

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565

1. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1 โครงสร้างอัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ 2565 อพวช. มีพนักงานทั้งสิ้น 181 อัตรา รองรับการกิจ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ อพวช. ที่มุ่งมั่นเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปสู่ทุกภูมิภาคของประเทศ รวมถึง อพวช. จัดหาบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการจัดจ้างลูกจ้างรายปี จำนวน 152 คน และรับสมัครอาสาสมัครจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติงานในอนาคตด้วย โดย อพวช. ได้จัดหาอาสาสมัครช่วยปฏิบัติงานจำนวน 511 คน ซึ่งจำแนกได้ ดังต่อไปนี้

สัดส่วนบุคลากรแยกตามประเภท

พนักงาน	ลูกจ้าง	อาสาสมัคร
181	152	511

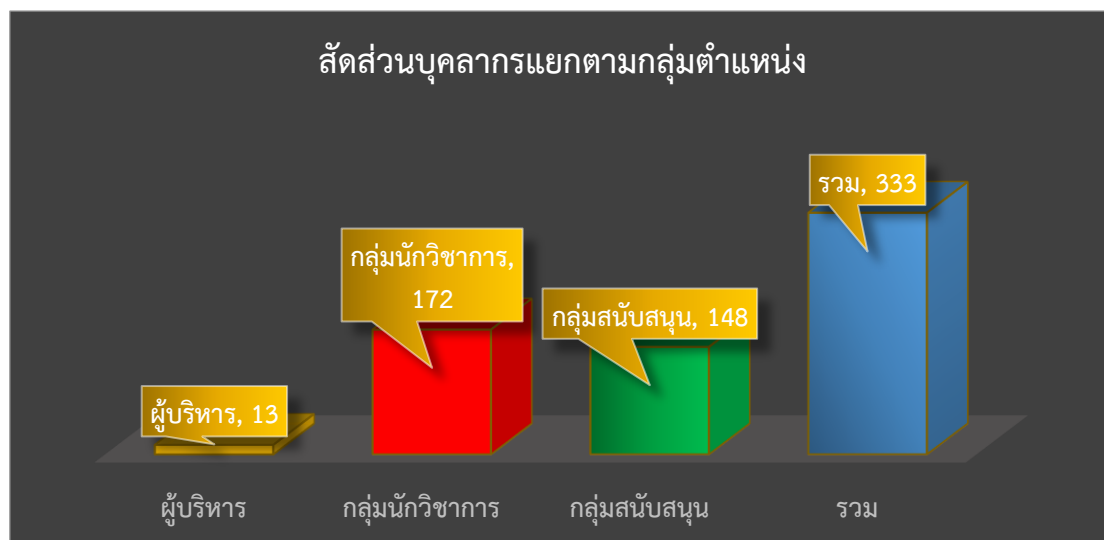
แผนภูมิ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามกลุ่มตำแหน่ง

ผู้บริหาร	กลุ่มนักวิชาการ	กลุ่มสนับสนุน	รวม
13	172	148	<u>333</u>

แผนภูมิ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา (พนักงาน)

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	รวม
24	54	99	4	181

แผนภูมิ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา (ลูกจ้าง)

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	รวม
2	19	118	13	152

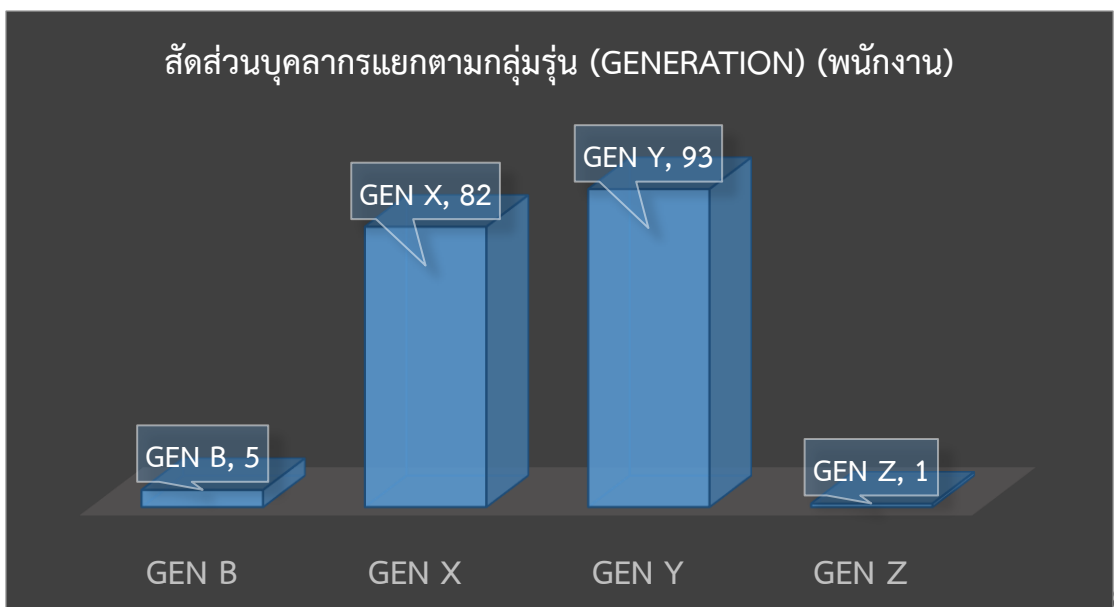
แผนภูมิ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามกลุ่มรุ่น (Generation) (พนักงาน)

GEN B	GEN X	GEN Y	GEN Z
5	82	93	1

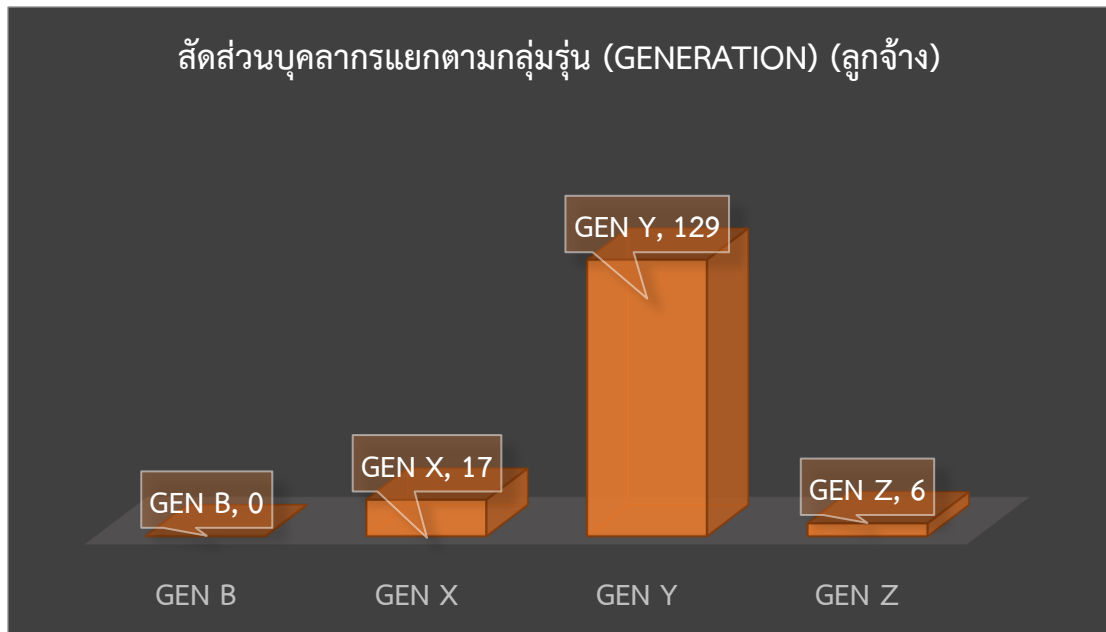
แผนภูมิ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามกลุ่มรุ่น (Generation) (ลูกจ้าง)

GEN B	GEN X	GEN Y	GEN Z
0	17	129	6

แผนภูมิ



1.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อพวช. ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อพวช. การวิเคราะห์สมรรถนะความสามารถเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2565 อพวช. จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2565 โดยเชื่อมโยงกับแผนงานที่สำคัญขององค์กร เช่น แผนวิสาหกิจ อพวช. เพื่อเตรียมบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร และพร้อมต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมภายใน (Inhouse Training) และการส่งผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรมสัมมนาภายนอก (Public Training) นอกจากนี้ อพวช. มีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ ร่วมกับการพัฒนาด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Training) เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลการเรียนรู้แบบ 70-20-10

ผลการดำเนินงานฝึกอบรมตามแผนฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2565

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

หลักสูตร	จำนวนหลักสูตร
หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ	11
หลักสูตรด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	3
หลักสูตรอื่น ๆ เช่น หลักสูตรการเตรียมความพร้อม ผู้บริหารเพื่อสืบทอดตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์	2
รวม	16

หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

หลักสูตรเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ อพวช.	จำนวนหลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายการบริการการเรียนรู้สู่ทุกช่วง วัยและทุกพื้นที่	1
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสรรค์องค์ความรู้และพัฒนา นวัตกรรมการสื่อสารวิทยาศาสตร์	7
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างโอกาสทางธุรกิจ	2
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	11
หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อตอบสนองการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	7
รวม	28

ผลการดำเนินการของแผนงานภายใต้ HR Strategy Map ประจำปีงบประมาณ 2565

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด		
			เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละ ความสำเร็จ
พัฒนา สมรรถนะและ เพิ่มขีด ความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรองรับ การแข่งขันของ องค์กร	การจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	4 (ระดับหรือ คะแนน)	4 (ระดับหรือ คะแนน)	100

ยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด		
			เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ
การพัฒนา ระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ มาใช้ในการ บริหารงาน บุคคล (HR MIS)	การพัฒนา ระบบ ฐานข้อมูล ที่ครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละความ ครบถ้วนของ ข้อมูลที่เป็น ปัจจุบันใน ระบบ ทรัพยากร บุคคล	4 (ระดับหรือ คะแนน)	4 (ระดับหรือ คะแนน)	100
การพัฒนา ความรู้แบบ บูรณาการ ทั่วทั้งองค์กร	พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ	ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อ การพัฒนา บุคลากร	80 (ร้อยละ)	78.42 (ร้อยละ)	100

2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ.2565

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ตัวชี้วัด							
1.	จำนวนรางวัล/ผลงานทางวิชาการ	10 เรื่อง	14 เรื่อง	จำนวนรางวัล/ผลงานทางวิชาการ 14 รางวัล ได้แก่ 1. รางวัล ASEAN+3 Center for the Gifted in Science (ACGS) จำนวน 5 รางวัล 1.1 เหรียญทอง สาขาชีววิทยา 1.2 เหรียญทอง สาขาฟิสิกส์ 1.3 เหรียญเงิน สาขาฟิสิกส์ 1.4 เหรียญทองแดง สาขาฟิสิกส์ 1.5 เหรียญทองแดง สาขาเคมี 2. รางวัล ASEAN+3 Center for the Gifted in Science (ACGS) จำนวน 2 รางวัล 2.1 รางวัล Grand Awards อันดับ 1 สาขาเวชศาสตร์ปริวรรต 2.2 Grand Awards อันดับที่ 1 อีกหนึ่งผลงาน ในสาขาชีววิทยาเชิงคำนวณและชีวสารสนเทศศาสตร์ 3. รางวัล Grand Awards อันดับต่างๆ อีก 5 รางวัล 3.1 อันดับที่ 2 สาขาวิทยาศาสตร์โลกและสิ่งแวดล้อม	สพว./สพธ./ศพช.	-ไม่มี-	ควรมีการเก็บข้อมูลส่วนกลางที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				3.2 อันดับที่ 3 สาขาสัตวศาสตร์ 3.3 อันดับที่ 4 จำนวน 3 รางวัล 4. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คว้รางวัล ITA อันดับ 1 ของกระทรวง อว. อยู่ที่ 97.41 คะแนน อยู่ในระดับ AA 5. ดำเนินการร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสุขภาพรวม ซึ่ง อพวช. ได้ 63.2 คะแนน อยู่ในระดับ “มีความสุข”			
2.	ผลการประเมินศักยภาพของบุคลากร	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100	อพวช. ดำเนินการประเมินศักยภาพของบุคลากร ครบทุกตำแหน่งงาน	สบก./ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรนำระบบ PMS มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
3.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์	ระดับ 5	ระดับ 5	การพัฒนาระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งสิ้น 28 โครงการ มีการ	สบก.	-ไม่มี-	

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 25 โครงการ คิดเป็น ร้อยละ 89.28 ทั้งนี้ โครงการที่ยังไม่มีการดำเนินงาน จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว 2. การพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap) 3. ส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager			
4.	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	ร้อยละ 75	ร้อยละ 61	อพวช. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง อพวช. โดยผลความพึงพอใจอยู่ที่ระดับ 3.11 คิดเป็นร้อยละ 61 (ความพึงพอใจอยู่ระดับน้อย)	สบก./ทุกสำนัก	ผู้กรอกแบบสำรวจมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานและลูกจ้างทั้งหมดมีผลทำให้ผลสำรวจฯ ยังไม่สะท้อนถึงความเป็นจริง	ควรมีการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การสอบถามสำรวจหลากหลายช่องทาง และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการให้ข้อมูล เพื่อนำผลการสำรวจ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							มาใช้ประโยชน์ อย่างมี ประสิทธิภาพ
5.	ระดับความสำเร็จของการ เสริมสร้างศักยภาพนักทรัพยากร บุคคล	ระดับ 5	ระดับ 5	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ นักทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - หลักสูตร FUN (damental) HR รุ่นที่ 4 ในวันที่ 10-11,17-18,24-25 พฤษภาคม 2565 - หลักสูตร กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดี ปกครองที่ได้รับการรับรองจาก ก.ศป. แล้ว รุ่นที่ 12 ในเดือน พฤศจิกายน 2564 – กันยายน 2565 - สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างทีมเพื่อ พัฒนาองค์กร ในวันที่ 7-9 พฤษภาคม 2565 - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ใน วันที่ 18 – 19, 25 – 26 กรกฎาคม และ 1 - 2 สิงหาคม 2565	สบก.	-ไม่มี-	ควรศึกษาองค์ ความรู้ในเรื่อง การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ยุคใหม่ให้มากขึ้น
6.	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการจัดการองค์ความรู้ของ อพวช.	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ตามแผนที่กำหนดในปี 2565 ได้ ครบถ้วน คิดเป็น ร้อยละ 100 สรุปได้ดังนี้ - องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนา จำนวน 20 เรื่อง	ทุกสำนัก	-ไม่มี-	

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				- ผู้รับบริการความรู้ผ่านสื่อใน Science Delivery 15.41 ล้านคน (800 เรื่อง) - เครือข่ายการจัดการองค์ความรู้กว่า 30 หน่วยงาน - สร้างพันธมิตรเผยแพร่ความรู้ 10 หน่วยงาน - มี KM Manager ในทุกส่วนงาน - มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 20 ครั้ง โดยทุกส่วนงาน - มีการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ ด้าน วทน. ด้านวัตถุตัวอย่างและด้านงานวิจัย			
7.	ความพึงพอใจของผู้รับบริการเทคโนโลยีดิจิทัลการจัดการทุนมนุษย์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 77.80	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการใช้งาน ERP (Phase 2) ระบบเบิกสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร เพื่อนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาระบบให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลความพึงพอใจอยู่ที่ระดับ 3.89 คิดเป็น ร้อยละ 77.80	สบก./สวส	ผู้กรอกแบบแบบสำรวจมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด	ควรมีการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การสอบถามสำรวจหลากหลายช่องทาง และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญใน

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							การให้ข้อมูล เพื่อนำผลการสำรวจมาใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตรากำลังรองรับโครงสร้างองค์กร							
1.	โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ 50	ร้อยละ 20	ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง และการวิเคราะห์ Demographic ในมิติอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานสนับสนุน	สบก./ทุกสำนัก	เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนำเทคโนโลยีต่างๆประกอบอีก ๕ ปีข้างหน้าจะมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้หลายราย เกษียณอายุ ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาว ที่มีองค์ประกอบที่	ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาว ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างครบถ้วน รวมถึงเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
						สำคัญอย่างครบถ้วน	
2.	โครงการบริหารจัดการโครงสร้างแบบ MATRIX	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรใหม่ และนำเสนอผู้บริหารพิจารณาปรับปรุง	สบก./ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรติดตามผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3.	โครงการพัฒนาแผนบริหารจัดการสมรรถนะของอาสาสมัคร	ระดับ 5 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ดำเนินการตามโครงการพัฒนาแผนปฏิบัติงานกองอาสาสมัครประจำปีงบประมาณ 2565 คิดเป็น ร้อยละ 100 ดังนี้ - อบรมพื้นฐาน จำนวน 21 ครั้ง - อบรมพัฒนาศักยภาพ จำนวน 2 ครั้ง - อบรมเฉพาะทาง จำนวน 25 ครั้ง - อบรม Up-Skill & Re-Skill จำนวน 23 ครั้ง	สบช.	งบประมาณค่อนข้างจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถจ้างวิทยากรภายนอกที่ต้องการได้	ควรพัฒนาและฝึกอบรมภายในหรือนำไปร่วมกับโครงการพัฒนาแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับทุกส่วนงาน

รายการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตามภารกิจที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ						
4. โครงการพัฒนาแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน	ระดับ 5	ระดับ 5	1. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน ประจำปี 65 จำนวน 14 หลักสูตร 2. ดำเนินงานการฝึกอบรม จำนวน 16 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แก่ - Microsoft Share Point Online for Power User IT Administrator Management Basic Level - การเขียนหนังสือราชการ - การบริการด้วยใจ (service Mind) - การสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์พลังงานฯ - การสร้างนวัตกรรมการจัดการ (Innovation) - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - ความสำคัญการกำกับดูแลกิจการที่ดี - สื่อแห่งความจริง (Reality Media): Metaverse, VR, AR และการสร้างเรื่องเล่าในพิพิธภัณฑ์ออนไลน์ - ลดความเสี่ยงการทุจริต ป้องกันการกระทำผิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)	สบก./ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				10. การสร้างทีมเพื่อพัฒนาองค์กร 11. พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 12. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ รุ่นที่ 1 13. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ รุ่นที่ 2 14. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ 15. การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน อพวช. 16. การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562			
5.	โครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 20	- มีการปรับปรุงคู่มือแผนที่เส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพแก่พนักงานในระยะยาว	สบก./ทุกสำนัก	อยู่ระหว่างการปรับปรุงสมรรถนะตามสายงาน จึงทำให้ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวฉบับใหม่	ควรมีการวิเคราะห์ Competency Gab ให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
6.	โครงการพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ 21 (Individual Development Plan)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 20	ได้เริ่มดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับกลุ่มผู้มีสิทธิสืบทอดตำแหน่งในโครงการ Succession Plan จำนวน 7 ตำแหน่ง	สบก./ทุกสำนัก	อยู่ระหว่างการปรับปรุงสมรรถนะตามสายงานจึงทำให้ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ใหม่	ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้ครบทุกตำแหน่งงาน
7.	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิชาการ ด้านบริหารธุรกิจ การตลาด การผลิตสื่อ การออกแบบ และการซ่อมบำรุง	ระดับ 5	ระดับ 5	ดำเนินการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิชาการ ด้านบริหารธุรกิจ การตลาด การผลิตสื่อ การออกแบบ และการซ่อมบำรุง ดังนี้ 1. รับฟังบรรยายพิเศษเรื่อง Museum Standard หัวข้อ Education Collection Visitor Service Exhibition ในวันที่ 1-2 สิงหาคม 2565 2. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดการพิพิธภัณฑ์ (Museum Management) ในวันที่ 29 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2565 3. อบรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร อพ.ด้านงานวิจัย ครั้งที่ 6 เรื่อง ระบบบริหารงานวิจัย NARISS	สบก./ทุกสำนัก	หลักสูตรการพัฒนาทักษะบุคลากรมีความหลากหลาย ไม่มีการจัดกลุ่มหลักสูตรการพัฒนา	ควรดำเนินการสำรวจเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและควรรวมหลักสูตรพัฒนาทักษะบุคลากรด้านต่างๆ ในแผนฯ เพื่อให้การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรเป็นไป

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				และข้อคิดในการพัฒนาโครงการเพื่อรับทุนสนับสนุนการวิจัย ในวันที่ 24 มิถุนายน 2565 4. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องโครงการงานวิทย์ คิดนอกห้อง ในวันที่ 9-10 มิถุนายน 2565 5. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง" การใช้เครื่องมือจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (iService) ใน วันที่ 6 มิถุนายน 2565 6. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Effective Presentation on Science ในวันที่ 1-2 มิ.ย.65 7. สัมมนาพิเศษออนไลน์ เกี่ยวกับการนำ VR Immersive Technology มาใช้งานจริงในพิพิธภัณฑ์ ในวันที่ 7 เมษายน 2565 8. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ในวันที่ 22 ก.พ.65 9. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง อบรมช่างแอร์มืออาชีพ ในวันที่ 22-24 เมษายน 2565 10. อบรม เสริมทักษะดิจิทัลภาครัฐผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ในวันที่ 8-9 ธ.ค. 64 11. ทักษะศึกษา CANSAT ในวันที่ 10-13 ธ.ค. 64			อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				12. สัมมนาออนไลน์ 30 ปี งานวิจัยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม "ก้าวหน้างานวิจัย สู่วิถีใหม่ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม" ในวันที่ 22 มี.ค.65 13. อบรมหลักสูตรระยะสั้น Analysis and Interpretation of Data from China'Lunar Missions (Intermediate Level ในวันที่ 23-27 พฤษภาคม 2565 14. อบรมหลักสูตร ทรัพยากรวัฒนธรรม กับกฎหมายไคร่ทัว ไกลตัว ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 15. สัมมนา ปรับแนวคิด พลิกโฉมองค์กร เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 16. อบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ RDI รุ่นที่ 1 ในวันที่ 3,4,10,17,23 สิงหาคม 2565 17. โครงการอบรมวิชาการและทักษะปฏิบัติการด้านพิพิธภัณฑ์ (Museum Academy 2022) - หัวข้อการพัฒนาทักษะในด้านการทำเรื่องเล่าของพิพิธภัณฑ์ ในวันที่ 9-11 สิงหาคม 2566			

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				- หัวข้อการคิดเชิงระบบเพื่ออนาคตพิพิธภัณฑ์ (Futures by Design : How Museums can Use Systems) ในวันที่ 10-12 กันยายน 2565			
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ							
8.	โครงการแผนกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Strategic planning)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ.2565 – 2569 เรียบร้อย	สบก.	-ไม่มี-	ควรดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ.2565 – 2569 ประจำปีทุกปี
9.	โครงการแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80	ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับผู้อำนวยการกอง ตามขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนี้ 1. การสำรวจตำแหน่ง/ดำเนินตรวจสอบคุณสมบัติ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง	สบก./ทุกสำนัก	กระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้มีสิทธิสืบทอดตำแหน่งมีความหลากหลายจึงทำให้ระยะเวลาการ	ดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อย่างต่อเนื่อง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				3. ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 4. การจัดทำบัญชีผู้สืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนารายบุคคล 5. พัฒนาและประเมินศักยภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และคาดว่าจะสามารถประเมินศักยภาพเพื่อคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งได้ภายในเดือนกันยายน 2565		พัฒนาฯ ค่อยข้างมาก	รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่ขาด
10.	โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 80	ดำเนินการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เสร็จเรียบร้อย อยู่ระหว่างการจัดทำรูปแบบ	สบก.	เนื่องจากมีการปรับปรุงชื่อตำแหน่งใหม่ ทำให้จำเป็นต้องจัดกลุ่มบุคลากร และการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานใหม่	จำแนกข้อมูล JD ตาม Job family ให้ครบทั้งองค์กร
11.	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)	ร้อยละ 50	ร้อยละ 70	ดำเนินการจัดทำกรอบแบบผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career path development ของ อพวช. ในส่วนของการกำหนดแนวทางและขั้นตอน รวมถึงการออกแบบแบบเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายในสำนัก/ศูนย์	สบก./ทุกสำนัก	ยังขาดการออกแบบแบบเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงาน	ควรศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบแบบเลื่อนตำแหน่ง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
						ภายนอกสำนัก/ ศูนย์	และโอนย้ายงาน ภายนอกสำนัก/ ศูนย์
12.	โครงการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	- กำหนดกรอบหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล (individual Evaluation) ของ อพวช. เรียบร้อยแล้ว - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลทรัพยากรบุคคล (ERP phase 2) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการทดสอบระบบ	สบก./ทุก สำนัก	ตัวชี้วัดการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคลมีความ หลากหลาย	ควรมีการประชุม เพื่อกำหนด รายละเอียด ตัวชี้วัดสำหรับ บุคลากรทุกระดับ และ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบถึง แนวทางการ ประเมินก่อน นำไปใช้จริง และมี กระบวนการผล การปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
13.	โครงการพัฒนาพจนานุกรม สมรรถนะตามการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 70	การพัฒนาพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งงาน (Competency Dictionary) ดังนี้ - Core Competency และ Managerial Competency ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว - Functional Competency อยู่ระหว่างการหารือ ร่วมกับศูนย์/สำนักที่เกี่ยวข้อง	สบก./ทุก สำนัก	Functional Competency มีความหลากหลาย ยากต่อการนำไปใช้	ควรดำเนินการ คัดเลือก Functional Competency ที่ จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งงานและ จัดกลุ่มๆ เพื่อ นำมาประเมิน Competency Gap ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
14.	โครงการวิเคราะห์ช่องว่าง สมรรถนะ (Gap Competency) เพื่อการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 20	ดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) ด้านการบริหารจัดการ Managerial Competency ในส่วน ของผู้มีสิทธิสืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ ขาด ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรม และรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่การ ฝึกอบรม	สบก./ทุก สำนัก	Functional Competency มีความหลากหลาย ยากต่อการนำไปใช้	ควรดำเนินการ คัดเลือก Functional Competency ที่ จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งงานและ จัดกลุ่มๆ เพื่อ นำมาประเมิน

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							Competency Gap ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างสุข สมดุล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
15.	โครงการพัฒนาให้ อพวช. เป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับ 5			สบก./ทุกสำนัก		
	กิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร	10 กิจกรรม	10 กิจกรรม	ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่ จำนวน 10 กิจกรรม ดังนี้ 1. กิจกรรมผู้บริหารพบปะบุคลากร เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2564 และ 11 มกราคม 2565 2. อบรมและให้ความรู้บุคลากร อพ. เกี่ยวกับการวางแผนการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2564 3. กิจกรรมทำบุญตักบาตร เมื่อวันที่ - วันสถาปนา อพวช. 31 มกราคม 2565 - วันมาฆบูชา 15 กุมภาพันธ์ 2565		-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				- วันวิสาขบูชา 12 พฤษภาคม 2565 - วันอาสาฬหบูชา 12 กรกฎาคม 2565 4. กิจกรรมบริจาคโลหิต ร่วมกับสภาอากาศไทย ครั้งที่ 1 31 มกราคม 2565 ครั้งที่ 2 25 เมษายน 2565 ครั้งที่ 3 26 กรกฎาคม 2565 5. กิจกรรมออกกำลังกาย (แอโรบิคแดนซ์) วันพุธและพฤหัสบดี ของทุกสัปดาห์ 6. กิจกรรมเชิดชูพนักงาน/ลูกจ้างดีเด่น เมื่อวันที่ 31 มกราคม ๒๕๖๕ 7. กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2564 8. กิจกรรมการฉีดวัคซีน Covid-19 ให้แก่ พนักงาน และลูกจ้าง นักเรียน และประชาชน วันที่ 17 มกราคม 2565 , 15 มีนาคม 2565 , 21 มีนาคม 2565 , 31 มีนาคม 2565 , 10 พฤษภาคม 2565 , 16 พฤษภาคม 2565 26 พฤษภาคม 2565, 26 กรกฎาคม 2565 และ 20 กันยายน 2565 9. กิจกรรม SHA+ ยกระดับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ไทย มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย			

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				10. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ด้วยการแจกชุดตรวจ Covid-19 ให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำเดือน และผู้ที่มีความเสี่ยงติดเชื้อ			
	กิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่	10 กิจกรรม	7 กิจกรรม	ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่ รวมจำนวน 7 กิจกรรม ดังนี้ 1. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ตามผังแม่บทระยะที่ 1 2. โครงการติดตั้งไฟส่องสว่างใน อพวช. ด้วยระบบโซล่าเซลล์ 3. โครงการปรับปรุงห้องอาหาร อาคาร พวก. 4. จัดอบรมการปรับฐานความคิด การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่ทนต่อการทุจริตของบุคลากร อพวช. วันที่ 8 เมษายน 2565 5. สร้างบุคลากรใหม่ของ อพวช. ให้มีสำนึกไม่ยอมรับการทุจริต ในวันที่ 7-9 พฤษภาคม 2565 6. อบรมหลักสูตร การสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ในวันที่ 23 ธันวาคม 2564		-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				7. กิจกรรมการคัดแยกขยะรีไซเคิล (Recycle Day) เดือนละ 1 ครั้ง			
16.	โครงการหลักความสุข ลดความทุกข์พนักงาน	ระดับ 5 (ร้อยละ 100)	ระดับ 5	ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว และดำเนินการตามแผนประจำปี 2565 จำนวน 16 โครงการ/กิจกรรม	สบก./ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
17.	โครงการออกแบบและพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มบุคลากร	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ดำเนินการเพิ่มเติมสวัสดิการให้แก่พนักงานและลูกจ้างในส่วนของความร่วมมือในการกู้เงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ	สบก.	-ไม่มี-	ควรมีกลไกหรือกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ในการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
18.	โครงการวิเคราะห์และประเมินระดับความสุขขององค์กร	ร้อยละ 75	ร้อยละ 63.4	อพวช. ดำเนินการสำรวจปัจจัยและกำหนดข้อคำถามด้านความสุขขององค์กร โดยสรุปผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ (ความสุขในการทำงาน) ของพนักงานและลูกจ้าง ภาพรวม 3.17 คิดเป็น ร้อยละ 63.4 อยู่ในระดับ “มีความสุขปานกลาง” และดำเนินการร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2564 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสุขภาพรวม 63.2 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่ในระดับ “มีความสุข”	สบก.	องค์กรมีความแตกต่างในช่วงวัย ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร มีความแตกต่างกัน	เนื่องจากบริบทมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ความต้องการหรือความสุขของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง ควรมีการวิเคราะห์ความสุขขององค์กรเป็นประจำ และระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรตามกลุ่มงาน และประเภทของบุคลากร
19.	โครงการจัดทำแผนและการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ดำเนินการจัดทำแผนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว	คณะทำงาน ฯ	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ 5. การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถนักทรัพยากรบุคคล							
20.	โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ดำเนินการส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult ดังนี้ - หลักสูตร FUN (damental) HR รุ่นที่ 4 ในวันที่ 10-11,17-18,24-25 พฤษภาคม 2565 - หลักสูตร กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองที่ได้รับการรับรองจาก ก.ศป. แล้ว รุ่นที่ 12 ในเดือนพฤศจิกายน 2564 – กันยายน 2565 - สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างทีมเพื่อพัฒนาองค์กร ในวันที่ 7-9 พฤษภาคม 2565 - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ในวันที่ 18 – 19, 25 – 26 กรกฎาคม และ 1 - 2 สิงหาคม 2565	สกก.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานไม่มีการปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกเท่าที่ควร	HR ควรมีการปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) หรือที่ปรึกษา (Internal Consultant) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กรให้มากขึ้นควรรวมหลักสูตรการพัฒนาพนักงานทรัพยากรบุคคล

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							ให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult ไว้ในแผนฯ ด้วย
21.	โครงการส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager	ร้อยละ 75	-	ยังไม่มีการทำงาน	สบก./ทุกสำนัก	ยังขาด Line Manager ด้าน HR	Line Manager ควรเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และควรรวมหลักสูตร Line Manager เป็น HR Manager ไว้ในแผนฯ ด้วย

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมระบบการจัดการองค์ความรู้และสนับสนุนกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม							
22.	โครงการยกระดับระบบการจัดการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความหลากหลายทางชีวภาพ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ตามแผนที่กำหนดในปี 2565 ได้ครบถ้วน คิดเป็น ร้อยละ 100 สรุปได้ดังนี้ - องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนา จำนวน 20 เรื่อง - ผู้รับบริการความรู้ผ่านสื่อใน Science Delivery 15.41 ล้านคน (800 เรื่อง) - เครือข่ายการจัดการองค์ความรู้กว่า 30 หน่วยงาน - สร้างพันธมิตรเผยแพร่ความรู้ 10 หน่วยงาน - มี KM Manager ในทุกส่วนงาน - มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 20 ครั้ง โดยทุกส่วนงาน - มีการพัฒนาคคลังความรู้ 3 ด้าน คือ ด้าน วทน. ด้านวัตถุตัวอย่างและด้านงานวิจัย	ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
23.	โครงการพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารวิทยาศาสตร์	4 นวัตกรรม	6 กิจกรรม	อพวช. มีการพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารวิทยาศาสตร์ จำนวน 6 นวัตกรรม 1. ชุดสื่อสารผ่านความเงียบ (Silent Museum Tour)	ศพช./ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				2. Voice of Customer (VOC) User-Friendly Platform 3. นวัตกรรมด้านกระบวนการการรวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าในการวางแผนยุทธศาสตร์ อพวช. 2566 4. Smart Meeting 5. นวัตกรรมการผลิตสื่อสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีบนเพจเฟซบุ๊ก 6. การพัฒนาและออกแบบสื่อของเล่นวิทยาศาสตร์เพื่อการเรียนรู้เรื่องเสียง			
24.	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	20 กิจกรรม	24 กิจกรรม	ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนัก/ศูนย์ จำนวนทั้งสิ้น 24 กิจกรรม โดยแบ่งเป็นด้านวิชาการ จำนวน 8 กิจกรรม และด้านการบริหารจัดการ จำนวน 16 กิจกรรม	ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
25.	โครงการ Business Innovation Award	ร้อยละ 60	ร้อยละ 100	อพวช. จัดกิจกรรม รางวัลสุดยอดแห่งการจัดการความรู้และนวัตกรรม อพวช. (KM&IM Award) ในวันที่ 1 กันยายน 2565 ด้านการจัดการนวัตกรรม 6 ประเภทรางวัล จำนวน 8 รางวัล ดังนี้ 1. The best Innovation	ทุกสำนัก	-ไม่มี-	ควรมีการติดตามแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				2. กระบวนการพัฒนาในการพัฒนานวัตกรรมและ ส่วนร่วมของผู้บริหาร (รวมผลิตภัณฑ์และกระบวนการ) 3. ประโยชน์และความคุ้มค่า (รวมผลิตภัณฑ์และ กระบวนการ) 4. Best Presentation (รวมผลิตภัณฑ์และ กระบวนการ) 5. Popular vote (รวมผลิตภัณฑ์และกระบวนการ) 6. Innovation Stars (3 รางวัล)			
กลยุทธ์ที่ 7 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการให้บริการงานด้านทุนมนุษย์แบบเบ็ดเสร็จ							
26.	โครงการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับ 5 (ร้อยละ 100)	ระดับ 5	ดำเนินการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดไว้ 1 ระบบ แต่ดำเนินการได้ 4 ระบบ คิดเป็น ร้อยละ 100 ดังนี้ - ระบบบริหารทรัพยากรขององค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) - ระบบบริหารจัดการและบริการจองห้องประชุม - ระบบข้อมูลและสื่อดิจิทัล เพื่อการสื่อสารวิทยาศาสตร์ - ระบบบริหารจัดการคอมพิวเตอร์ลูกข่าย	สวส.	ผู้ใช้งานยังไม่ ปรับตัวในการนำ เทคโนโลยีมาใช้ ในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เท่าที่ควร	ควรจัดทำคู่มือ วิธีใช้งาน และ ประชาสัมพันธ์ การใช้งานระบบฯ รวมถึงจัดอบรม การใช้งานระบบ ให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
27.	โครงการพัฒนาระบบบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับ 5 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ดำเนินการพัฒนาระบบบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามแผนประจำปี 2565 กำหนดไว้ 1 หลักสูตร แต่ดำเนินการได้ 4 หลักสูตร คิดเป็น ร้อยละ 100 ดังนี้ - การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 - การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในวันที่ 21 กันยายน 2565 - อบรม หลักสูตร การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 - อบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้ระบบลงรายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Signature)”	สวส./สบก.	-ไม่มี-	ดำเนินการประชุมหารือกับกองเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพฯ
28.	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (ERP phase 2)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ได้ดำเนินการเปิดให้ใช้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (ERP phase 2) ในส่วนของระบบทะเบียนประวัติ กำหนดวันทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	สวส./สบก.	ผู้ใช้งานยังไม่ปรับตัวในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร	ควรจัดทำคู่มือวิธีใช้งาน และประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบฯ รวมถึงจัดอบรมการใช้งานระบบ

รายการ		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ