



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

วิภาวี ๑๖๖

ลงชื่อ
..... ๑๖๖๖ ๐๗/๑๐/๒๕๖๖-๑๖๖๖

ชื่อ-สกุล นางสาววิภาวีรัตน์ ดีอ่อน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

วันที่ 26 / ตุลาคม / 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายภาคภูมิ รอดภัย

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2579 4713

มือถือ

อีเมล hrm@nrct.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2566

ถึงปี พ.ศ.

2570

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง

https://www.nrct.go.th/file/hr/HRMP_2566-2570.pdf

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [HRMP_25... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณาลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ดำเนินการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเน้นสร้างสรรค์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในระยะต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน และตรงความต้องการของหน่วยงาน มาปฏิบัติงานในพันธกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ทั้งนี้ การดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566-2570 แผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในระยะต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยดำเนินการสรรหาและสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งว่างที่มีผลมาจากการเกษียณอายุ และดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการเพื่อทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งว่างที่มีผลมาจากการเกษียณอายุ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เป็นต้น

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วช. ในระยะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจขององค์กร พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่ตำแหน่งสำคัญที่สูงขึ้น การส่งเสริมและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง นักเรียนทุนรัฐบาล เป็นต้น การส่งเสริมการฝึกอบรมของบุคลากรในหลักสูตรสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมและตรงความต้องการขององค์กร

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคอื่น ๆ ในสังคม การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาความคิด ทักษะคิด มุมมองในการทำงานผ่านกระบวนการคุณธรรม จริยธรรม โดยมีแนวทางการมอบนโยบายการขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรมตามกรอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้นำมาขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และวางแนวทางการดำเนินการในระยะต่อไป

ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566-2570 แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการฝึกอบรมภายใน เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจ และหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อฝึกทักษะความเป็นผู้นำในบริบทต่าง ๆ การพัฒนาวิสัยทัศน์ การ

วางแผนการบริหาร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หรือ สพร. (องค์การมหาชน) เป็นต้น

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดำเนินการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดย วช. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นเครื่องในการประเมินความผูกพันของบุคลากร และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี มีการดำเนินการ ดังนี้

1. วช. มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย วช. มีการจัดกิจกรรมเด่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ เช่น

1.1 กิจกรรม Knowledge sharing Day 2023

1) มีกิจกรรมการเสนอผลงานโครงการนวัตกรรมการพัฒนางานประจำ (R2I)

- แนวทางและเทคนิคการติดตามสถานะการเบิกจ่ายเงินกองทุน ววน.

- ระบบการติดตามเพื่อการบริหารทุนวิจัยและนวัตกรรม

2) กิจกรรมสร้างสรรค์การเรียนรู้ "การจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร"

3) กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกไฟในการทำงาน

4) กิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "สองวัย ใจเดียวกัน"

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Knowledge-Sharing Forum "Let's talk let's share"

มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Knowledge-Sharing Forum : Let's talk let's share จำนวน 5 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 หัวข้อเรื่อง "กระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปี"

ครั้งที่ 2 หัวข้อเรื่อง "กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัยและนวัตกรรม : สัตว์เศรษฐกิจ"

ครั้งที่ 3 หัวข้อเรื่อง "OPEN DATA ข้อมูลเปิดสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล"

ครั้งที่ 4 หัวข้อเรื่อง "การติดตามสถานะการเบิกจ่ายงบประมาณกองทุน ววน."

ครั้งที่ 5 หัวข้อเรื่อง "สิทธิบัตรกับงานวิจัย วช."

เพื่อเป็นเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แשרประสบการณ์ และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการที่น่าสนใจได้มาแשרความรู้เกี่ยวกับเทคนิคหรือหลักการในการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่าย และบุคลากร วช. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 โครงการการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการทำงาน โดยได้มีการจัดทำระบบ ระบบ e-Signature รองรับการลงทุนสัญญาในรูปแบบออนไลน์

วช. ดำเนินการจัดหาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการทำงาน รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล บุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยกกระตบการปฏิบัติงานรูปแบบการทำงานและการให้บริการไปสู่ระบบดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการเอกสาร ด้านการบริหารจัดการประชุม และสนับสนุนการปฏิบัติงานองค์กร ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองพัฒนางาน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วช. มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร วช. ตลอดทั้งปี เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์และบริการส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการครองชีพให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านกีฬาและนันทนาการ : ส่งเสริมการจัดพื้นที่ และอุปกรณ์ออกกำลังกายให้กับบุคลากร

2.2 ด้านรายได้ : มีการจัดหารายได้ เพื่อใช้เป็นเงินช่วยเหลือบุคลากร กรณีเจ็บป่วย เสียชีวิต หรือประสบภัยพิบัติ

2.3 ด้านวิชาการ : มีการส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม

2.4 ด้านวัฒนธรรม : มีการจัดกิจกรรมตามประเพณี เช่น วันปีใหม่ สงกรานต์ ฯลฯ

2.5 ด้านสุขภาพและอนามัย : มีการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของบุคลากร เช่น ตรวจสุขภาพ ภายภาพบำบัด ฯลฯ

2.6 ด้านสาธารณประโยชน์ : มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อส่งเสริมส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.7 ด้านสิ่งแวดล้อมและสถานที่ : มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์กร และสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความน่าอยู่

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ | ✓ | | | | |
| 4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น | | ✓ | | | |
| 5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ | | ✓ | | | |

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน | ✓ | | | | |
| 7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม | ✓ | | | | |
| 8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | | | | |
| 9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | | | | |
| 10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | | | | |

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด | ✓ | | | | |
| 12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา | ✓ | | | | |
| 13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน | ✓ | | | | |
| 14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต | ✓ | | | | |

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | | | | |
| 16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ | ✓ | | | | |
| 16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น | ✓ | | | | |
| 16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) | ✓ | | | | |
| 16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | ✓ | | | | |
| 16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร | ✓ | | | | |

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ | ✓ | | | | |
| 18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนាយักย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา | ✓ | | | | |
| 19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น | ✓ | | | | |

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมา ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ✓ | | | | |
| 21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น | ✓ | | | | |
| 22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น | ✓ | | | | |

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

| | |
|-----------------------------------|--|
| การวางแผนกำลังคน | ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น) |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น) |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต) |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต) |

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

**เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการ
พัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา
การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น ✓

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. เป็นระบบพื้นฐานที่สนับสนุนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ซึ่งสามารถจัดเก็บข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำได้ รวมถึงสามารถเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลกลางร่วมกับส่วนราชการอื่นเพื่อการขับเคลื่อนการบูรณาการฐานข้อมูลกลางภาครัฐตามนโยบายของรัฐบาล โดยส่วนราชการได้นำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากร 100 % ดังนี้ 1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2. บันทึกเวลาปฏิบัติราชการ และสามารถตรวจสอบได้แบบ real time 3. การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ 4. ข้อมูลรายการสลิปเงินเดือน 5. ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Information System : HRDIS) คือ โปรแกรมระบบที่ใช้ในการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การเวียนรับสมัคร การอนุมัติเข้าอบรม การติดตามประเมินผล เป็นต้น ซึ่งเกิดประโยชน์ ดังนี้ 1. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ องค์กรมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแนวทาง PMQA 4.0 เป็นต้น 2. ประโยชน์ต่อบุคลากร สามารถเข้ารับการพัฒนาผ่านระบบที่สามารถสมัครได้ด้วยตนเอง สามารถตรวจสอบสถานะของการได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งสำคัญที่สูงขึ้น 3. ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้กระชับ ถูกต้อง และประหยัดเวลาในการทำงาน

นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ✓

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566-2570 แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการฝึกอบรมภายใน เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจ และหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก จากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อฝึกทักษะความเป็นผู้นำในบริบทต่าง ๆ การพัฒนาวิสัยทัศน์ การวางแผนการบริหาร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หรือ สพร. (องค์การมหาชน) เป็นต้น

โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารโครงการมืออาชีพ (Project Management Professional)”
2. การอบรม “PMQA กับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ” (Public Sector Management Quality Award: PMQA) สำหรับผู้บริหาร
3. การอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) สำหรับบุคลากร วช.
4. หลักสูตร “เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)”
5. การอบรมหลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐแรกบรรจุ
6. การอบรมหลักสูตร ส่งเสริมและสร้างจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี
7. การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “Microsoft Excel Advanced PivotTable and PivotChart” รุ่นที่ 1, 2 และ 3
8. การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาและเตรียมความพร้อมสอบวัดความรู้ ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) สำหรับพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างโครงการ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)” ประจำปี พ.ศ. 2566
9. การอบรม หลักสูตร อบรมเชิงปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่งานธุรการยุคใหม่ (Smart Administration) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
10. การอบรมหลักสูตร การใช้งานระบบฐานข้อมูล Web of Science และฐานข้อมูล Scopus
11. การจัดการความรู้บุคลากร วช. (Knowledge Management: KM) เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม และการทบทวนการดำเนินงานกลุ่มทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2566

จากผลการดำเนินงาน วช. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจ รวมถึงการพัฒนาตามแนวทางของภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่แบ่งกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ซึ่งดำเนินการตามนโยบายของสำนักงาน ก.พ. ในการมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐ เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะ
ในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหลักสูตร 3 ปี และเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือระดับอนุปริญญา หรือสูงกว่า
ซึ่งในแต่ละครั้งที่เปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป จะมีปัญหาและอุปสรรค คือ มีผู้สมัครสอบแข่งขันฯ จำนวนน้อย

ข้อเสนอแนะ

อาจมีการเพิ่มรอบการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ให้มากกว่า 1 ครั้งต่อปี เพื่อเพิ่มจำนวนผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ให้มากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

| | จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ | จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ | ร้อยละ |
|------------------------------|---|--|--------|
| อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ | 0 | 25 | 0 |

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
0

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
1

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

| | จำนวน (คน) |
|------------------|------------|
| 1. ข้าราชการ | 6 |
| 2. พนักงานราชการ | 8 |
| รวม | 14 |

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

| | ปีที่ 2566 |
|---|---------------|
| ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท) | 4,172,367.11 |
| จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน) | 452 |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท) | 9,230.90 |
| ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) | 10,497,701.10 |
| จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง) | 50,000 |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) | 209.95 |

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา
มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นจากปีก่อน

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

| | จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน) |
|--------------|--|--|---|--|
| ดีเด่น | 3 | 6 | 119 | 28 |
| ดีมาก | 0 | 0 | 5 | 0 |
| ดี | 0 | 0 | 0 | 0 |
| พอใช้ | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ต้องปรับปรุง | 0 | 0 | 0 | 0 |

รอบการประเมินที่ 2/2566

| | จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน) | จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน) |
|--------------|--|--|---|--|
| ดีเด่น | 3 | 6 | 120 | 27 |
| ดีมาก | 0 | 0 | 3 | 0 |
| ดี | 0 | 0 | 1 | 1 |
| พอใช้ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ต้องปรับปรุง | 0 | 0 | 0 | 0 |

Certificate Of Completion
ใบรับรองการลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|-----------------------|
| Subject: ชื่อเอกสาร: | อว 0401.5_1547_ การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | | |
| Document ID: หมายเลขเอกสาร: | 177101161698311706 | Document Pages: จำนวนหน้าเอกสาร: | 17 |
| Signatures: ลายเซ็น: | 5 | Sent for Signatures: ส่งเมื่อ: | 26/10/2023 16:26:48 |
| Certificate Pages: จำนวนหน้าใบรับรอง: | 2 | Timestamp: การประทับเวลา: | Enabled เปิดใช้งาน |
| Time Zone: | (GMT+07:00) Bangkok | | |

Document Record Tracking
ติดตามการลงรายการในเอกสาร

| | | | | | |
|----------------------|---------------------|---|---|----------------------------------|-----------------------------|
| Document: เอกสาร: | Original ต้นฉบับ | Document Holder: เจ้าของ/ผู้สร้างเอกสาร: | ภาคภูมิ รอดภัย phakphum.r@nrct.go.th | Location: สถานที่สร้างเอกสาร: | Creden e-Signature Platform |
|----------------------|---------------------|---|---|----------------------------------|-----------------------------|

Signer Events
ลำดับรายการผู้ลงลายมือชื่อ

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| (1) | Signer: ผู้ลงนาม: | ภาคภูมิ รอดภัย (phakphum.r@nrct.go.th) | Signed: ลงลายมือชื่อเมื่อ: | 26/10/2023 16:27:47 |
| | Security Level: ระดับความปลอดภัย: | Email/OTP อีเมล/ชุดรหัสผ่านแบบใช้ครั้งเดียว | Digital Certificate: การใช้ใบรับรอง: | - |
| | e-KYC: การยืนยันตัวตนทางอิเล็กทรอนิกส์: | - | Serial Number: หมายเลขซีเรียล: | - |
| | Using IP Address ใช้หมายเลข IP Address | 183.88.84.15 | | |
| (2) | Signer: ผู้ลงนาม: | อดิสร รัตนประทุม (adisorn.r@nrct.go.th) | Signed: ลงลายมือชื่อเมื่อ: | 26/10/2023 16:33:59 |
| | Security Level: ระดับความปลอดภัย: | Email/OTP อีเมล/ชุดรหัสผ่านแบบใช้ครั้งเดียว | Digital Certificate: การใช้ใบรับรอง: | - |
| | e-KYC: การยืนยันตัวตนทางอิเล็กทรอนิกส์: | - | Serial Number: หมายเลขซีเรียล: | - |
| | Using IP Address ใช้หมายเลข IP Address | 182.232.53.73 | | |
| (3) | Signer: ผู้ลงนาม: | เพลินจิตต์ นกสกุล (phloanchit.n@nrct.go.th) | Signed: ลงลายมือชื่อเมื่อ: | 26/10/2023 17:31:56 |
| | Security Level: ระดับความปลอดภัย: | Email/OTP อีเมล/ชุดรหัสผ่านแบบใช้ครั้งเดียว | Digital Certificate: การใช้ใบรับรอง: | Enabled เปิดใช้งาน |
| | e-KYC: การยืนยันตัวตนทางอิเล็กทรอนิกส์: | IAL 2.3 | Serial Number: หมายเลขซีเรียล: | 2b:8b:7f:52:aa:86:c8:5b:1d:78:0e:bf:1b:80:41:3d:35:2a:ca:97 |
| | Using IP Address ใช้หมายเลข IP Address | 49.229.180.155 | | |

Signer Events
ลำดับรายการผู้ลงลายมือชื่อ

| | | | | |
|-----|--|--|---|---|
| (4) | Signer: ผู้ลงนาม: | เพ็ญนภา ชูจินดา (pennapa.ch@nrct.go.th) | Signed: ลงลายมือชื่อเมื่อ: | 26/10/2023 18:35:27 |
| | Security Level: ระดับความปลอดภัย: | Email/OTP อีเมล/ชุดรหัสผ่านแบบใช้ ครั้งเดียว | Digital Certificate: การใช้ใบรับรอง: | - |
| | e-KYC: การยืนยันตัวตนทาง อิเล็กทรอนิกส์: | - | Serial Number: หมายเลขซีเรียล: | - |
| | Using IP Address ใช้หมายเลข IP Address | 183.88.84.15 | | |
| (5) | Signer: ผู้ลงนาม: | วิภารัตน์ ดือ่อง (wiparat.d@nrct.go.th) | Signed: ลงลายมือชื่อเมื่อ: | 29/10/2023 13:23:46 |
| | Security Level: ระดับความปลอดภัย: | Email/OTP อีเมล/ชุดรหัสผ่านแบบใช้ ครั้งเดียว | Digital Certificate: การใช้ใบรับรอง: | Enabled เปิดใช้งาน |
| | e-KYC: การยืนยันตัวตนทาง อิเล็กทรอนิกส์: | IAL 2.3 | Serial Number: หมายเลขซีเรียล: | 2b:8b:7f:52:aa:86:c8:5b:1d:78:0e:bf:1b:80:41:3d:35:2a:ca:9b |
| | Using IP Address ใช้หมายเลข IP Address | 49.230.115.34 | | |

Summary Document Events
สรุปรายการเอกสาร

| | | | | | |
|---|------------------------|--|------------------------|--|------------------------|
| Sending Complete: ส่งเสร็จสมบูรณ์เมื่อ: | 26/10/2023 16:26:48 | Signing Complete: ลงลายมือชื่อครบถ้วน เมื่อ: | 29/10/2023 13:23:46 | Document Complete: เอกสารเสร็จสมบูรณ์: | 29/10/2023 13:23:59 |
|---|------------------------|--|------------------------|--|------------------------|

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570



กลุ่มทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

| | |
|--|---|
| <p>ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p> | <p>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> | <p>ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม</p> | <ol style="list-style-type: none"> ๑. การผลิตกำลังคนด้าน ววน. ที่มีคุณภาพสูง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๒. การวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ของประเทศ และสร้างระบบนิเวศการวิจัย ๓. การยกระดับคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจฐานรากด้วย อว. ๔. การพัฒนาจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีคุณภาพและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ |
| <p>วิสัยทัศน์ วช.</p> | <p>วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อสถานการณ์โลก</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ วช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</p> | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน ๒. ขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็ง ๓. พัฒนาและบูรณาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ปรับรูปแบบการบริหารองค์กรให้มีความคล่องตัวพร้อมขับเคลื่อนสู่อนาคตและนวัตกรรมของประเทศ |
| <p>วิสัยทัศน์ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ “ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง และบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน”</p> |

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p style="text-align: center;">ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. กำหนดและทบทวนทิศทางเชิงสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ครบวงจร สอดรับกับคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานเชิงรุกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ไปที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> | <p>๒. พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล</p> | <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช.</p> | <p>๔. เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม</p> | <p>๕. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน</p> |
| <p style="text-align: center;">เป้าประสงค์</p> | <p>๑.๑ บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิผลของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ</p> <p>๑.๒ บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระยะยาว (Training Road Map)</p> | <p>๒.๑ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคลในระยะยาวของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๒ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถนำแนวคิดและวิธีการเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> | <p>๓.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลทั้งในระยะสั้น (IDP) และระยะยาว (Training Road Map)</p> <p>๓.๒ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> | <p>๔.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ</p> | <p>๕.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> |
| <p style="text-align: center;">กลยุทธ์</p> | <p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลของ วช.</p> <p>๒. ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่สร้างพลังเสริมในการพัฒนา</p> | <p>๑. ส่งเสริมการนำกลยุทธ์ตามหลักการของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ของ วช. ที่มีวิธีการที่หลากหลายทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สามารถผลักดันให้บุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. พัฒนานตนเองได้ ตามโมเดลสมรรถนะของตำแหน่ง</p> | <p>๑. พัฒนาและจัดการความรู้บุคลากรของ วช. ให้สามารถปฏิบัติงานโดยนำหลักการของการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับประยุกต์กับการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลที่ตนเองรับผิดชอบ</p> | <p>๑. เสริมพลังให้บุคลากรของ วช. มีความตระหนัก หลีกเลี่ยง และเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในกระบวนการสำคัญของ วช. ที่อาจสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน</p> <p>เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยงประเด็นที่มีโอกาสทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> | <p>๑. จัดทำนโยบาย/แผนการสร้างคุณภาพชีวิตให้คนในองค์กรที่เป็นรูปธรรมและมีโครงการ/แผนงาน/ กิจกรรม รองรับอย่างชัดเจน</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่นำไปสู่ความสามารถในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้ง สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพทางการเงิน</p> <p>๓. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หรือการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมถึงการสร้างจิตสำนึกที่นำไปสู่ความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานทั้งแนวตั้งและแนวราบ</p> |

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ประจำปี เพื่อประโยชน์ในการทบทวนปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อติดตามการดำเนินการของส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนด ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่าง เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชน เป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล ซึ่งในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะต้องจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อพันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การ แนวนโยบายภาครัฐด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การดำเนินการตามแนวทาง PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. การดำเนินการตามแนวทางการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และความรู้ทักษะที่จำเป็นเพื่อขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว กลุ่มทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขึ้น ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ วช. ต่อไป

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. คำนำ | ๒ |
| ๒. บทสรุปผู้บริหาร | ๔ |
| ๓. ขอบเขตและการดำเนินการ | ๖ |
| ๔. วิสัยทัศน์ | ๗ |
| ๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ | ๘ |
| ๖. เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน และค่าเป้าหมาย | |
| ๖.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ๙ |
| ๖.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ๑๓ |
| ๖.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ | ๑๘ |
| ๖.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ | ๒๔ |
| ๖.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ | ๒๖ |
| ๗. การขับเคลื่อนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สู่การปฏิบัติ | ๒๙ |

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มีหน้าที่และอำนาจ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการ ให้ทุนวิจัยและนวัตกรรม การจัดทำฐานข้อมูลและดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ การริเริ่ม ขับเคลื่อน และประสานการดำเนินงานโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่สำคัญของประเทศ การจัดทำมาตรฐานและจริยธรรมการวิจัย การส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรมและการให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องบุคคลหรือ หน่วยงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ “วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรคงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อสถานการณ์โลก”

ประเด็นยุทธศาสตร์ วช. (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย

๑. ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน
๒. ขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็ง
๓. พัฒนาและบูรณาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ปรับรูปแบบการบริหารองค์กรให้มีความคล่องตัว พร้อมขับเคลื่อนสู่ออนาคต

เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร และจะต้องคำนึงถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ได้แก่ การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์กรไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประเมินถึงคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ วช. ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) โดยวิเคราะห์ SWOT เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงบริบทต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว ได้จัดทำเป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประกอบด้วย **วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล** บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ “เป็นบุคลากรภาครัฐมืออาชีพ ที่ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง

และบรรลุวิสัยทัศน์ ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน” และ **ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่** ๑) สร้างสรรค์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒) พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล ๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ๔) เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล และ ๕) พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านความผาสุกและความผูกพันองค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ วช. เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนางค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานรองรับระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศต่อไป

ขอบเขตและการดำเนินการ

ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดำเนินการตามขั้นตอนของ สำนักงาน ก.พ. ตามแนวทาง HR Scorecard โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ และการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๒. การศึกษาแนวทางการประเมินและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางของ PMQA และ ITA ยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
๓. การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ตามยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
๕. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐาน ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. จัดทำรายละเอียดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา และเสนอผู้บริหาร พิจารณานุมัติให้ประกาศใช้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
“เป็นบุคลากรภาครัฐมืออาชีพ
ที่ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็งและบรรลุวิสัยทัศน์
ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สร้างสรรค์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช.
๔. เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงานและค่าเป้าหมาย
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|--|--|---|--|--|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| ๑. สร้างสรรค์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติเพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และงานประจำด้วยฐานของความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ๑. ทบทวนแผนและกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Scorecard) ขององค์กรในทุกปีงบประมาณ โดยพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานทันการเปลี่ยนแปลง | การทบทวนแผนและกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Scorecard) ขององค์กรทุกปีงบประมาณ | ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนและกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Scorecard) ขององค์กรในทุกปีงบประมาณ <i>มีการทบทวนแผนและกลยุทธ์การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล (ครบทั้ง ๕ มิติของ HR Scorecard)</i> | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | |
| | | | | | ๒. ทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามเป้าหมายของ วช. โดยพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานที่ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการรองรับการปฏิบัติงานหลังวิกฤติโควิด (Post-covid-๑๙) | การทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ตามเป้าหมายของ วช. (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบริบทของงานประจำในแต่ละสายงาน) | ร้อยละของจำนวนสายงานที่ได้รับการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ตามเป้าหมายของ วช. | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |
| | ๒. บุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ | ๓. ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ในทุกสายงานที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และรวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานด้วยฐานการพัฒนาที่บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|--|--|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | ๔. ทบทวนค่านิยมขององค์กรและจัดกิจกรรมสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ วช. โดยเฉพาะการสื่อสารและสร้างเสริมการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมการทำงานแบบข้าราชการมืออาชีพ | การทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามเป้าหมายของ วช. (ที่มีสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบริบทของงานประจำในแต่ละสายงาน) | ร้อยละของจำนวนสายงานที่ได้รับการทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามเป้าหมายของ วช. (ที่มีการพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และบริบทของงานประจำในแต่ละสายงาน) ๑๐๐ (ครบทุกสายงาน) | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |
| | | ๕. ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ทั้งสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competencies) และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Competencies) ของบุคลากรของ วช. ที่เป็นรูปธรรม โดยมีการพิจารณาบริบทของบทบาทหน้าที่ ยุทธศาสตร์และโครงสร้างขององค์กร รวมถึงบริบทด้านการปฏิบัติงานใหม่ ที่ในแต่ละสายงานของ วช. ที่ทันการเปลี่ยนแปลง | การทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบริบทการปฏิบัติงานของ วช. | ร้อยละของระดับความสำเร็จในการทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบริบทการปฏิบัติงานของ วช. ที่ทันการเปลี่ยนแปลงทุกปีงบประมาณทุกสายงานตามเป้าหมายของ วช. ๑๐๐ (ครบทุกสายงาน) | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |
| | | ๖. ทบทวนและจัดทำแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร วช. เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัลและการผลักดันให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | การทบทวนแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากร วช. เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | วช. มีการทบทวนแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากร วช. เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (ที่มีการพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|--|--|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | ๗. ทบทวนแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากร วช. ในทุกสายงาน เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ วช. ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร | | บริบทของงานประจำในแต่ละสายงาน) | | | | | | |
| | | ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลของ วช. ทุกๆ ปีงบประมาณ | การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของบุคลากร ตามเป้าหมายของ วช. | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในทุกปีงบประมาณตามเป้าหมายของ วช. | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | |
| | | ๙. ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปพร้อมกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร | การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเป้าหมายของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | |
| | | ๑๐. ทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) รูปแบบการสรรหาและพัฒนา รวมถึงกิจกรรมที่ใช้ในการเตรียมความพร้อมสมรรถนะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง | การจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการระยะ ๕ ปีตามเป้าหมายของ วช. | ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการระยะ ๕ ปีตามเป้าหมายของ วช. | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>เพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหารองค์กร (ตำแหน่งที่สำคัญ) ในอนาคต (Succession Plan)</p> <p>๑๑. ทบทวนอัตรากำลังของ วช. ให้มีความสมดุลต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วช. และการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑๑.๑ จัดทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการทบทวนแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของ วช.</p> <p>๑๑.๒ สํารวจ/วิจัย/ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ/วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศจากระบบฐานข้อมูลเพื่อพยากรณ์อัตรากำลังในอนาคตที่เหมาะสมกับการทำงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงของ วช. รวมถึงการคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร กำลังคนที่มีอยู่ และช่องว่างของความต้องการและกำลังคนเพื่อพยากรณ์อัตรากำลังในอนาคต</p> <p>๑๑.๓ ส่งเสริมการทบทวนระบบการสรรหาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการดึงดูดบุคลากรสมรรถนะสูงให้เข้ามาปฏิบัติงานใน วช. ควบคู่กับการกำหนดกลยุทธ์ใน</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|---|--|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>การดำรงรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงของ วช. ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปพร้อมกัน</p> <p>๑๑.๔ การจัดการความรู้ (KM) เชิงรุกในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเดิมให้ตอบโจทย์สมรรถนะตามอัตรากำลังและส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ยกระดับผลิตภาพ (Productivity) ของบุคลากร วช.</p> <p>๑๒. พัฒนาศักยภาพของระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม มีความพร้อมและรองรับการบริบทการปฏิบัติงานของ วช. ที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> | | | | | | | | |
| <p>๒. พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการ</p> | <p>๒.๑ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคลในระยะยาวของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑๓. ทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. โดยพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการรองรับ</p> | <p>๑. การพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และ IDP</p> | <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และ IDP</p> | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|--|---|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| ดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล | ๒.๒ จำนวนกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาประสิทธิภาพของกระบวนการ | <p>การปฏิบัติงานหลังวิกฤติโควิด (Post-covid-๑๙)</p> <p>๑๔. ทบทวนแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. โดยมีการพิจารณาความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการรองรับการปฏิบัติงานหลังวิกฤติโควิด (Post-covid-๑๙)</p> <p>๑๕. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ทุกๆ ปีงบประมาณ</p> <p>๑๖. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของ วช. ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น</p> <p>๑๖.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRDIS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p> | ๓. การปรับปรุงกระบวนการงานด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้มีประสิทธิภาพหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ | ๔. จำนวนกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ | ๑ | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>๑๖.๒ ส่งเสริมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. (ลดขั้นตอน ลดเอกสาร ลดระยะเวลา สร้างความถูกต้องแม่นยำในการบริการ พัฒนาการบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ)</p> <p>๑๖.๓ การสร้างสรรค์และพัฒนาระบบนิเวศของการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร วช. เช่น การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงออนไลน์ การสร้างคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) การพัฒนาตนเองออนไลน์ ระบบทดสอบสมรรถนะออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>๑๖.๔ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อผลักดันกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ไปสู่การเป็น Digital HR Process</p> <p>๑๗. พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>๑๘. จัดการความรู้บุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างครบวงจร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือ ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น โดยมีองค์ความรู้ที่ต้องพัฒนา เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักการ แนวคิด ทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นสากล เช่น การวางแผนด้าน HR การวิเคราะห์อัตรากำลัง ระบบการประเมินด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล แนวคิดด้าน HRM และ HRD และความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานอื่นๆ - กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน - การพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ของบุคลากร วช. - การพัฒนาหลักสูตรการอบรมทั้ง On-site On-line และ On-air รวมถึงมาตรฐานคุณภาพในการพัฒนาหลักสูตร | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความรู้ การสื่อสารองค์ความรู้ และการพัฒนาคลังความรู้ออนไลน์ - การวิเคราะห์และการสังเคราะห์งานด้านการพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล - การจัดทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ (R&D, R๒R, Planning Research เป็นต้น) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการด้าน HR และองค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ การนำเสนองาน การจัดทำฐานข้อมูลในกระบวนการและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน การลดขั้นตอนลดระยะเวลา เพิ่มความถูกต้องแม่นยำ ลดต้นทุน ลดการสูญเสียจากการทำงาน หรือปรับให้เกิดสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลาตามความต้องการของผู้รับบริการ เป็นต้น - การพัฒนาสมรรถนะการสอนงาน/การจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดทำ Infographic การจัดทำ Multimedia | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|---|---|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>การจัดทำคลังความรู้ คลังข้อสอบในการประเมินสมรรถนะบุคลากร การบริหารจัดการเนื้อหาและกระบวนการอบรมทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>- หลักการและเครื่องมือสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการและองค์กร เช่น Lean Production, Service Supply Chain เป็นต้น</p> <p>- ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นอื่นๆ</p> | | | | | | | | |
| ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของวช. | <p>๓.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลทั้งในระยะสั้น (IDP) และระยะยาว (Training Road Map)</p> <p>๓.๒ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> | | <p>การนำความรู้ด้านนวัตกรรมของบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล มาปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> | <p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่นำความรู้ด้านการสร้างสรค์นวัตกรรมมาปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|---|--|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | ๑๙. ทบทวนและพัฒนาระบบและวิธีการการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายขององค์กรสู่บุคคล (Individual Scorecard) ที่มีประสิทธิภาพต่อการผลักดันการปฏิบัติงานของบุคลากร วช. ในทุกตำแหน่งให้บรรลุเป้าหมายข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการที่รับผิดชอบ และการบรรลุยุทธศาสตร์ของ วช. | การนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ |
| | | ๒๐. จัดการความรู้ (KM) บุคลากรของ วช. ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิดและพฤติกรรมที่เสริมพลังการปฏิบัติงานอย่างบุคลากรภาครัฐ มืออาชีพ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับประยุกต์กับการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมรองรับการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม รวมถึงสอดรับแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร วช. (การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือ ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น) เช่น องค์กรความรู้ดังนี้ | การพัฒนาบุคลากร วช. ให้เป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ภายใต้การดำเนิน โครงการ “พัฒนาบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติให้เป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ” | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ |
| | | | การพัฒนาหรือ ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรม/ เทคโนโลยี ดิจิทัล/ หรือ องค์กรความรู้ในการพัฒนาตามเป้าหมายของ วช. | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถพัฒนา หรือ ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรม/ เทคโนโลยีดิจิทัล/ หรือ องค์กรความรู้ในการพัฒนาตามเป้าหมายของ วช. | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๘๐ | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสมรรถนะที่ส่งเสริมการเป็นบุคลากรภาครัฐมืออาชีพ (Professionalism) - การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามกรอบทักษะ (Skill Sets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ - แนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์การบริการที่ทัศนคติ (Mindset) และพฤติกรรมที่สามารถส่งต่อผลประโยชน์ (Benefit) ให้กับผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ทักษะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ - กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน - พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรภายใต้หลักการบริหารจัดการและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรสมัยใหม่ - ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถทำงานได้แบบ Multitask ผ่านการจัดการความรู้ (KM) เชิงปฏิบัติ ให้มีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนที่ | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>นำไปสู่การเกิดผลิตภาพ (Productivity) ที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำการวิเคราะห์และการสังเคราะห์งาน - การจัดทำการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ (R&D, R๒R, Planning Research เป็นต้น) - หลักการและเครื่องมือสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการและองค์กร เช่น Lean Production, Service Supply Chain เป็นต้น - องค์กรความรู้ที่จำเป็นอื่นๆ <p>๒๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของ วช. ที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการที่บุคลากรรับผิดชอบ และองค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ การนำเสนองาน การจัดทำฐานข้อมูลในกระบวนการและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน เป็นต้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity) เช่น การลดขั้นตอน ลดระยะเวลา เพิ่มความถูกต้องแม่นยำ ลดต้นทุน ลดการสูญเสียจากการทำงาน หรือ ปรับให้เกิดสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลาตามความต้องการของผู้รับบริการ เป็นต้น</p> <p>๒๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการพัฒนาาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ของบุคลากร วช. ที่ครบวงจรผ่านการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย ทันสมัยและทันเวลาด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์ของ วช. หรือ การให้ความรู้ผ่านทางออนไลน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร เป็นต้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้เชิงทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กรณีศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน เทคนิคการทำงาน ความเสี่ยงและปัญหาการทำงาน ชีวิตการทำงาน ในองค์กร กลยุทธ์ในการทำงาน กฎระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารจัดการองค์กร</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนั้นระบบควรให้บุคลากรที่เข้าเรียนรู้สามารถประเมินและทบทวนองค์ความรู้ของตนเอง รวมทั้งสามารถจัดเก็บผลการพัฒนาและรายงานผลการพัฒนาให้ วช. รับรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครบวงจร ในการพัฒนา</p> <p>๒๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม โดย วช. และผู้พัฒนาสามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศจากการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้/ ปรับปรุง/ พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ</p> <p>๒๔. ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ วช. กับหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น มีการ MOU ในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่หลากหลายและกว้างไกล</p> <p>๒๕. สํารวจ ประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ วิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องใช้เป็น</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|---|--|-----------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>ฐานข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เกิดประสิทธิผล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของบุคลากรในการรับบริการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. - การพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร วช. - ผลลัพธ์จากการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้พัฒนาและผู้บังคับบัญชา | | | | | | | | |
| ๔ เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมด้วยฐานของหลักธรรมาภิบาล | ๔.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ปลอดภัยจาก การทุจริต คอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบ | ๒๖. เสริมพลังให้บุคลากรของ วช. มีความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานตามต้นแบบบุคลากรภาครัฐ ที่มีจริยธรรม (Ethical Value) และมีจิตสาธารณะ (Public Mind) | การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่ วช. หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นตามเป้าหมายของ วช. | จำนวนร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่ วช. หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นตามเป้าหมายของ วช. | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | |
| | | ๒๗. จัดทำโมเดลสมรรถนะบุคคลต้นแบบ (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรม) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อใช้ในการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ วช. รวมถึงใช้เป็นต้นแบบในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ วช. | จำนวนบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่ถูกร้องเรียนด้วยคดีการทำทุจริต คอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบ ที่มีมูลความผิด | จำนวนบุคลากรของ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่ถูกร้องเรียนด้วยคดีการทำทุจริต คอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบ ที่มีมูลความผิด | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | | ๒๘. จัดทำระบบ Frequently Asked Questions (FAQ) เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการใช้สิทธิและบทบาทอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มี | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>ต่อการป้องกันที่การทุจริต คอร์ปชั่น และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มุ่งเน้นจัดการความรู้และกลยุทธ์ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่บุคลากรสามารถเรียนรู้และเสริมสร้างความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ</p> <p>๒๙. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในกระบวนการสำคัญของ วช. ที่อาจสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือ นำไปสู่การทุจริตคอร์ปชั่นและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ ติดตามและป้องกันความเสี่ยงประเด็นที่มีโอกาสทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๓๐. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA (Integrity and Transparency Assessment : ITA) การสื่อสารเชิงรุกผ่านช่องทางต่างๆ แบบสองทาง (Two-ways Communication) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเพิ่ม</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|--|--|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | ประสิทธิภาพในการจัดข้อมูล ITA ของ วช. | | | | | | | | |
| ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน | ๕.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน | ๓๒. จัดทำนโยบาย/แผนและกิจกรรมในการสร้างความผาสุกให้คนในองค์กรที่เป็นรูปธรรมและมี โครงการ/แผนงาน/ กิจกรรม รองรับอย่างชัดเจน ๓๓. สํารวจและจัดหาอุปกรณ์/เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้เพียงพอต่อภาระงานในการปฏิบัติงาน ๓๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพที่เหมาะสมตามหลักการ Wellness Workplace เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ๓๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่นำไปสู่ความสามารถในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้ง สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสุขภาพทางการเงิน เช่น การให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพ-สุขภาพจิตผ่านแอปไลน์ การมีฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทางด้านสุขภาพสุขภาพกาย | การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน | ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน | ๘๐ | ๘๐ | ๘๕ | ๘๕ | ๘๕ | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <p>สุขภาพจิตและสุขภาพทางการเงิน เป็นต้น</p> <p>๓๖. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หรือการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมถึงการสร้างจิตสำนึกที่นำไปสู่ความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานทั้งแนวตั้งและแนวนราบ</p> <p>๓๗. จัดทำนโยบายและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายของ วช. (เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน) ให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมและทั่วถึง ตอบสนองสภาพการครองชีพในปัจจุบันของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓๘. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการธำรงรักษาบุคลากรสมรรถสูงของ วช.</p> | | | | | | | | |
| | | <p>๓๙. สืบสวน ประเมินผล วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ วิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนานโยบายด้านความผาสุกและการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายให้บุคลากร เช่น</p> | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน | ตัวชี้วัด KPI | ค่าเป้าหมาย (ประจำปี) | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--------|---------------|-----------------------|----|----|----|----|--------------|
| | | | | | ๖๖ | ๖๗ | ๖๘ | ๖๙ | ๗๐ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ความต้องการข้อมูลสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดของบุคลากร วช. - การประเมินความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของกิจกรรมในการหารายได้นอกงบประมาณ - การรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการที่จะพัฒนากิจกรรมเชิงหารายได้ของ วช. เป็นต้น - ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันการทุ่มเท และการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร วช. - ความพึงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากร วช. - วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดความผูกพันกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร | | | | | | | | |

การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สู่การปฏิบัติ ดำเนินการบนแนวคิดของ P-D-C-A ได้แก่ ๑) Plan คือ การวางแผน ๒) DO คือ การปฏิบัติตามแผน ๓) Check คือ การตรวจสอบ และ ๔) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือการจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ ทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการ



๑. ประชาสัมพันธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของ วช. เช่น หนังสือเวียน อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ วช. ระบบสารสนเทศภายใน วช. NRCT Newsweek เป็นต้น
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ แผนงาน/โครงการ งบประมาณ ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
๓. จัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการแผนงาน/โครงการ
๔. ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการ ที่จะต้องขับเคลื่อนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านความผาสุกและความผูกพันองค์กร เพื่อขับเคลื่อนงาน
๕. การติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยมีแนวทางการติดตามโดยประเมินจากค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ กับระยะเวลาการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานเป็นระยะ โดยดำเนินการในรอบระยะเวลา ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
๖. สสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ เพื่อปรับแผนการดำเนินงานให้สามารถขับเคลื่อนได้ต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๗. ประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในระยะต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการในการขับเคลื่อนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือ การสนับสนุน และการผลักดัน จากบุคลากร วช. ทุกคน ในการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

