รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปี พ.ศ. 2568

กลุ่มทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

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) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการทบทวน ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานผลบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อติดตามการดำเนินการของส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนด ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์กรไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล ซึ่งในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ อาทิ การดำเนินการตามแนวทาง PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. การดำเนินการตามแนวทางการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช.

จากความสำคัญดังกล่าว กลุ่มทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และเพื่อทบทวนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ สามารถสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ วช. ต่อไป

งานบริหารงานบุคคล (บค.) กลุ่มทรัพยากรบุคคล (ทบ.)
สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ๔
๒. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๔. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๑๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ แสดงอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๕
ภาพที่ ๒ แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๖
ภาพที่ ๓ แสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ภาพที่ ๔ แสดงภาพรวมกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ภาพที่ ๕ แสดงจำนวนข้าราชการ ที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑) ๙
ภาพที่ ๖ แสดงการเลื่อนขั้นและแต่งตั้งข้าราชการ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๑๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ภาพที่ ๗ แสดงกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ๑๓
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ภาพที่ ๘ แสดงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ แสดงภาพรวมอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑) ๙
ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง ๑๑
ตารางที่ ๔ แสดงกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ๑๒
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตารางที่ ๕ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๑๖
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตารางที่ ๖ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกี สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ๑๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)
การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มุ่งขับเคลื่อนองค์กรให้มีความพร้อมรองรับบทบาท “กลไกหลักของประเทศ” ในการยกระดับวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการปรับระบบบริหารให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมี**สาระสำคัญเชิงยุทธศาสตร์** วช. ได้ดำเนินการปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๓ มิติหลัก ได้แก่ (๑) **การจัดโครงสร้างกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์** ให้สอดคล้องกับภารกิจสำคัญของประเทศ (๒) **การยกระดับศักยภาพบุคลากร** ให้เป็นกำลังหลักด้านวิจัยและนวัตกรรม (๓) **การพัฒนาระบบบริหารสมัยใหม่ (Digital HR)** เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อจำกัดเชิงระบบ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี และบริหารกำลังคนได้สอดคล้องกับภารกิจที่ขยายตัว ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยเน้นสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนาบุคลากรผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์จริง และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลองค์กรอย่างต่อเนื่อง และขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร และระบบประเมินผลออนไลน์ โดย**ผลลัพธ์เชิงองค์กร (Outcomes)** ส่งผลให้ วช. มีบุคลากรที่มีความพร้อมและสมรรถนะสูงขึ้น สามารถรองรับภารกิจด้านวิจัยและนวัตกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีระบบสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ยังต้องมีประเด็นการดำเนินงานที่ยังเป็น**ประเด็นท้าทาย (Challenges)** แม้การดำเนินงานจะบรรลุผลตามเป้าหมายในภาพรวม แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและความยืดหยุ่นในการบริหารบุคลากร การแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงกับภาคเอกชน และความจำเป็นในการเร่งพัฒนาทักษะใหม่ (Future Skills) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

จึงได้กำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Implications) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วช. และหน่วยงานด้านวิจัยของประเทศ ดังนี้

๑. **เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารกำลังคนภาครัฐ** เช่น รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและแข่งขันได้
๒. **สนับสนุนระบบค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Performance-based)** เพื่อรักษาบุคลากรศักยภาพสูง
๓. **เร่งพัฒนา Digital HR ระดับองค์กรและเชื่อมโยงระดับประเทศ** เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึกในการกำหนดนโยบาย
๔. **ส่งเสริมระบบ Talent Pool ด้านวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติ** เพื่อรองรับภารกิจยุทธศาสตร์ของประเทศ

ดังนั้น การลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ “คน” ให้เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของระบบวิจัยและนวัตกรรมไทยอย่างยั่งยืน

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

อำนาจหน้าที่

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

วิสัยทัศน์ วช.

วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ

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

01 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

02 ยกระดับและขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

03 พัฒนาและยกระดับให้เป็นองค์กรมีสมรรถนะสูง

ภาพที่ ๑ แสดงอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

1. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

2. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระยะยาว (Training and Development Road Map)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิผล ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

1. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2. จำนวนกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาประสิทธิภาพของกระบวนการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

1. บุคลากร วช. มีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (IDP)

2. บุคลากร วช. สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอรัปชั่น และประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ฐานของหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. บุคลากร วช. ปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่นและประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น green office พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

1. บุคลากร วช. มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

ภาพที่ ๒ แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

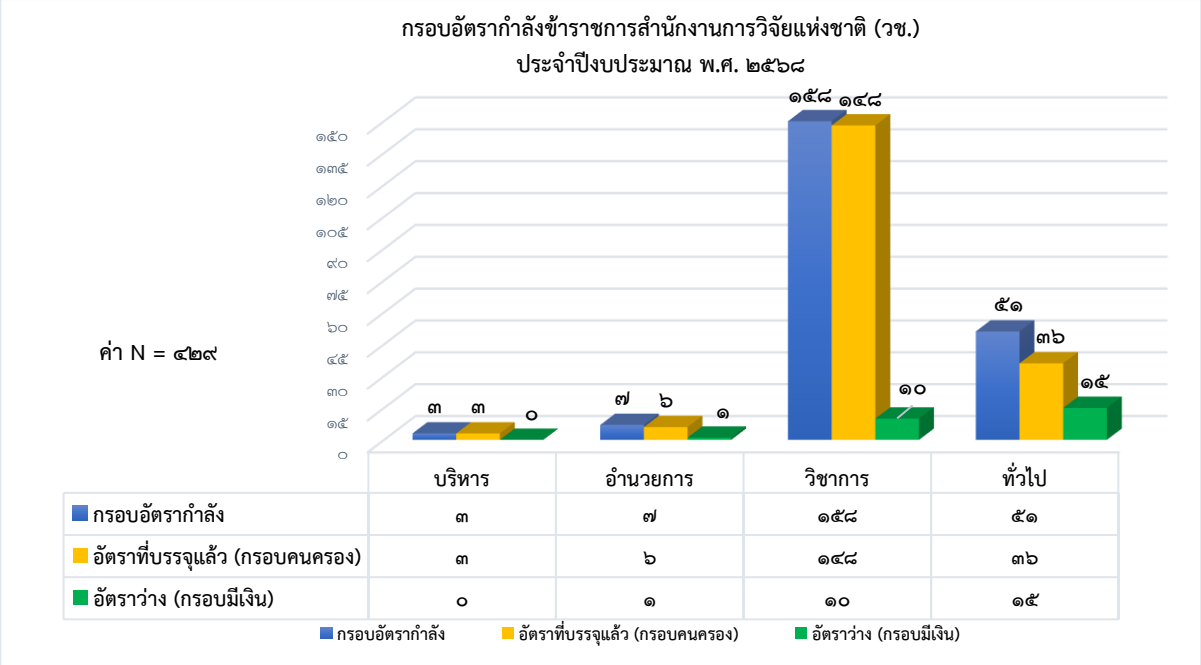
รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ ได้รับทราบถึงคุณลักษณะและสถานการณ์ดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส จากการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และเพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐ มีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งบัดนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นกรอบการวางแผนและดำเนินการตามขั้นตอนและช่วงเวลาที่กำหนด

กลุ่มทรัพยากรบุคคล (ทบ.) สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๘ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O๑๔ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อดำเนินการตามแนวทางหลักเกณฑ์การประเมินฯ ซึ่งแสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

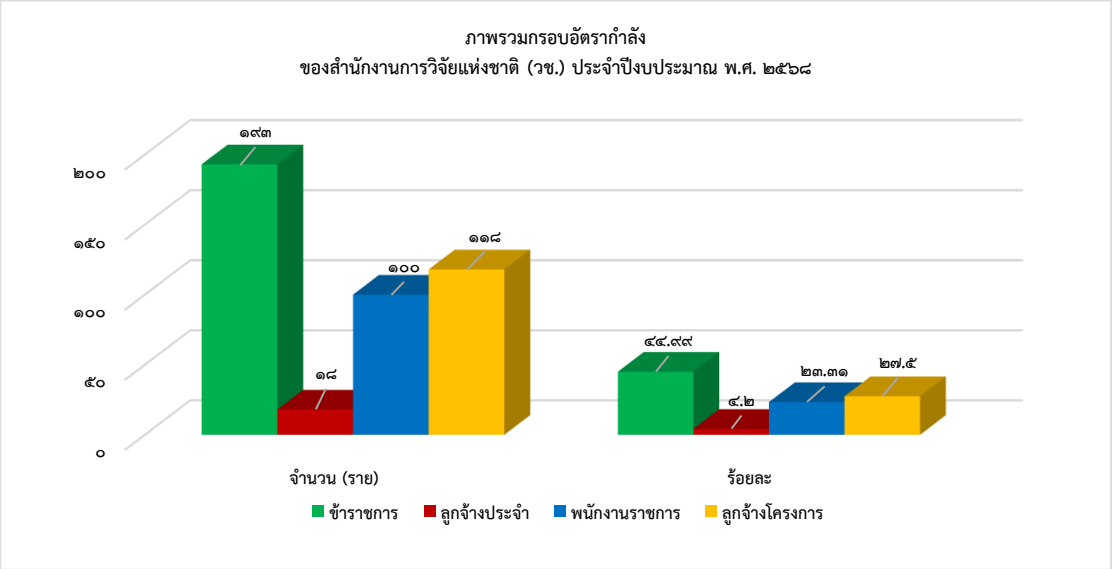
ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) กลุ่มทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลบุคลากร วช. เพื่อสรุป วิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ วช. มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ประเภทบริหาร ๓ ราย ปฏิบัติงานจริง ๓ ราย ประเภทอำนวยการ ๗ ราย ปฏิบัติงานจริง ๖ ราย อัตราว่าง ๑ ราย ประเภทวิชาการ ๑๕๘ ราย ปฏิบัติงานจริง ๑๔๘ ราย อัตราว่าง ๑๐ ราย และประเภททั่วไป ๕๑ ราย ปฏิบัติงานจริง ๓๖ ราย อัตราว่าง ๑๕ ราย (ภาพที่ ๓) และมีอัตรากำลังบุคลากรทั้งสิ้น ๔๒๙ ราย เป็นข้าราชการ ๑๙๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๙ ลูกจ้างประจำ ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ พนักงานราชการ ๑๐๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๑ และลูกจ้างโครงการ ๑๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐ (ตารางที่ ๑) ซึ่งปัจจุบันสามารถแยกข้าราชการตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง ได้ ๑๗ สายงาน มีอัตรากำลังข้าราชการในระดับปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๘ รองลงมา คือ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๓ และประเภทที่มีมากที่สุด คือ ประเภทวิชาการ สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๗ (ตารางที่ ๓)



หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ภาพที่ ๓ แสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

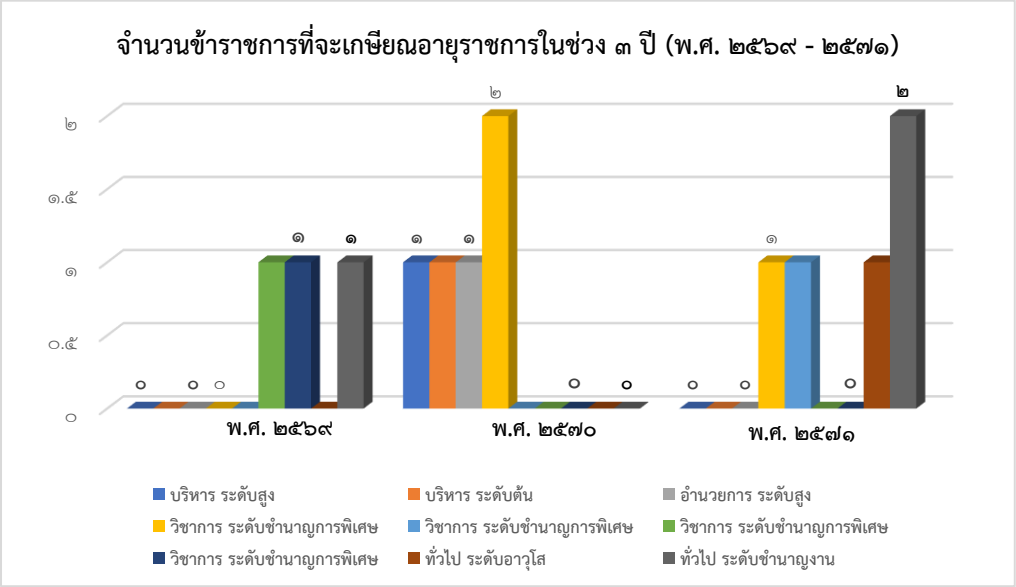
ภาพที่ ๔: แสดงภาพรวมกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางที่ ๑ แสดงภาพรวมอัตรากำลังของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเภท	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๙๓	๔๔.๙๙
ลูกจ้างประจำ	๑๘	๔.๒๐
พนักงานราชการ	๑๐๐	๒๓.๓๑
ลูกจ้างโครงการ	๑๑๘	๒๗.๕๐
รวม	**๔๒๙**	**๑๐๐.๐๐**

หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

การสรรหาบุคลากรดำเนินการตามแผนการจัดการอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งจากการเลื่อนตำแหน่ง การสรรหา และการย้าย มีการบรรจุข้าราชการใหม่ ๓๓ ราย การเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้านความรู ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ ๕ แสดงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐)

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑)

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

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

การเลื่อนขั้นและแต่งตั้งข้าราชการ วช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คุณสมบัติครบถ้วน

ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ได้รับการเลื่อนขั้น และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓๗ ราย

การปรับระดับ

จากจำนวนข้าราชการทั้ง ๓๗ ราย ได้รับการปรับระดับแล้ว จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๒

ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ จำนวน ๘ ราย

1 ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับชำนาญการพิเศษ เป็น ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ คน

2 ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับชำนาญการ เป็น ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ คน

3 ระดับชำนาญการ

ระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ คน

ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

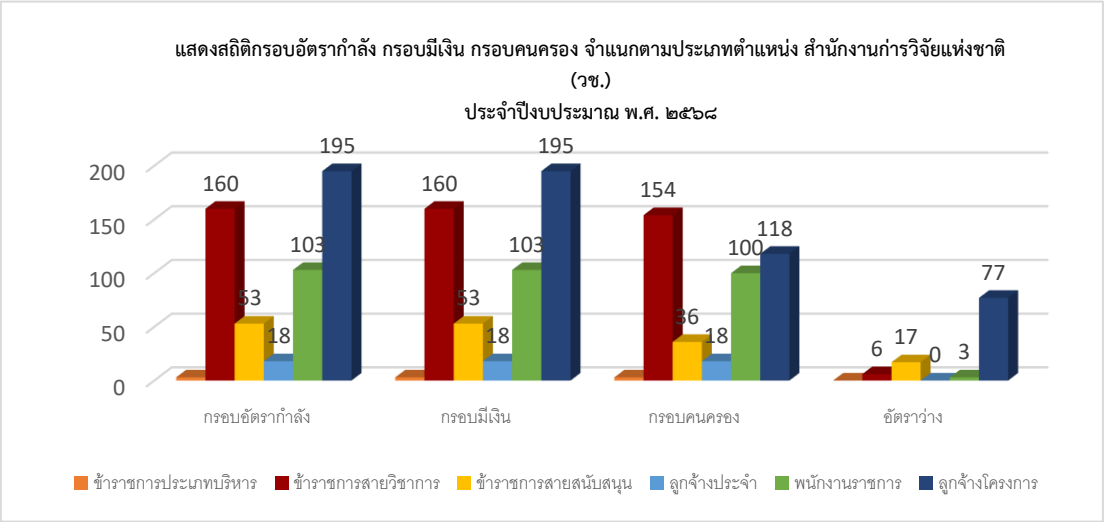
อัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง													รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรงคุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ทักษะพิเศษ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๑	บริหาร	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๕๕
๒	อำนวยการ	-	-	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๓.๑๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	๑	๓	๔๗	๑๕	๔๘	-	-	-	-	๑๑๔	๕๙.๐๗
๔	นักวิเทศน์สัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	-	-	-	-	๖	๓.๑๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	๒	-	๖	-	-	-	-	๘	๔.๑๕
๖	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๐.๕๒
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๓	๑.๕๕
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	-			๔	๒.๐๗
๙	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๑.๐๔
๑๐	นิติกร	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	-	๔	๒.๐๗
๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-	-	-	-	๕	๒.๕๙
๑๒	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๒
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๑๐	๑๑	๒๖	๑๓.๔๗
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๖	๓.๑๑
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๑.๐๔
๑๖	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๑.๐๔
๑๗	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑	๑	๒	๖	-	๓	๕๗	๒๒	๖๕	-	๖	๑๒	๑๘	**๑๙๓**	**๑๐๐.๐๐**
ร้อยละ		๐.๕๒	๐.๕๒	๑.๐๔	๓.๑๑	-	๑.๕๕	๒๙.๕๓	๑๑.๔๐	๓๓.๖๘	-	๓.๑๑	๖.๒๒	๙.๓๒	**๑๐๐.๐๐**	

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

กรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ภาพที่ ๗ แสดงกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางที่ ๔ แสดงสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ลำดับ	ประเภทบุคลากร/สายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบประมาณ)
๑	ข้าราชการ	๒๒๓	๒๒๓	๑๙๓	๓๐
	-ประเภทบริหาร	๓	๓	๓	-
	-สายวิชาการ	๑๖๐	๑๖๐	๑๕๔	๖
	-สายสนับสนุน	๕๓	๕๓	๓๖	๑๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๑๘	๑๘	๑๘	-
๓	พนักงานราชการ	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๐	๓
๔	ลูกจ้างโครงการ	๑๙๕	๑๙๕	๑๑๘	๗๗
รวมทั้งสิ้น		๕๓๙	๕๓๙	๔๒๙	๑๑๐

หมายเหตุ: ข้อมูลบุคลากร วช. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

HRM

วิสัยทัศน์องค์กร
วช. เป็นผู้นำการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ

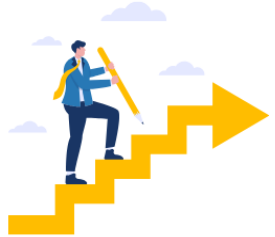
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
ขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
พัฒนาและยกระดับให้เป็นองค์กรมีสมรรถนะสูง

วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: บุคลากรของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ “สามารถใช้สมรรถนะและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เข้มแข็ง และบรรลุวิสัยทัศน์ไปพร้อมกับมีความโปร่งใสและมีสุขในการปฏิบัติงาน”

HR Scorecard	**มิติที่ 1** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	**มิติที่ 2** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	**มิติที่ 3** ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	**มิติที่ 4** ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	**มิติที่ 5** คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1**	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2**	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3**	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4**	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5**
	สร้างสรรค์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เพื่อเป็นทิศทางและเสริมพลังให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกับมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วช. ได้อย่างเกิดประสิทธิผล	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งในกระบวนการที่รับผิดชอบและบทบาทการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ วช. ภายใต้องค์กรดิจิทัล	เสริมพลังบุคลากรให้ตระหนักและหลีกเลี่ยงจากการทุจริต คอรัปชั่น และประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมภายใต้ฐานของหลักธรรมาภิบาล	ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น green office พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร วช. ให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์	1. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิผลของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร 2. บุคลากร วช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระยะยาว	1. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคลในระยะยาวของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล 2. จำนวนกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของ วช. ที่มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมมาประสิทธิภาพของกระบวนการ	1. บุคลากร วช. มีระดับสมรรถนะเป็นไปตามแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลทั้งในระยะสั้น (IDP) และระยะยาว 2. บุคลากร วช. สามารถนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1. บุคลากร วช. ปลอดจากการทุจริต คอรัปชั่นและประพฤติมิชอบ	1. บุคลากร วช. มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ ๘ แสดงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยมีบริบทสำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในมิติของบทบาท ภารกิจ ความท้าทาย กำลังคน ซึ่งดำเนินการสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดและทบทวนทิศทางเชิงสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ครบวงจร สอดรับกับการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานเชิงรุก ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ จึงได้สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ตารางที่ ๕ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ดับ	รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับ..
๑.	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง	พ.ย. ๒๕๖๗ ถึง ม.ค. ๒๕๖๘	มีการเกลี่ยอัตรากำลัง และพิจารณามอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับภารกิจ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒.	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีอัตรากำลังผู้ครองตำแหน่งร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังบุคลากรทั้งหมด	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง ได้แก่ การบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๓๓ ราย การรับโอน จำนวน ๑ ราย และการย้าย จำนวน ๓๐ ราย	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างโครงการ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย. ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค. ๒๕๖๘)	บุคลากร วช. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกคน ซึ่งส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๔.	การทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ในการปฏิบัติงานให้สอดรับกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบริบทการปฏิบัติงาน	ร้อยละของความสำเร็จในการทบทวนโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model)	เดือน ธ.ค. ๒๕๖๗ เดือน ม.ค. ๒๕๖๘ เดือน มี.ค. ๒๕๖๘ เดือน มิ.ย. ๒๕๖๘	ดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์สมรรถนะเพื่อจัดทำโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ในการปฏิบัติงานให้สอดรับกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบริบทการปฏิบัติงาน รวมถึงสอดรับกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งอยู่ระหว่างนำเรื่องเข้า อ.ก.พ. วช. พิจารณา และนำมาถือปฏิบัติ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕.	การทบทวนแผนและกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard ๕ มิติ)	ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนและกลยุทธ์แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	เดือน พ.ย. ๒๕๖๗	ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และทบทวนแผนและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักการ HR Scorecard ๕ มิติ ได้แก่ *มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์* โดยประเมินว่านโยบาย แผนงาน และเป้าหมายสอดคล้องสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรหรือไม่ *มิติประสิทธิภาพของกระบวนการ* โดยวัดความถูกต้องความคุ้มค่าของกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหา	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตารางที่ ๕ แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ดับ	รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	หมายเหตุ ความสอดคล้องกับ..
				การพัฒนาบุคลากร *มิติประสิทธิผลของการบริหาร* โดยประเมินผลลัพธ์ของโครงการที่ทำว่าส่งผลถึงประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างไร เช่น สมรรถนะที่เพิ่มขึ้น หรือผลงานดีขึ้น *มิติความพร้อมรับผิดชอบ* โดยตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อแสดงความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ*มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุล* ที่มุ่งเน้นสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี ดูแลสุขภาวะ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขและทำงานได้ดีขึ้น	
๖.	การทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ตามเป้าหมายของ วช.	ร้อยละของจำนวนสายงานที่ได้รับการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan)	เดือน มิ.ย. ๒๕๖๙	การทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ตามเป้าหมายของ วช. จะดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายหลังจากได้รับความเห็นชอบโมเดลสมรรถนะ (Competencies Model) ในการปฏิบัติงานที่สอดรับกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบริบทการปฏิบัติงาน	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๗.	การจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการระยะ ๔ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังของตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการระยะ ๔ ปี	เดือน ก.พ. ๒๕๖๘	มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๘.	การทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ในตำแหน่งสำคัญของทุกสายงาน	ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	นำข้อมูลโมเดลสมรรถนะที่ผ่าน อ.ก.พ. วช. มาทบทวนและจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Plan) ในตำแหน่งสำคัญของทุกสายงาน	นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น เพราะไม่ได้เป็นแค่เรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือรับสมัครงาน แต่เป็นการบริหาร "คน" ที่มีความคาดหวังและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปตามโลกที่หมุนไปอย่างรวดเร็ว

จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน) พบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ดังนี้

ตารางที่ ๖ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกี สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- การสรรหาบุคลากร ผู้สมัครขาดความรู้ ความเข้าใจในตำแหน่งงาน กล่าวคือ ผู้สมัครบางรายอาจขาดความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของตำแหน่งงานที่สมัคร ส่งผลต่อการสมัคร เช่น วุฒิการศึกษา ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่กำหนดตามตำแหน่งที่สมัคร - การแข่งขันแย่งชิงบุคลากรที่มีทักษะสูง (High Potential) รุนแรงมาก โดยเฉพาะสายเทคโนโลยีและเฉพาะทาง - ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของงาน หรือมีทักษะที่ไม่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ - องค์กรอาจขาดสิ่งจูงใจ ทำให้ไม่สามารถดึงคนเก่งเข้ามาร่วมงานได้ - ความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัยที่มีความเห็นต่างกันในการทำงาน	- แจ้งเน้นย้ำผู้สมัครก่อนวันสอบแข่งขันฯ จริง ตรวจสอบใบสมัครของผู้ที่สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุให้ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งจะช่วยป้องกันกรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก มีความรู้ ความสามารถที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน - นำเสนอ สื่อสารจุดแข็งขององค์กรผ่าน Social Media อย่างต่อเนื่อง - นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแหล่งที่มาของผู้สมัครที่มีคุณภาพที่สุด - สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น และให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานกับชีวิตประจำวัน - ส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างไอเดียใหม่ ๆ ของการปฏิบัติงานระหว่างวัย (Generation GAP) - สำรวจ สอบถามความต้องการสวัสดิการที่เหมาะกับบุคลากร เช่น พื้นที่ออกกำลังกาย หรือการตรวจสุขภาพเพิ่มเติม และนำไปปรับให้ตรงความต้องการ

- กลุ่มทรัพยากรบุคคล
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

www.nrct.go.th