Training and Development Road Map)	๒. ทบทวนแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) และการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร และเพื่อจัดทำแผนกำลังคนระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งทบทวนอัตรากำลังและสมรรถนะให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของในอนาคต	๒. จัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ขององค์กร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ขององค์กร	๑	๑	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓. ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปพร้อมกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เกี่ยวข้อง	๓. รวบรวมหนังสือเวียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไว้ที่เดียวกัน เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลและง่ายต่อการศึกษา	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องผ่านศูนย์รวมข้อมูล เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและศึกษาได้สะดวก	๑	๑	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค./พค.	ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๙	๗๐			
	๔. ทบ ทวน โม เด ล ส ม ร ร ณะ (Competencies Model) ทั้งสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competencies) และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Competencies) ของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม	๔. เผยแพร่คู่มือสมรรถนะให้บุคลากรในองค์กรทราบ และจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น	๔. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่คู่มือสมรรถนะให้บุคลากรในองค์กรทราบ	๑	๑	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๕. ทบ ทวน แบบ บรรยาย ลักษณะ งาน (Job Description) ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานที่ทันการเปลี่ยนแปลง	๕. จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรทราบ	๕. ระดับความสำเร็จของการจัดทำลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	๑	๒	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๖. ส่งเสริมการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. จัดทำหลักฐานในการมอบหมายแต่งตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) และเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ	๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักฐานในการมอบหมายแต่งตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	๒	๒	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๗. ทบ ทวน แผน และ กลยุทธ์ การ บริหาร และ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล โดย พิจารณา สอด คล้อง ของ ยุ ท ธ ศาสตร์ และ สภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติ งาน ใน แต่ละ สายงาน	๗. จัดทำแผนและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล ให้ มี ความ สอด คล้อง กับ ปัจจุบัน และ เผยแพร่ ให้ แก่ บุคลากร ใน องค์กร ทราบ	๗. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล ให้ มี ความ สอด คล้อง กับ ปัจจุบัน	๑	๒	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๙	๗๐			
	๘. ส่งเสริมและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนการวิเคราะห์ ให้อัตรากำลัง และการสร้างเครื่องมือในการนำองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	๘. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	บค.	ไม่ใช้ งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง								
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องปัจจุบัน และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรทราบ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำลักษณะงาน (Job Description) สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องปัจจุบัน	๑	๑	ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๘)	บค.	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒. จำนวนกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีการประยุกต์ใช้ นวัตกรรมมาประสิทธิภาพของกระบวนการ	๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครบวงจร และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร	๒. การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๒	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๓. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบDPIS/HRDIS	๓. ระดับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	๒	๒	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	บค. และ พค.	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๙	๗๐			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง								
๑. บุคลากร วช. มีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (IDP)	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) หรือแนวทางการปฏิบัติงานมาตรฐาน (Standard Operating Procedure: SOP) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากกระบวนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๑. ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) หรือแนวทางการปฏิบัติงาน (Standard Operational Procedure: SOP) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนา มาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๘๐	๘๐	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. บุคลากร วช. สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล ๓. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. ติดตามผลการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. พัฒนาทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการขับเคลื่อนบุคลากรดิจิทัล	๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานด้วยการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี	๕๐	๕๐	ไตรมาสที่ ๔ (มิ.ย.-ก.ย. ๒๕๖๙)	พค.	๔๒,๐๐๐
	๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อให้เป็นผู้นำและเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งการพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบให้เกิดคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ของบุคลากร	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำและเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมากยิ่งขึ้น	๔. ร้อยละของการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรตามพันธกิจให้สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร	๘๐	๘๐	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๙	๗๐			
	๕. พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕.การพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑	๑	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๖. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยฐานของการเรียนรู้แบบ self-learning ผ่านหลักสูตรในช่องทางดิจิทัลที่ได้มาตรฐานและได้รับการยอมรับ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	๖. การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้แบบ self-learning ผ่านหลักสูตรในช่องทางดิจิทัลที่ได้มาตรฐานและได้รับการยอมรับ	๖. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้แบบ self-learning ผ่านหลักสูตรที่ได้มาตรฐานและได้รับการยอมรับ	๑	๑	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๗. ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในการประเมินผลผลิตจากการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมเพื่อตอบโจทย์ความคุ้มค่าในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุก ๆ หลักสูตร	๗. การพัฒนาระบบและกลไกในการประเมินผลผลิตจากการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม	๗. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบและกลไกในการประเมินผลผลิตจากการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม	๑	๑	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๘. ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่หลากหลายและครอบคลุมยุทธศาสตร์ขององค์กรและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง	๘. การส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงทั้งภาครัฐและเอกชน	๘. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงทั้งภาครัฐและเอกชน	๑	๑	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
	๙. สำรวจ ประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดประสิทธิผล	๙. การสำรวจ ประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๙. ระดับความสำเร็จของการสำรวจ ประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑	๑	ไตรมาสที่ ๔ (มิ.ย.-ก.ย. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ประจำปี)		ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณแต่ ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)
				๖๙	๗๐			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ฐานของหลักธรรมาภิบาล								
๑. บุคลากร วช. ปลอดภัยจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ	๑. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยง และเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรตามเกณฑ์ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA และจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการประพฤติตนและปรับทัศนคติให้เป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม/ธรรมาภิบาล ๓. ส่งเสริมการจัดทำสื่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลที่ มุ่งเน้นการเพิ่มองค์ความรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อป้องกันความเสี่ยงและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	๑. การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยง และเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA เช่น จัดอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๓. การส่งเสริมการสื่อสารการจัดการความรู้ (KM) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันความเสี่ยงและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยง และเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หรือเข้ารับการอบรม ๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลผ่านช่องทางการเรียนรู้ทั้งออฟไลน์และออนไลน์	๘๐	๘๐	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
				๘๐	๘๐	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
				๑	๑	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๙)	พค.	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. บุคลากร วช. มีความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติราชการ	เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	สร้างความตระหนักแก่บุคลากร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันการกระทำความผิดวินัย	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุคลากร ๒. ร้อยละของบุคลากรเกิดความเข้าใจ รับรู้ ตระหนักในการมีวินัย และป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย	๑	๑	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๙)	บค. พค.	ไม่ใช้งบประมาณ

*ตารางข้างต้นมีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๕ มิติ ได้แก่

๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์*
๒. มิติด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล*
๓. มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล*
๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล*

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

การขับเคลื่อนแผนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	หลักสูตร/การพัฒนา	รูปแบบ	ไตรมาส	ระดับตำแหน่ง	ประเภทสายงาน													หน่วยงาน ดำเนินการ	
					วิชาการ									ทั่วไป					
					นวม.	นwf	นทบ.	นวด.	นวง.	นพค.	นค.	นวก.	บมร.	จธก.	จพค.	จกง.	จปส.		ขทน.
๑	การเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการบรรจุใหม่) ประจำปี ๒๕๖๘	TR	๑	ปก./ปจ.	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	(๒.๑)	อว.
๒	ระเบียบการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การฝึกอบรม และการจัดงาน	TR/EL	๑	บุคลากร วช.															วช.
๓	ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	TR/EL	๑	บุคลากร วช.															วช.
๔	การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI)	TR/EL	๒	ชก./ชพ.	(Am.๓)														วช.
๕	การคิดวิเคราะห์และจัดการข้อมูล	TR/EL	๒	บุคลากร วช.	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	(๑.๑.๔)	วช.
๖	โครงการยกระดับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐอย่างโปร่งใส	TR/EL	๒	บุคลากร วช.															วช.
๗	การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากร วช.	TR/EL	๒	บุคลากร วช.	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	(๑.๑.๑)	วช.
๘	PMQA Smart Organization องค์กรคุณภาพ สุการบริหารอย่างเป็นระบบ	TR/EL	๓	บุคลากร วช.															วช.
๙	การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	TR/EL	๓	ชก/ชพ./ชง./อว.				(F๒.๗)											วช.
๑๐	การพัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ของ วช. รุ่นที่ ๒ (NRCT Next Gen 2)	TR/EL	๓	ชก/ชพ./ชง./อว.	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	(๒.๓)	วช.
๑๑	การพัฒนาทักษะตามแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	TR/EL	๔	บุคลากร วช.															วช.
๑๒	องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและคอร์รัปชัน	TR/EL	๔	บุคลากร วช.															วช.

หมายเหตุ: ๑. กำหนดการและรูปแบบการจัดอบรมตามแผนฯ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น เหมาะสม ตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงนโยบายที่กำหนดโดยภาครัฐ







๒. ตัวเลข คือ รหัสกำกับหลักสูตรกลางตาม Career Path เช่น ๒.๑ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

๓. ตัวอักษรภาษาอังกฤษและตัวเลข คือ รหัสกำกับหลักสูตรของข้าราชการแต่ละประเภท/ระดับ เช่น A ๒.๒ หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนผลงานการวิจัยและพัฒนา (R&D)

รหัสที่แสดง คือ รหัสที่กำกับหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละระดับ ตาม Career Path เช่น

-A๑.๒ = หลักสูตรการคิดเชิงระบบ - c๑.๒ = นักทรัพยากรระดับปฏิบัติการ ต้องอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปฏิทินการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ระหว่างเดือนมกราคม - กันยายน 2569 สอดคล้องตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ที่	หลักสูตร/การพัฒนา	ระดับ ตำแหน่ง	ประเภทสายงาน													
			วิชาการ										ทั่วไป			
			นวผ.	นวพ.	นทบ.	นวค.	นวง.	นพค.	นง.	นวค.	บณร.	จก.	จพค.	จกง.	จปส.	ชทน.
ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2569																
1	องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและสินบน กลุ่มวิทยากร ป.ป.ช. บุคลากรภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ (PSN001) ผ่านช่องทาง : aced.nacc.go.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ผ่านช่องทาง : learningportal.rlpd.go.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2569																
3	เรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI (AI003) ผ่านช่องทาง : e-learning.dga.or.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ลูกจ้าง ผู้รับจ้าง ผ่านช่องทาง : elearning.pdpc.or.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ระหว่างเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2569																
5	การสร้างตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) (DG-014) ผ่านช่องทาง : e-learning.dga.or.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) (DG-012) ผ่านช่องทาง : e-learning.dga.or.th		บุคลากร วช.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด ๕ มิติ ดังนี้

ลำดับ	มิติ	เป้าประสงค์
๑	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามิ แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	-ปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทตามพันธกิจหลักขององค์กร ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงฯ -จัดตั้งหน่วยงานภายในอย่างเป็นทางการที่รับผิดชอบงานตามพันธกิจหลักขององค์กร -พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักขององค์กร ตาม พ.ร.บ. การบริหารกระทรวงฯ -ปรับปรุงขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ -จัดทำ/ทบทวนแผนกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
๒	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	-พัฒนาปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของการเป็นองค์กรแห่งคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์ของการเป็นองค์กรแห่งคุณภาพ กำหนด -สร้างกลไกในการชักจูงบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาเป็นบุคลากรขององค์กร -ปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทองค์กรตามพันธกิจใหม่ -จัดตั้งหน่วยงานภายในอย่างเป็นทางการที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์กร -ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	-พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะหลากหลาย (multi skill) รองรับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ -พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพรองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
๔	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการที่ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-สร้างความโปร่งใสของระบบงานทรัพยากรบุคคล -พัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม -พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี -พัฒนาบุคลากรตำแหน่งระดับปฏิบัติเรื่องการเป็นผู้มีวินัยที่ดี
๕	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	-สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร -เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรสิทธิประโยชน์/สวัสดิการบุคลากร

บทที่ ๖

การติดตามและรายงานผล

- **การนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ**

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๙ ไปสู่การปฏิบัตินั้นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่จะผลักดันการทำงานของกลไกทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงต้องอาศัยกระบวนการและกลไกในหลายมิติในการประสานแผน แผนเงิน และแผนคนไปในแนวทางเดียวกัน ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนให้ประสบผลสำเร็จจึงประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

๑. **ผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบาย และผู้บริหารทุกระดับร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง** ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารนโยบายดังกล่าวไปยังผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นเอกภาพ ผู้บริหารทุกระดับต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุน ส่งเสริม และรวบรวมพลังของบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๒. **การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการ** การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องแปลงแผนในระดับนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน สามารถดำเนินการได้จริง โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ

๓. **การจัดให้มีระบบสร้างแรงจูงใจที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน** การสร้างแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร โดยควรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชย การให้รางวัล หรือการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๔. **การประสานงานและบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน** การขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และเกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. **การจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานในทุกระดับ** ควรมีการจัดระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโครงการ หน่วยงาน ไปจนถึงระดับองค์กร เพื่อประเมินความก้าวหน้า ผลลัพธ์ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและรายงานผล เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นผลการดำเนินงานและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เป็นที่มาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๘ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ภายใน เช่น การเผยแพร่ผ่าน intranet.nrct.go.th เป็นต้น

๒. ผู้บริหารสื่อสารไปสู่ผู้บังคับบัญชากอง/กลุ่มต่าง ๆ เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผล ไปยังผู้บังคับบัญชา ทราบตามลำดับ

๕. ผู้บริหารระดับสูง ติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนให้แผนฯ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **การติดตามและรายงานผล**

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้ กลุ่มทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปี งบประมาณละ ๑ ครั้ง

บทที่ ๗

ผลของการนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในระยะยาว

- **การนำแผนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในระยะยาว**

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ ซึ่งการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติภายในองค์กร จำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ ซึ่งแผนการพัฒนาบุคลากรจะทำให้องค์กรและบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมาย พร้อมเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและมีบุคลากรที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน กลุ่มทรัพยากรบุคคลหวังว่าแผนพัฒนาบุคลากรจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่กำหนด เพื่อสนับสนุนการปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างในอนาคต ดังนี้

๑. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน โดยการทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒. บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ผ่านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ วางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓. การได้รับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานจะทำให้บุคลากร โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ และสอดคล้องกับความจำเป็นในการทำงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

- **ปัญหาและอุปสรรค**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างรอบด้านเพื่อให้แผนมีความครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบูรณาการ วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

- **ข้อเสนอแนะ**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จึงได้จัดทำขึ้นโดยการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๐ โดยคำนึงถึงทิศทางนโยบายและบริบทการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลและสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้



กลุ่มทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)