



# แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว.

## ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว.

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Thailand Science Research and Innovation (TSRI)

ภารกิจพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล  
กลุ่มภารกิจดำเนินการกองทุนและอำนาจการ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ บริบทที่เกี่ยวข้อง	๒
<ul style="list-style-type: none"><li>• วิสัยทัศน์ สกสว.</li><li>• ค่านิยมของ สกสว. (TSRI'S CORE VALUES)</li><li>• พันธกิจ สกสว.</li><li>• แผนกลยุทธ์ สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</li><li>• ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</li></ul>	
๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ กลยุทธ์	
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๖

## บทที่ ๑

### บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) มีหน้าที่หลักในการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไปสู่หน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เกิดความคุ้มค่าและตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้มีเอกภาพและเป็นระบบ จึงต้องยกระดับบุคลากร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน พร้อมรองรับการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภาคส่วนในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภายใต้กรอบแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สกสว. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งโครงการและกิจกรรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ สกสว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## บทที่ ๒

### บริบทที่เกี่ยวข้อง

#### วิสัยทัศน์ สกสว.

เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและจัดการระบบงบประมาณของกองทุน ววน. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนเพื่อการพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ค่านิยมของ สกสว. (TSRI'S CORE VALUES)

- T = Teamwork หรือ การทำงานแบบทีมเวิร์ค
- S = Self - Management หรือ การบริหารจัดการด้วยตนเอง
- R = Resilience หรือ ความยืดหยุ่น
- I = Intelligence หรือ สติปัญญา

#### พันธกิจ สกสว.

๑. จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และริเริ่มแผนงาน ววน. ที่สำคัญ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท นโยบายรัฐ และอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาคนและสถาบันความรู้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. จัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณ กำกับ ติดตาม การใช้งบประมาณอย่างมีธรรมาภิบาล

๓. บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนระบบและเครือข่ายหน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมของประเทศ ตลอดจนการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานในระบบวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และการติดตามประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบของงานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสื่อสารเพื่อสร้างสังคมฐานความรู้

## แผนกลยุทธ์ สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการสร้างผลงานด้าน ววน. ให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างผลงานและนำผลงานไปใช้ประโยชน์
๒. บูรณาการและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นเพื่อการลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ
๓. สร้างการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยบริหารและจัดการทุนและหน่วยงานในระบบ ววน. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานเข้มแข็ง ในการส่งมอบผลงานเพื่อการลงทุนด้าน ววน. เกิดประสิทธิผลและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. สื่อสารสาธารณะเพื่อให้ประชาชน ประชาคมวิจัย และผู้กำหนดนโยบาย ตระหนักในความสำคัญของระบบ ววน. และบทบาทของ สกสว.
๕. ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ยกระดับบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในระบบ ววน. การขับเคลื่อนนโยบายและบริหารกองทุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ภายใต้แต่ละกลยุทธ์ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล สามารถจัดทำเป็นแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) ได้ดังนี้



วิสัยทัศน์ สกสว. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายและจัดการระบบงบประมาณของกองทุน ววน. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุน เพื่อการพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ สกสว.	กลยุทธ์ที่ ๑	กลยุทธ์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๔	กลยุทธ์ที่ ๕
กลยุทธ์ สกสว.	กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการสร้างผลงานด้าน ววน. ให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างผลงานและนำผลงานไปใช้ประโยชน์	บูรณาการและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับกองทุนและหน่วยงานอื่นเพื่อการลงทุนด้าน ววน. มีทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ววน. ของประเทศ	สร้างการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยบริหารและจัดการทุนและหน่วยงานในระบบ ววน. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานเข้มแข็ง ในการส่งมอบผลงานเพื่อการลงทุนด้าน ววน. เกิดประสิทธิผลและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สื่อสารสาธารณะเพื่อให้ประชาชน ประชาคมวิจัย และผู้กำหนดนโยบาย ตระหนักในความสำคัญของระบบ ววน. และบทบาทของ สกสว.	ออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ยกระดับบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในระบบ ววน. การขับเคลื่อนนโยบายและบริหารกองทุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ภาพที่ ๑ แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

### ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ กลยุทธ์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การที่ สกสว. มีแนวทางและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา ดังนี้

- สกสว. มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ สกสว. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- สกสว. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- สกสว. มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้จริง

#### ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑.๑ การวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๑.๒ การสรรหาคัดเลือก และการบริหารอัตรากำลัง
- ๑.๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศของทรัพยากรบุคคล

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

การที่ สกสว. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนี้

- สกสว. มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาซึ่งการพัฒนาและรักษากลุ่มเจ้าหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะและสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาดแรงงาน (Talent Management)
- สกสว. มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเจ้าหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สกสว.

• การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานขององค์กร

### **ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้**

๒.๑ การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาเส้นทางอาชีพ

๒.๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน**

การที่ สกสว. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้

• บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร และการให้บริการแก่หน่วยงาน และประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

• มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

• มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

• รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

• การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจขององค์กร (Retention)

• ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในองค์กร

### **ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้**

๓.๑ การธำรงรักษาบุคลากร

๓.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๓.๓ การบริหารจัดการ ความหลากหลายของ บุคลากรและการบริหารการสิ้นสุดการจ้าง

## บทที่ ๓

### แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

สกสว. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม โดยมุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกสว. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ โครงการ/กิจกรรม โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ กิจกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จำนวน ๕ กิจกรรม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้

๑. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
๒. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการให้ทุนศึกษาต่อ
๓. การจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว.
๔. การศึกษาทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน
๕. การเพิ่มช่องทางหรือรูปแบบการรับสมัครงาน
๖. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง
๗. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในระบบ ERP
๘. การพัฒนาระบบและช่องทางการสื่อสาร (Chat Bot)
๙. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน (Peers) (ระยะที่ ๒)
๑๐. การจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
๑๑. การปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าตามสายอาชีพของทุกตำแหน่งและกลุ่มงาน (Career path)
๑๒. การพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และบทบาทสำคัญ (Talent Management, Key Person)
๑๓. การส่งเสริมและสร้างความรู้ด้านนวัตกรรม (Innovation) และความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในองค์กร (Creative)
๑๔. การพัฒนาและจัดทำแบบสำรวจด้านความพึงพอใจต่อองค์กร และจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาจากผลสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กร (Engagement Survey)
๑๕. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (การมอบของขวัญในวันคล้ายวันเกิด)
๑๖. การส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล
๑๗. การทบทวนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ที่ตอบสนองต่อกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>				
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>				
๑. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑. เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน มีหลักประกันทางการเงินให้กับตนเองและครอบครัว เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างวินัยการออมแบบระยะยาวให้พนักงานสามารถมีเงินออมไว้รองรับชีวิตหลังวัยเกษียณ	๑. มีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - งานนิติการ
๒. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการให้ทุนศึกษาต่อ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้, ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ พร้อมทั้งนำองค์ความรู้มาพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร	มีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการให้ทุนศึกษาต่อ	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - งานนิติการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว.	เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ขององค์กรให้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองเป้าหมายองค์กร	มี(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. หรือฉบับปรับปรุง	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
๔. การศึกษาทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน	๑. เพื่อศึกษาและทบทวนกรอบโครงสร้างเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร ๒. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้สามารถแข่งขันได้	มี (ร่าง) โครงสร้างเงินเดือนขององค์กรที่มีความเหมาะสมสามารถแข่งขันได้	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การสรรหาคัดเลือก และการบริหารอัตรากำลัง</b>				
๕. การเพิ่มช่องทางหรือรูปแบบการรับสมัครงาน	เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานของ สกสว. ให้มีความสะดวกเข้าถึงง่ายและให้ทราบโดยกว้างขวาง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงกับความต้องการขององค์กร	มีช่องทางหรือรูปแบบการรับสมัครงานใหม่อย่างน้อย ๒ ช่องทางหรือ ๒ รูปแบบ	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
๖. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง	เพื่อให้ทราบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสม ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และบทบาทใหม่	มี (ร่าง) กรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องภารกิจขององค์กร	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - คณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศของทรัพยากรบุคคล</b>				
๗. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในระบบ ERP	เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลพนักงาน ให้มีความทันสมัย มีความปลอดภัย สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล เพื่อช่วยในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบ ERP ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลบุคลากร สกสว.	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. การพัฒนาระบบและช่องทางการสื่อสาร (Chat Bot)	เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ โดยใช้เทคโนโลยีระบบตอบกลับการสนทนาอัตโนมัติ (Chatbot) เช่น การส่งข้อมูลข่าวสาร, การสอบถาม	มีระบบและช่องทางการสื่อสาร (Chat Bot) ใช้งาน	๕๐๐,๐๐๐ บาท	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสนับสนุนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร</b>				
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>				
๙. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน (Peers) (ระยะที่ ๒)	เพื่อยกระดับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นระบบ online ที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีความถูกต้องเที่ยงตรง	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจ ขององค์กร	๔๐๐,๐๐๐ บาท	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาเส้นทางอาชีพ</b>				
๑๐. การจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผน พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางในพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ นำไปสู่การเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร และเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และเตรียมความพร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด (๑๐๐%) ๒. มีการดำเนินการตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
๑๑. การปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าตามสายอาชีพของทุกตำแหน่งและกลุ่มงาน (Career path)	๑. เพื่อวางแผนและพัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ๒. เพื่อสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เกิดการส่งเสริมประสบการณ์ เป็นผู้มีความรู้และศักยภาพ พร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	๑. มีหลักเกณฑ์การเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งอย่างชัดเจนและเหมาะสม ๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพของทุกตำแหน่งและกลุ่มงานอย่างเหมาะสม	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>				
๑๒. การพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และบทบาทสำคัญ (Talent Management, Key Person)	๑. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร	๑. ได้บุคลากรที่เป็น Key Person / Talent ๒. มีแนวทางหรือแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
๑๓. การส่งเสริมและสร้างความรู้ด้านนวัตกรรม (Innovation) และความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในองค์กร (Creative)	เพื่อให้บุคลากรของ สกสว. ศึกษาแนวคิดด้านนวัตกรรม นำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีโครงการด้านการส่งเสริมและการสร้างความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรด้านนวัตกรรม (Innovation) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative) อย่างน้อยปีละ ๑-๒ ครั้งต่อปี	๑๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน</b>				
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การธำรงรักษาบุคลากร</b>				
๑๔. การพัฒนาและจัดทำแบบสำรวจด้านความพึงพอใจต่อองค์กร และจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนา จากผลสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กร (Engagement Survey)	๑. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร นำไปสู่การปรับปรุงนโยบายหรือแผนการสร้าง ความพึงพอใจต่อองค์กร	๑. มีแบบสำรวจด้านความพึงพอใจต่อองค์กร (Engagement Survey) และผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ๒. มีแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	๒๐๐,๐๐๐ บาท	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. เพื่อศึกษาและจัดทำแนวทางการพัฒนาการยกระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร			
๑๕. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (การมอบของขวัญในวันคล้ายวันเกิด)	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	มีการมอบของขวัญให้กับพนักงานทุกคนในวันคล้ายวันเกิด	-/-	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
๑๖. การส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร สกสว. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุจริตและโปร่งใส	มีกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ๓ โครงการ	๒๔๐,๐๐๐ บาท	ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>				
๑๗. การทบทวนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ที่ตอบสนองต่อกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน	เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวตอบสนองต่อกระบวนการทำงาน	มีการทบทวนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment)	-/-	- ภารกิจพัฒนาองค์กรฯ - งานที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔)											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	๖๓	๖๓	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔
๑. การจัดทำหรือทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว.	←→											
๒. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	←→											
๓. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง		←→										
๔. การจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		←→										
๕. การพัฒนาระบบและช่องทางการสื่อสาร (Chat Bot)			←→									
๖. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน (Peers) (ระยะที่ ๒)			←→									
๗. การเพิ่มช่องทางหรือรูปแบบการรับสมัครงาน				←→								
๘. การพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และบทบาทสำคัญ (Talent Management, Key Person)				←→								
๙. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ในระบบ ERP				←→								
๑๐. การจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ว่าด้วยสวัสดิการ สกสว. เกี่ยวกับการให้ทุนศึกษาต่อ				←→								
๑๑. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (การมอบของขวัญในวันคล้ายวันเกิด)				←→								
๑๒. การส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล				←→								

หัวข้อ โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔)												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	๖๓	๖๓	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	
๑๓. การปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าตามสายอาชีพของทุกตำแหน่งและกลุ่มงาน (Career path)					←		→						
๑๔. การพัฒนาและจัดทำแบบสำรวจด้านความพึงพอใจต่อองค์กร และจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนา จากผลสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กร (Engagement Survey)					←								→
๑๕. การศึกษาทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน							←		→				
๑๖. การส่งเสริมและสร้างความรู้ด้านนวัตกรรม (Innovation) และความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในองค์กร (Creative)							←		→				
๑๗. การทบทวนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ที่ตอบสนองต่อกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน							←					→	

← เร่งดำเนินการ      → ดำเนินการตามแผน



ภารกิจพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล  
กลุ่มภารกิจการดำเนินการกองทุนและอำนาจการ  
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
ชั้น ๑๔ อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ๙๗๙/๑๗ - ๒๑ ถนนพหลโยธิน  
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ  
โทรศัพท์. ๐ ๒๒๗๘ ๘๒๐๐