

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

“ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง
และบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กำหนดและทบทวนทิศทางเชิงสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ครบวงจร สอดรับกับคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานเชิงรุกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ไปที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช.
๔. เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอรัปชั่นและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๕. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากร วช. ในทุกตำแหน่งงาน เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานของ วช. และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปฏิบัติงาน	(๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำสมรรถนะ Competencies Model” ทุกสายงาน (เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔)	(๓.๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ทุกสายงาน	๑ ฉบับ			
๖. จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนวจความต้องการพัฒนา กำหนดรูปแบบการพัฒนาและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะที่บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) ในแต่ละตำแหน่งงานของ วช.		(๓.๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ทุกสายงาน	๑ ฉบับ			
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลของ วช.	(๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน” (เดือนมีนาคม ๒๕๖๔)	(๔.๑) ร้อยละของบุคลากรในสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลของ วช.	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
	(๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทุกสายงาน (เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔)	(๕.๑) ร้อยละของบุคลากรทุกสายงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ทิศทางการพัฒนาและระบบการประเมินผลรายบุคคลของ วช.	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๘. พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรภายใต้หลักการบริหารจัดการและองค์ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรสมัยใหม่	(๖) โครงการ “พัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผนมืออาชีพ” (เดือนเมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔)	(๖.๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ภายใต้การดำเนิน โครงการ “พัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผนมืออาชีพ”	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
	(๗) โครงการ “พัฒนาบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติให้เป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ”	(๗.๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ภายใต้การดำเนิน โครงการ “พัฒนาบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติให้เป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ”	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
	(๘) โครงการพัฒนางาน พัฒนาคน หนึ่งคนหนึ่งนวัตกรรม (หนึ่งองค์ความรู้)	(๘.๑) จำนวนนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ของบุคลากรในสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ ชิ้น/งาน	๒ ชิ้น/งาน	๓ ชิ้น/งาน	๓ ชิ้น/งาน
		(๘.๒) จำนวนนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ของบุคลากรในสายงานอื่นๆ	-	๑ ชิ้น/งาน	๒ ชิ้น/งาน	๓ ชิ้น/งาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๙. ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่สร้างพลังเสริมในการพัฒนา	(๙) การทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๔)	(๙.๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งเป้าหมาย รอง ผวช. / ทปว. / ทปช. / ผชช. / ผอ.กองหลัก ๗ กอง	๑			
๑๐. ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรของ วช. ในทุกตำแหน่งงาน			ฉบับ			
๑๑. กำหนดและทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) รูปแบบการสรรหาและพัฒนา รวมถึงกิจกรรมที่ใช้ในการเตรียมพร้อมสมรรถนะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหารองค์กร (ตำแหน่งที่สำคัญ) ในอนาคต (Succession Plan)		(๙.๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๑			
๑๒. จัดทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการทบทวนแผนอัตราค่าจ้างทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรให้องค์กรสามารถบริหารจัดการอัตราค่าจ้างได้อย่างสมดุลต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ วช. และ การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง	(๑๐). การจัดทำแผนทดแทนอัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ระยะ ๔ ปี	(๑๐.๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนอัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ระยะ ๔ ปี	๑			
			ฉบับ			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช.
ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล

เป้าประสงค์ ๒.๑ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคลในระยะยาวของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

๒.๒ บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถนำแนวคิดและวิธีการเชิงการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<p>๑๓. กำหนดและทบทวนโมเดลสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competencies) ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. โดยกำหนดระดับของสมรรถนะที่ได้ในสอดคล้องและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑๔. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว (Training Road Map) สำหรับบุคลากรของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. เพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการในยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงการ (๓)</p>					
<p>๑๕. ส่งเสริมการนำกลยุทธ์ตามหลักการของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีวิธีการที่หลากหลาย ทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สามารถผลักดัน</p>	<p>(๑) จัดทำคู่มือแบบ SOP (Standard Operational Procedure)</p> <p>(๒) ประชุม อบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ศึกษาดูงานองค์กรภายนอก</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่นำความรู้ด้านการ</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<p>ให้บุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. พัฒนาตนเองได้ ตามโมเดลสมรรถนะของตำแหน่ง</p> <p>๑๖. พัฒนาและจัดการความรู้บุคลากรของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถปฏิบัติงานโดยนำหลักการของการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับประยุกต์กับการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำการวิเคราะห์และการสังเคราะห์งาน - การจัดทำการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ (R&D, R๒R, Planning Research เป็นต้น) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการด้าน HR และองค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ การนำเสนองาน การจัดทำฐานข้อมูลในกระบวนการและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน การลดขั้นตอน ลดระยะเวลา เพิ่มความถูกต้อง แม่นยำ ลดต้นทุน ลดการสูญเสียจากการทำงาน หรือ ปรับให้เกิดสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลาตามความต้องการของผู้รับบริการ เป็นต้น - การพัฒนาสมรรถนะการสอนงาน/ การจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การจัดทำ Infographic การจัดทำ Multimedia การจัดทำคลังความรู้ คลังข้อสอบในการประเมินสมรรถนะบุคลากร การบริหารจัดการเนื้อหาและกระบวนการอบรมทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เป็นต้น - หลักการและเครื่องมือสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการและองค์กร เช่น Lean Production, Service Supply Chain เป็นต้น 	<p>(๓) จัดทำระบบที่เลี้ยงทั้งบุคลากรและดิจิทัล</p> <p>(๔) การนิเทศก์ ติดตามและประเมินผล</p> <p>(๕) การเชื่อมโยงฐานข้อมูลการจัดการความรู้กับเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรของ วช.</p> <p>(๖) จัดทำสื่อการพัฒนาความรู้แบบออนไลน์ (VDO Multimedia FAQ (Frequently Asked Questions: FAQ) หรือ E-Learning เป็นต้น</p>	<p>สร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับใช้</p> <p>ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบต่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>				

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<p>๑๗. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่นำไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบและความสามารถในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้และทดสอบสมรรถนะได้ด้วยตนเอง ที่ทันสมัย ทันเวลา ทั้งเนื้อหาความรู้และการเข้าถึงความรู้ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสื่อการพัฒนาความรู้แบบออนไลน์ (VDO Multimedia FAQ (Frequently Asked Questions: FAQ) หรือ E-Learning เป็นต้น - จัดทำคลังความรู้ที่ครอบคลุมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (Knowledge Warehouse Database) ที่บุคลากรของ วช. สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถทดสอบสมรรถนะของตนเองได้ผ่านระบบออนไลน์ - การประยุกต์ Digital Learning Platform เพื่อใช้เป็นแกนกลางในการพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร 						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

สามารถปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช.

<p>เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลทั้งในระยะสั้น (IDP) และระยะยาว (Training Road Map)</p> <p>๓.๒ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<p>๑๘. ส่งเสริมการนำกลยุทธ์ตามหลักการของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ที่มีวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย ทันเวลา มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ ตามโมเดลสมรรถนะที่ปรากฏในแผนพัฒนารายบุคคลทั้งระยะสั้น (IDP) และระยะยาว (TRM) เช่น ส่งเสริมการพัฒนาด้วย</p>	<p>(๑) จัดทำคู่มือแบบ SOP (Standard Operational Procedure)</p> <p>(๒) ประชุม อบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>(๓) ศึกษาดูงานองค์กรภายนอก</p> <p>(๔) จัดทำระบบพี่เลี้ยงทั้งบุคลากรและดิจิทัล</p> <p>(๕) การนิเทศก์ ติดตามและประเมินผล</p> <p>(๖) การเชื่อมโยงฐานข้อมูลการฝึกอบรม รวมถึงการจัดการความรู้ในรูปแบบอื่น ๆ กับเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรของ วช.</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐
<p>๑๙. ทบทวนและพัฒนาระบบและวิธีการการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรสู่บุคคล ที่มีประสิทธิผลต่อการผลักดันการปฏิบัติงานของบุคลากร วช. ในทุกตำแหน่งให้บรรลุเป้าหมายข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการที่รับผิดชอบและการบรรลุยุทธศาสตร์ของ วช.</p>						

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<p>๒๐. พัฒนาและจัดการความรู้บุคลากรของ วช. ให้สามารถปฏิบัติงานโดยนำหลักการของการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาปรับประยุกต์กับการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำการวิเคราะห์และการสังเคราะห์งาน - การจัดทำวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ (R&D, R๒R, Planning Research เป็นต้น) - หลักการและเครื่องมือสมัยใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการและองค์กร เช่น Lean Production, Service Supply Chain เป็นต้น 						
<p>๒๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของ วช. ที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการที่บุคลากรรับผิดชอบ และองค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสารสนเทศ การนำเสนองาน การจัดทำฐานข้อมูลในกระบวนการและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน เป็นต้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity) เช่น การลดขั้นตอน ลดระยะเวลา เพิ่มความถูกต้องแม่นยำ ลดต้นทุน ลดการสูญเสียจากการทำงาน หรือ ปรับให้เกิดสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลาตามความต้องการของผู้รับบริการ เป็นต้น</p>						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๒. เสริมพลังให้บุคลากรของ วช. มีความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน	(๑) จัดหลักสูตรอบรมให้บุคลากรเพื่อเสริมพลังให้บุคลากรของ วช. มีความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน เช่น - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในให้บุคลากรของ วช. นำไปเป็นหลักการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้	(๑.๑) จำนวนร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนักและหลีกเลี่ยงและเป็นแกนนำในการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่ วช. หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐
๒๓. จัดทำระบบ Frequently Asked Questions (FAQ) เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการใช้สิทธิและบทบาทอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มุ่งเน้นจัดการความรู้และกลยุทธ์ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่บุคลากรสามารถเรียนรู้และเสริมสร้างความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ	- การจัดการความรู้เชิงกรณีศึกษาเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่	(๑.๒) จำนวนบุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ที่ถูกร้องเรียนด้วยคดีการทำทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ ที่มีมูลความผิด	๐ ราย	๐ ราย	๐ ราย	๐ ราย
๒๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในกระบวนการสำคัญของ วช. ที่อาจส่งเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือนำไปสู่การทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยงประเด็นที่มีโอกาสทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๕.๑ บุคลากร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายของตัวชี้วัดตามปีงบประมาณ			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๕. จัดทำนโยบาย/แผนการสร้างความสุขให้คนในองค์กรที่เป็นรูปธรรมและมี โครงการ/แผนงาน/ กิจกรรม รองรับอย่างชัดเจน	(๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ลดและป้องกันความเสี่ยงการเกิดโรคภัยจากการปฏิบัติงาน (๒) การสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคลของบุคลากร เช่น Financial Literacy/ Economics Literacy เป็นต้น (๓) การป้องกันและลดปัญหาจากความเครียดและสภาวะทางจิตที่ผิดปกติจากการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
๒๖. สำรวจและจัดหาอุปกรณ์/เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้เพียงพอต่อภาระงานในการปฏิบัติงาน			๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๒๗. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่นำไปสู่ความสามารถในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้ง สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสุขภาพทางการเงิน						
๒๘. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หรือการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมถึงการสร้างจิตสำนึกที่นำไปสู่ความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานทั้ง แนวตั้งและแนวนราบ						
๒๙. ทบทวนและจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย (เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน) ให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมและทั่วถึง ตอบสนองสภาพการครองชีพในปัจจุบันของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน						