

การดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ไตรมาสที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมขีดความสามารถสร้างบุคลากรมืออาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการ อัตรากำลัง รองรับ โครงสร้าง องค์กร	โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ ๗๕	ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง การวิเคราะห์ demographic ในมิติอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานสนับสนุน เพิ่มเติม	ร้อยละ ๒๐	-
	โครงการพัฒนาแผนบริหารจัดการสมรรถนะของอาสาสมัคร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการสมรรถนะของอาสาสมัคร	ระดับ ๕	ดำเนินการตามโครงการพัฒนาแผนปฏิบัติงานกองอาสาสมัคร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็น ร้อยละ ๔๙ ดังนี้ - อบรมพื้นฐาน จำนวน ๑๖ ครั้ง - อบรมพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๓ ครั้ง - อบรมเฉพาะทาง จำนวน ๑๒ ครั้ง - อบรม Up-Skill & Re-Skill จำนวน ๑๘ ครั้ง	ระดับ ๒	๒๓๐,๐๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนา ศักยภาพใน การแข่งขัน ตามภารกิจที่ มุ่งเน้นสู่ ความสำเร็จ	โครงการพัฒนาแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน	ระดับ ๕	๑. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน ประจำปี ๖๖ จำนวน ๒๘ หลักสูตร ๒. ดำเนินงานการฝึกอบรม จำนวน ๙ หลักสูตร คิดเป็น ร้อยละ ๓๒ ได้แก่ ๑. การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ ๒. การชี้แจงผลการดำเนินงาน การวางแผนการออม และการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓. การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักสหนาการและการจัดการองค์ความรู้ ๔. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๕. การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นพิธีกรมืออาชีพ ๖. พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ๗. การสร้างนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ (Business Model Innovation)	ระดับ ๑	๒๖๙,๔๑๐

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
				๘. คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๙. แนวทางบริหารงานตามเกณฑ์ ENABLER สำหรับรัฐวิสาหกิจตามกรอบแนวคิด THE THREE LINE OF DEFENSE		
	โครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ร้อยละ ๙๐	- มีการปรับปรุงคู่มือแผนที่เส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพแก่พนักงานในระยะยาว	ร้อยละ ๒๐	-
	โครงการพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (Individual Development Plan)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (Individual Development Plan)	ร้อยละ ๙๐	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับกลุ่มผู้มีสิทธิสืบทอดตำแหน่งในโครงการ Succession Plan จำนวน ๗ ตำแหน่ง ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาที่ไม่ใช่การอบรม Non Training	-	-
	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแผนวิสาหกิจ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามพัฒนาทักษะบุคลากร	ระดับ ๕	ดำเนินการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิชาการ ด้านบริหารธุรกิจ การตลาด การผลิตสื่อ การออกแบบ และการซ่อมบำรุง ดังนี้ ๑. การสร้างนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ (Business Model Innovation) ๒. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๓. พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ	ระดับ ๒	๘๖,๓๗๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความแข็งแกร่งของการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	โครงการแผนกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Strategic planning)	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Strategic planning)	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ เรียบร้อย	ร้อยละ ๑๐๐	-
	โครงการแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละ ๑๐๐	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับผู้อำนวยการกอง ตามขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนี้ ๑. การสำรวจตำแหน่ง/ตำแหน่งตรวจสอบคุณสมบัติ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ๓. ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๔. การจัดทำบัญชีผู้สืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนารายบุคคล ๕. พัฒนาและประเมินศักยภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ระหว่างการพัฒนาผู้มีสิทธิ์สืบทอดตำแหน่งแบบไม่ใช้การฝึกอบรม Non-Training และคาดว่าจะสามารถประเมินศักยภาพเพื่อคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งได้ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐	-
	โครงการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ระดับความสำเร็จในการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เสร็จเรียบร้อย อยู่ระหว่างการจัดทำรูปเล่ม	ร้อยละ ๘๐	-

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)	ร้อยละ ๗๕	ดำเนินการจัดทำการออกแบบผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career path development ของ อพวช. ในส่วนของการกำหนดแนวทางและขั้นตอน รวมถึงการออกแบบผังแบบเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายในสำนัก/ศูนย์	ร้อยละ ๕๐	-
	โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)	ร้อยละ ๕๐	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ทรัพยากรบุคคล (ERP phase ๒) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการทดสอบระบบ	ร้อยละ ๕๐	-
	โครงการทบทวนพจนานุกรมสมรรถนะ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาพจนานุกรมสมรรถนะตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	การพัฒนาพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งงาน (Competency Dictionary) ดังนี้ - Core Competency และ Managerial Competency ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว - Functional Competency อยู่ระหว่างการหารือร่วมกับศูนย์/สำนักที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๕๐	-
กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างสุข สมดุลและ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	โครงการพัฒนาให้อพวช. เป็นองค์กรแห่งความสุข					๑๔๓,๒๒๐
	- กิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร	จำนวนการจัดกิจกรรม	๑๐ กิจกรรม	ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมให้อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่ จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้ ๑. การชี้แจงผลการดำเนินงาน การวางแผนการออม และการลงทุน ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓ กิจกรรม	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
				๒. กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๓. กิจกรรมการฉีดวัคซีน Covid-๑๙ ให้แก่ พนักงานและลูกจ้าง และประชาชน วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕		
	- กิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่	จำนวนการจัดกิจกรรม	๑๐ กิจกรรม	ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่ รวมจำนวน ๑ กิจกรรม ดังนี้ ๑. กิจกรรมการคัดแยกขยะรีไซเคิล (Recycle Day) เดือนละ ๑ ครั้ง	๑ กิจกรรม	
	โครงการหลักความสุข ลดความทุกข์พนักงาน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการฯ	ระดับ ๕	ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันประจำปี ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว และดำเนินการตามแผนประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม	ระดับ ๑	-
	โครงการวิเคราะห์และประเมินระดับความสุของค์กร	ระดับความสุขของพนักงานและลูกจ้าง	ร้อยละ ๘๐	อพวช. ดำเนินการร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยอยู่ระหว่างสรุปผลการวิเคราะห์ความสุขภาพรวม	ร้อยละ ๕๐	-
	โครงการจัดทำแผนและการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการจัดทำแผนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ประจำปี ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว	ร้อยละ ๑๐๐	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาพื้นที่องกลไกการขับเคลื่อนทุนมนุษย์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๕. การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult	ร้อยละ ๘๐	อยู่ระหว่างการเตรียมการดำเนินการ	-	
	โครงการส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager	ร้อยละ ๘๐	อยู่ระหว่างการเตรียมการดำเนินการ	-	
งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานรวม (บาท)					๗๒๙,๐๗๕	