



แผนปฏิบัติการ การบริหารและ พัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568

Curiosity **WINS**
ดินแดนแห่งการค้นพบความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์



คำนำ

อพวช. ได้จัดทำแผนวิสาหกิจ อพวช. ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กร โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งสู่เสาหลักด้านการจัดการองค์ความรู้วิทยาศาสตร์เพื่อพลเมือง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 .สร้างประสบการณ์หัตถ์จรรยส์ล้าแห่งวิทยาศาสตร์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนารูทกิจที่เกี่ยวข้องกับพิพิธภัณท์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ขับเคลื่อนองค์การพลวัตที่ชาญฉลาดอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ขับเคลื่อนองค์การพลวัตที่ชาญฉลาดอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อให้ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรเป็นที่ยอมรับ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ก้าวสู่การเป็น Strategic Partner ของนักทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ที่ทันสมัย

ดังนั้น กองทรัพยากรบุคคล สำนักบริการกลาง จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568 โดยนำกรอบแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 (พ.ศ.2566 - 2570) และแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ.2566 - 2570) มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และโครงการ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ดังกล่าวด้วย เพื่อปรับบทบาทและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อพวช. ที่เป็นรูปธรรมต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล สำนักบริการกลาง

สิงหาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	1
3. ขอบเขตของการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	1
บทที่ 2 บริบทองค์กร	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก	2
ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	3
โครงสร้างและภารกิจองค์กร	4
บทที่ 3 การประเมินวิเคราะห์สถานะภาพด้านทุนมนุษย์	
โครงสร้างบุคลากร	10
อัตรากำลังตามตำแหน่งงาน/ระดับ	11
อัตรากำลังจำแนกตามหน่วยงาน (สำนัก/ศูนย์)	12
อัตรากำลังตามวุฒิการศึกษา	13
อัตรากำลังตามช่วงอายุ (Generation)	13
อัตราการลาออกของพนักงาน/ลูกจ้าง	14
ข้อมูลผู้เกษียณอายุ	14
โครงสร้างกองทรัพยากรบุคคล	15
บทที่ 4 การเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ.2566 – 2570) กับ	
แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568	
กรอบแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ.2566 – 2570)	20
แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568	21

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และผลักดันการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อพวช. ในปีงบประมาณพ.ศ. 2566 ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568 นี้สอดคล้องกับแนวทางและรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และแผนวิสาหกิจ อพวช. ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2566 – 2570) รวมถึงแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ.2566 – 2570) โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และโครงการ เพื่อปรับบทบาทและแนวทางการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อพวช. และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านทุนมนุษย์ของ อพวช. อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

2.1 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ (Tool) และระบบ (System) ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management & Human Resource Development) อย่างเป็นระบบและให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร

2.2 เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ

2.3 เพื่อยกระดับศักยภาพการบริหารทุนมนุษย์ ให้เกิดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรผ่านผู้บริหารระดับต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดการจัดการด้านทุนมนุษย์ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิผล

3. ขอบเขตของการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

3.1 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กร

3.2 สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจด้านการบริหารทุนมนุษย์

3.3 สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM) ในยุคปัจจุบัน

3.4 สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของหน่วยงานประเมินภายนอกและหน่วยงานตรวจสอบภายใน อพวช.

บทที่ 2

บริบทองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ดินแดนแห่งการค้นพบความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์”

พันธกิจ (Mission)

“สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนสนุกกับการค้นพบ เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์”

1. สร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์
2. ให้บริการพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ด้วยมาตรฐานระดับโลก
3. วิจัย รวบรวมวัสดุตัวอย่าง และจัดการองค์ความรู้เพื่อการสื่อสารวิทยาศาสตร์
4. พัฒนารูปร่างและสร้างความร่วมมือระดับประเทศและนานาชาติที่เกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์

ค่านิยมหลัก (Core Values)

Curiosity WINS

Wisdom - Innovation – Neighborly – Spark

Wisdom: ความรอบรู้ในมนุษย์และสิ่งต่าง ๆ

Innovation: มีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าและสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ

Neighborly: มอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และสังคม

Spark: เป็นประกายมีชีวิตชีวา

ประเด็นยุทธศาสตร์/วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
มุ่งสู่เสาหลักด้าน การจัดการองค์ ความรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อพลเมือง	1. ศูนย์กลางเชื่อมโยงการรวบรวมองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในระดับประเทศ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีทัศนคติ แรงบันดาลใจและความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์มากขึ้น 3. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อร่วมใช้และแบ่งปันทรัพยากร	1. กลยุทธ์ยกระดับมาตรฐานระบบการจัดการองค์ความรู้และเชื่อมโยงสู่ฐานข้อมูลประเทศ 2. กลยุทธ์พัฒนาการสื่อสารวิทยาศาสตร์เพื่อตอบโจทย์สังคม 3. กลยุทธ์สร้างพันธมิตรในการจัดการความรู้และสื่อสารวิทยาศาสตร์ทั้งภายในประเทศและระดับสากล
สร้างประสบการณ์ มหัศจรรย์สุดล้ำแห่ง วิทยาศาสตร์	1. แหล่งท่องเที่ยวเชิงความรู้ชั้นนำในระดับภูมิภาค 2. ประชาชนสามารถเข้าถึงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านวิทยาศาสตร์ 3. ระบบการบริการและบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลทั่วทั้งองค์กร	1. กลยุทธ์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในฐานะแหล่งท่องเที่ยวในระดับภูมิภาค 2. กลยุทธ์พัฒนานิทรรศการ กิจกรรมเสริมศึกษาให้มีความหลากหลายโดดเด่นครบวงจรเพื่อมุ่งสู่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย 3. กลยุทธ์พัฒนาระบบดิจิทัลให้รองรับภารกิจขององค์กรในการพัฒนาธุรกิจ
พัฒนารัฐกิจที่ เกี่ยวข้องกับ พิพิธภัณฑ์	1. ความยั่งยืนในเชิงงบประมาณ 2. สร้างสรรค์มูลค่าขององค์กรด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 3. การหารายได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	1. กลยุทธ์ขยายโอกาสทางธุรกิจและสร้างรายได้ด้วยนวัตกรรม 2. กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 3. กลยุทธ์ดำเนินการตลาดเชิงรุกเพื่อสร้างรายได้และเป็นประโยชน์ต่อสังคม
ขับเคลื่อนองค์การ พลวัตที่ชาญฉลาด อย่างยั่งยืน	1. บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความสุข แรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีเพิ่มขึ้น 2. การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า 3. บริหารจัดการโดยคำนึงถึงธรรมาภิบาลและความยั่งยืน	1. กลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 2. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร 3. กลยุทธ์พัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

โครงสร้างและการกิจองค์กร

1. สำนักตรวจสอบภายใน

มีภารกิจรับผิดชอบในการสร้างความเชื่อมั่น (Assurance service) และการให้คำปรึกษา (Consulting service) แก่ผู้บริหารและหน่วยงานอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม โดยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ระบบบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enabler) เพื่อเพิ่มคุณค่าและยกระดับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีและแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือ/แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง หรือมาตรฐานสากล และงานตรวจสอบอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบ การติดตามผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ การประสานงานกับสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน และหน่วยงานกำกับดูแลอื่น ๆ การพัฒนาและรักษาคุณภาพ การปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นมาตรฐานในระดับที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีขององค์กร การจัดให้มีการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ทั้งภายในและภายนอก การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร รวมถึงงานสนับสนุนคณะกรรมการตรวจสอบ โดยแบ่งเป็น 2 กอง ดังนี้

1.1 กองตรวจสอบด้านบัญชีการเงิน

1.2 กองตรวจสอบด้านปฏิบัติการและดิจิทัล

2. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต อพวช.

มีภารกิจเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ใน

องค์กร รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้หน่วยงานในองค์การพิพิธภัณฑพิทยาศาสตร์แห่งชาติ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดทำแผนปฏิบัติการและขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริตการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่และรายงานต่อผู้บังคับบัญชา คำนึงจริยธรรมตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเสนอต่อผู้อำนวยการ

องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักผู้อำนวยการ

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติในการกำกับดูแลงานโครงการพิเศษ การสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอก ให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร การจัดทำนโยบาย แผนแม่บทและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลและการนำองค์กร ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ การดำเนินการเกี่ยวกับด้านกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 4 กอง ดังนี้

3.1 กองโครงการพิเศษ

3.2 กองสื่อสารองค์กร

3.3 กองคณะกรรมการและการกำกับดูแลที่ดี

3.4 กองกฎหมาย

4. สำนักวิชาการพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการค้นคว้า ศึกษา วิจัยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาองค์ความรู้และสื่อสารด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดำเนินการจัดหา รวบรวม บำรุงรักษาวัสดุตัวอย่าง และจัดทำทะเบียนวัสดุวัตถุทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนานิทรรศการ สื่อและกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 4 กองดังนี้

4.1 กองวิชาการวิทยาศาสตร์

4.2 กองวิชาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4.3 กองวิชาการประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาไทย

4.4 ศูนย์บริหารคลังตัวอย่างและฐานข้อมูลพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

5. สำนักวิชาการพิพิธภัณฑสถานชาติวิทยา

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการค้นคว้า ศึกษา วิจัยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพิพิธภัณฑสถานชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ พัฒนาองค์ความรู้และสื่อสารด้านธรรมชาติและ ความหลากหลาย

ทางชีวภาพ รวมถึงการดำเนินการจัดหา รวบรวม บำรุงรักษาวัสดุตัวอย่าง และจัดทำทะเบียนวัสดุอุเทศ และงานอนุกรมวิธานด้านธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพและการบริหารจัดการงานสัตว์สตัฟฟ์ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนานิทรรศการ สื่อและกิจกรรมด้านธรรมชาติวิทยา โดยแบ่งเป็น 4 กอง ดังนี้

5.1 กองวิชาการพฤกษศาสตร์

5.2 กองวิชาการสัตววิทยา

5.3 กองนิเวศวิทยา

5.4 ศูนย์บริหารคลังตัวอย่างทางธรรมชาติวิทยาและสัตว์สตัฟฟ์

6. สำนักวิทยาศาสตร์สู่ชุมชน

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และขยายบริการกิจกรรมการเรียนรู้ ขององค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค (Outreach) และนอกพื้นที่องค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ เพื่อกระจายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่ประชาชนให้ครอบคลุมทุกจังหวัด และทุกพื้นที่ ประกอบด้วยงานการรวานวิทยาศาสตร์ จัดรัสวิทยาศาสตร์ การประกวดแข่งขันและสร้างแรงบันดาลใจด้านวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

6.1 กองการรวานวิทยาศาสตร์

6.2 กองจัดรัสวิทยาศาสตร์

6.3 กองส่งเสริมและพัฒนาทักษะอนาคต

7. ศูนย์พัฒนาความตระหนักด้านวิทยาศาสตร์แห่งชาติ

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสื่อสารวิทยาศาสตร์ พัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ให้เกิดการสร้างความตระหนักด้านวิทยาศาสตร์แก่สังคมไทย โดยร่วมมือกับหน่วยงานด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงพัฒนารูปแบบกิจกรรมและสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัล ของเล่นวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน การสื่อสารวิทยาศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสารวิทยาศาสตร์ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการพิพิธภัณฑิ การพัฒนาให้เกิดการสร้างมูลค่าจากองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญขององค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ เพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการและพัฒนาบุคลากร ในด้านการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์ให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก โดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

7.1 กองวิจัยและบริการวิชาการ

7.2 กองสื่อสารวิทยาศาสตร์

7.3 กองส่งเสริมการเรียนรู้

8. สำนักบริการผู้เข้าชม

มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาและบริหารระบบการบริการผู้เข้าชม เพื่ออำนวยความสะดวก สร้างความพึงพอใจ และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ เช่น หอพัก รถรับ-ส่ง การจราจร ร้านอาหาร และพื้นที่การให้บริการ ฯลฯ รวมทั้งการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ และการบริหารจัดการอาสาสมัครในส่วนการบริการของพิพิธภัณฑ์และสำนักต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

8.1 กองจัดระบบบริการผู้เข้าชม

8.2 กองอาสาสมัคร

8.3 กองบริการลูกค้าสัมพันธ์

9. สำนักบริการกลาง

มีภารกิจรับผิดชอบสนับสนุนภารกิจภายในองค์กร ด้านการบริหารงานสารบรรณ ควบคุมดูแลการจัดส่งหนังสือเข้า-ออกให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ด้านทรัพยากรบุคคลทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ รวมทั้ง สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 4 กอง ดังนี้

9.1 กองกลาง

9.2 กองทรัพยากรบุคคล

9.3 กองการเงินและบัญชี

9.4 กองการพัสดุ

10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

มีภารกิจรับผิดชอบการจัดทำนโยบายและแผน การจัดทำยุทธศาสตร์ แผนวิสาหกิจ

แผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปี การติดตามและประเมินผล การรายงานผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

10.1 กองยุทธศาสตร์และความเสี่ยงองค์กร

10.2 กองแผนและงบประมาณ

10.3 กองติดตามและประเมินผล

11. สำนักวิศวกรรมและการผลิตสื่อ

มีภารกิจรับผิดชอบสนับสนุนการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านการออกแบบ และผลิตนิทรรศการ สื่อ และอุปกรณ์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบโสตทัศนูปกรณ์ และการจัดการห้องสตูดิโอ การดูแลและซ่อมบำรุงนิทรรศการ อาคารสถานที่และระบบสาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ ในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

11.1 กองออกแบบและผลิต

11.2 กองเทคโนโลยีดิจิทัล

11.3 กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม

12. สำนักพัฒนาธุรกิจและเครือข่าย

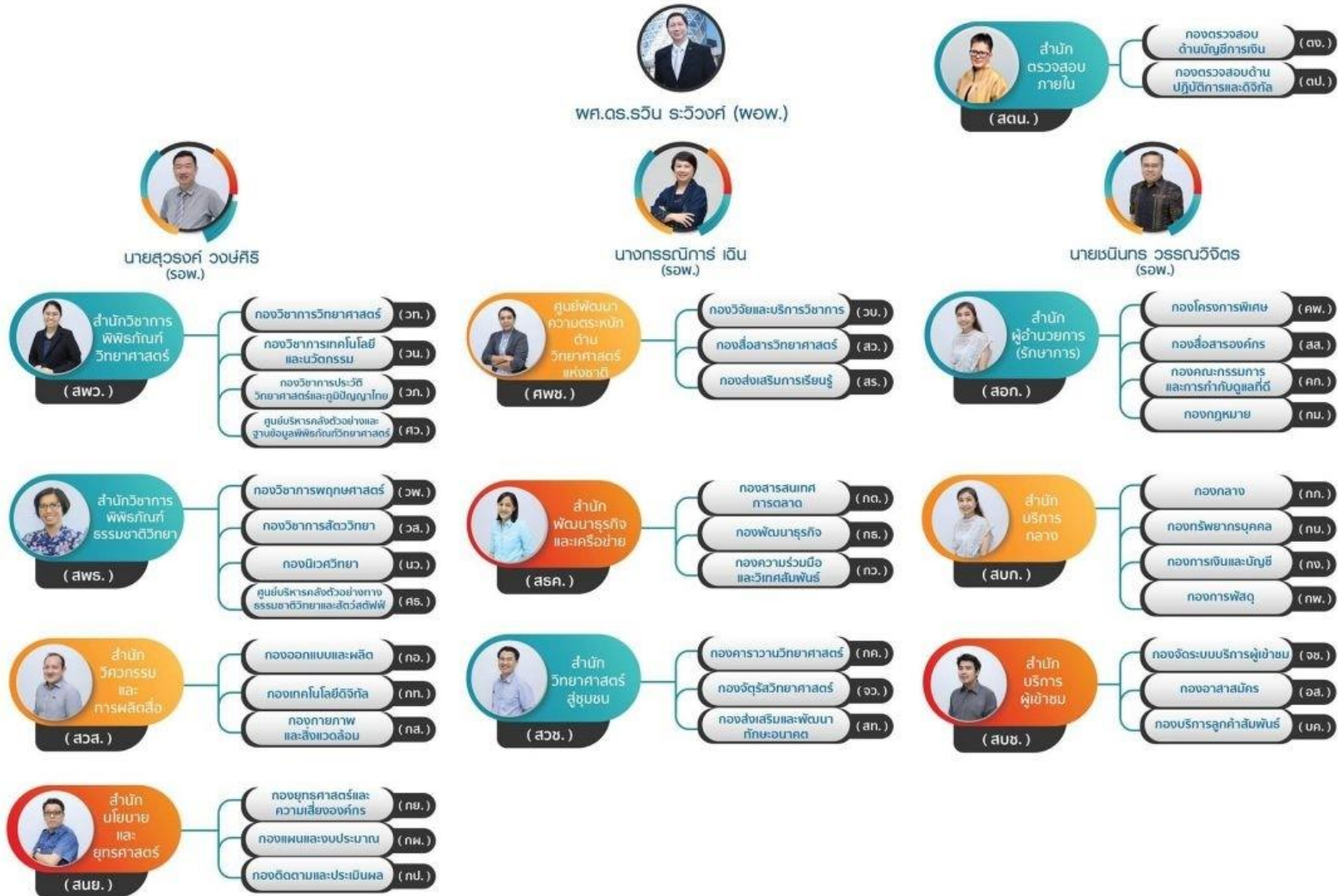
มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการวางแผน วิจัย และพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายด้านการตลาด การพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ และการระดมทุน ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 3 กอง ดังนี้

12.1 กองสารสนเทศการตลาด

12.2 กองพัฒนาธุรกิจ

12.3 กองความร่วมมือและวิเทศสัมพันธ์

โครงสร้าง อพวช.



บทที่ 3

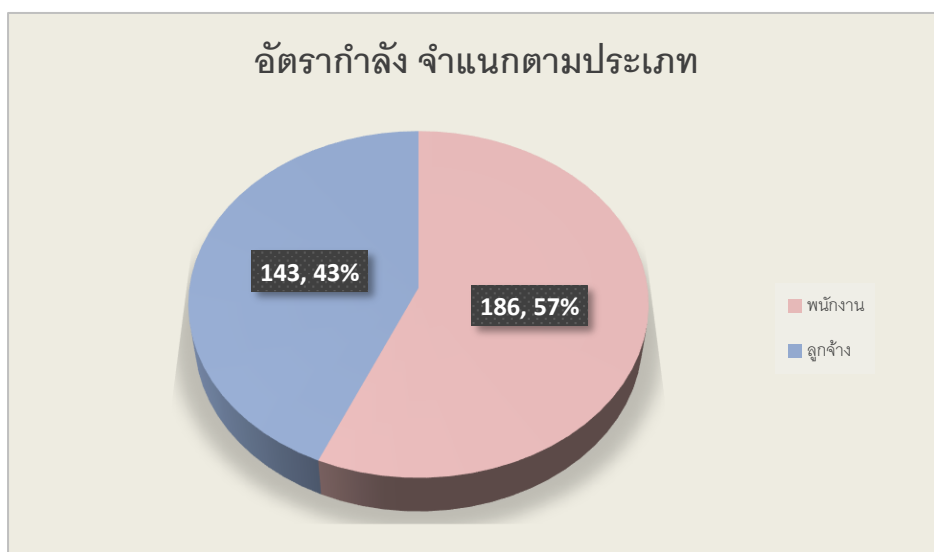
การประเมินวิเคราะห์สถานะภาพด้านทุนมนุษย์

โครงสร้างบุคลากร

โครงสร้างบุคลากร อพวช. จำแนกเป็น 2 ประเภท

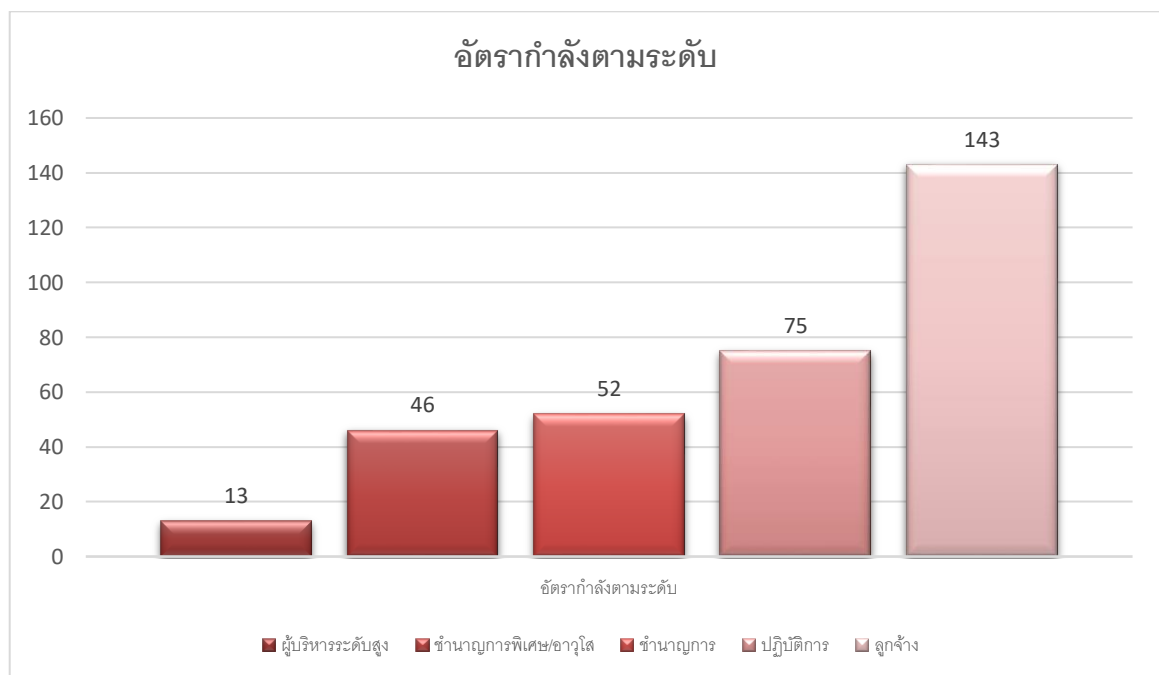
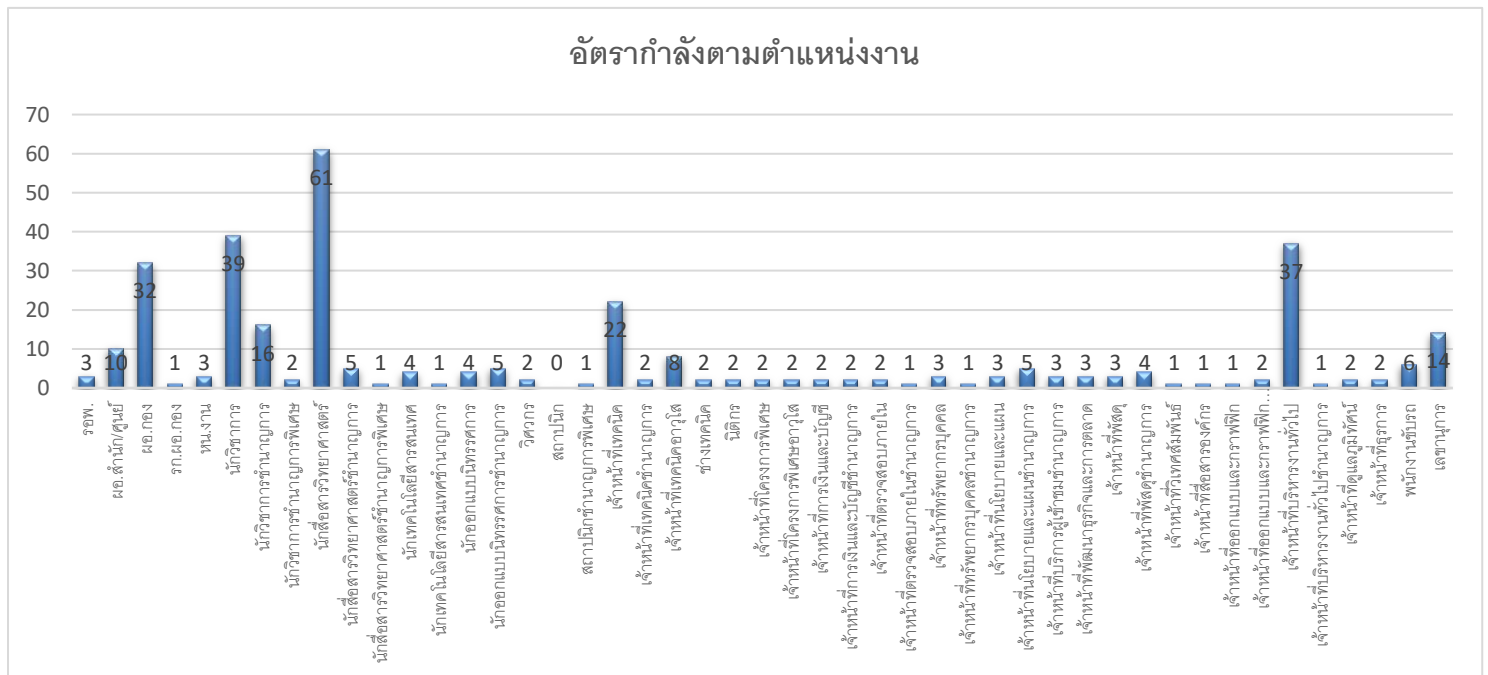
- ประเภท พนักงาน จำนวน 186 คน
- ประเภท ลูกจ้าง จำนวน 143 คน

รวม 329 คน



ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

อัตรากำลังตามตำแหน่งงาน/ระดับ



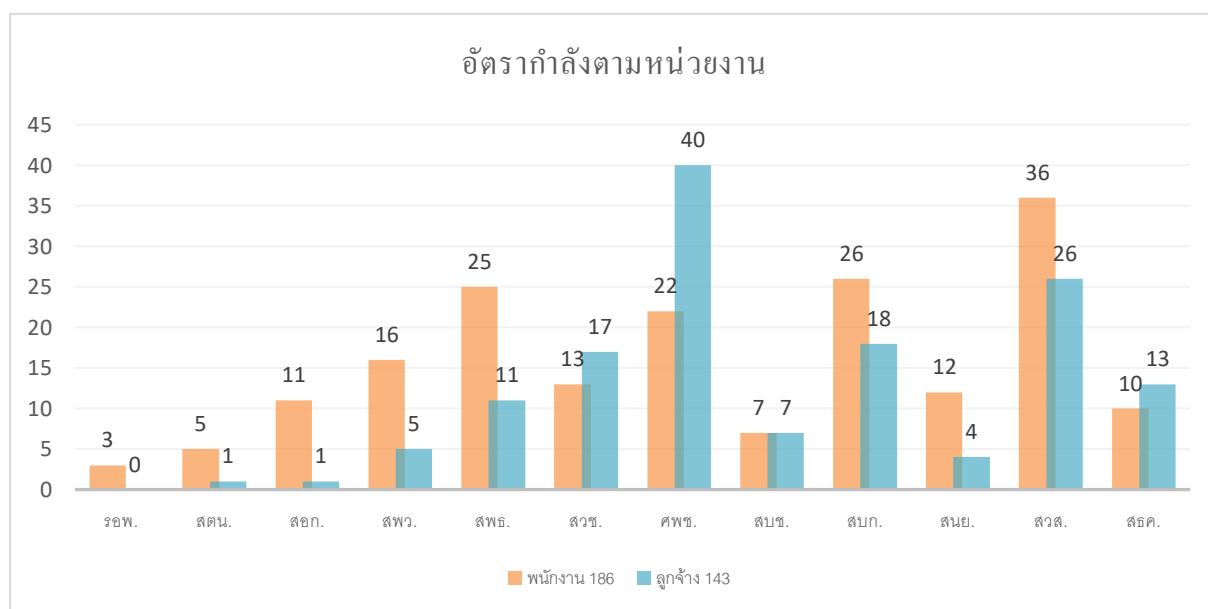
ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

อัตรากำลังตามหน่วยงาน

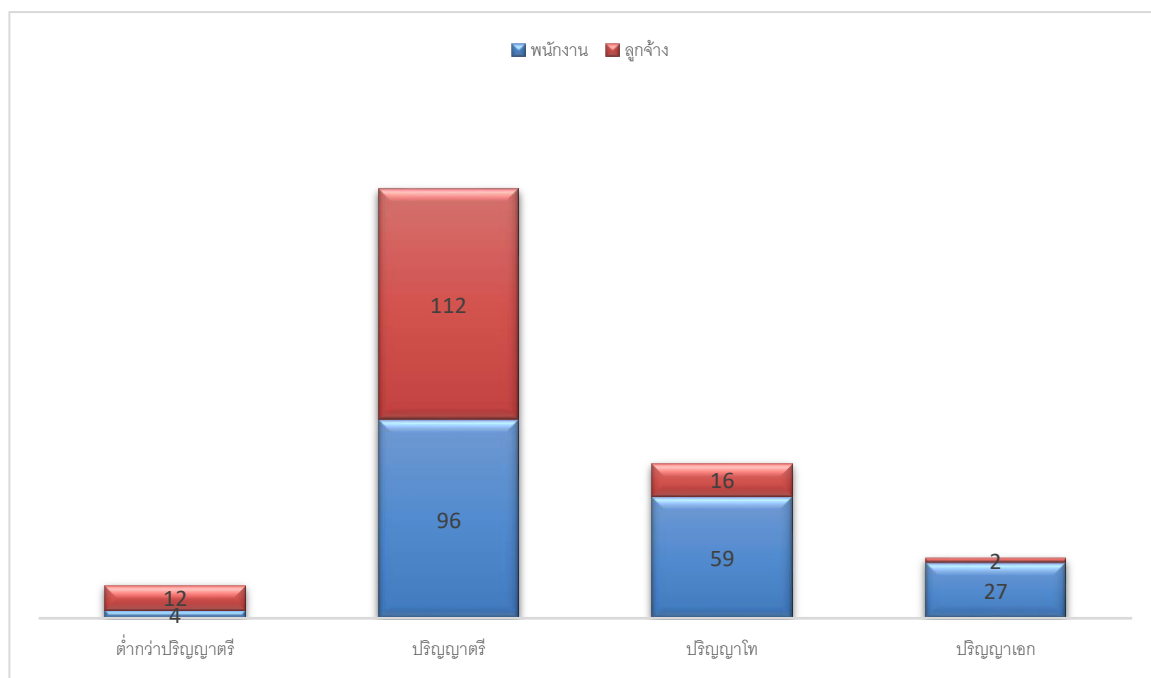
อัตรากำลังจำแนกตามหน่วยงาน (สำนัก/ศูนย์)

หน่วยงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม
รองผู้อำนวยการ	3	-	3
สำนักตรวจสอบภายใน (สตน.)	5	1	6
สำนักผู้อำนวยการ (สอก.)	11	1	12
สำนักวิชาการพิพิธภัณฑศึกษาาสตร์ (สปว.)	16	5	21
สำนักวิชาการพิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา (สปธ.)	25	11	36
สำนักวิทยาศาสตร์สู่ชุมชน (สวช.)	13	17	30
ศูนย์พัฒนาความตระหนักรู้ด้านวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (ศพช.)	22	40	62
สำนักบริการผู้เข้าชม (สบช.)	7	7	14
สำนักบริการกลาง (สบก.)	26	18	44
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (สนย.)	12	4	16
สำนักวิศวกรรมและการผลิตสื่อ (สวส.)	36	26	62
สำนักพัฒนาธุรกิจและเครือข่าย (สธค.)	10	13	23
รวม	186	143	329

ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

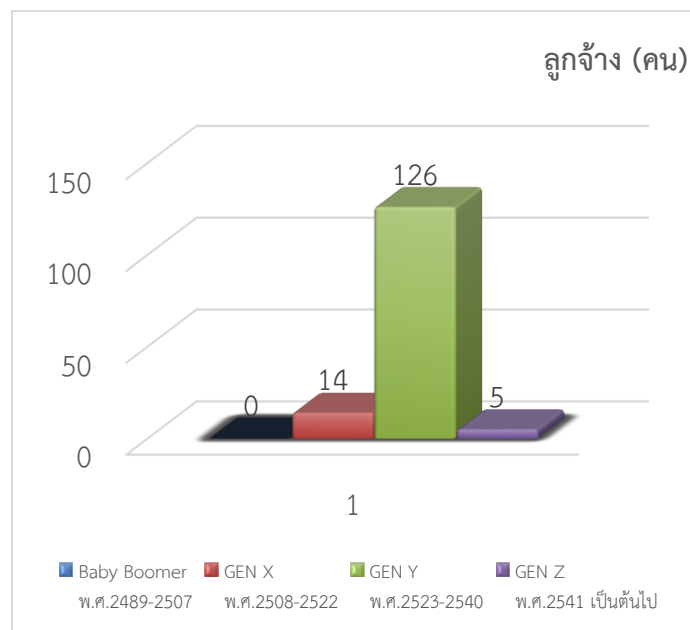
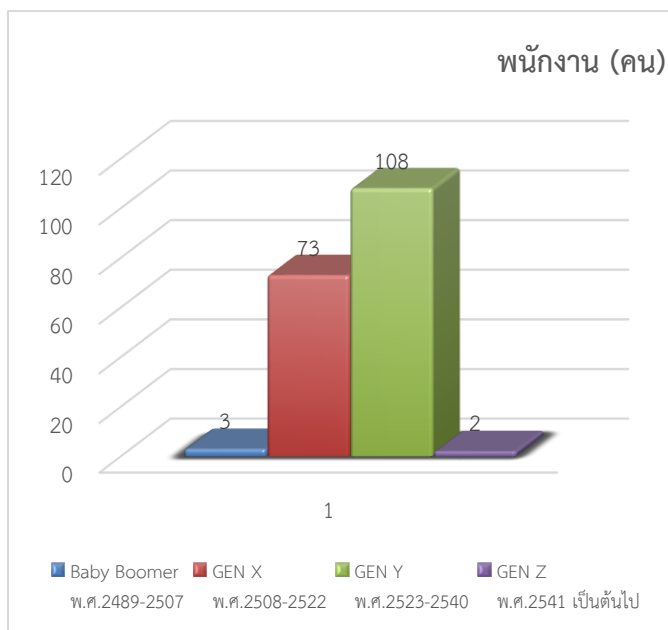


3.2.16 อัตรากำลังตามวุฒิการศึกษา



ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

อัตรากำลังตามช่วงอายุ (Generation)



อัตราการลาออกของพนักงาน/ลูกจ้าง

ตาราง แสดงอัตราการลาออกของพนักงาน/ลูกจ้าง ปี 2561-2567

รายการ	ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567 (ส.ค.)	
	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา
พนักงาน	3 (148)	2.03%	3 (168)	1.79%	4 (176)	2.27%	2 (182)	1.10%	8 (181)	4.42%	8 (181)	4.41%	7 (182)	3.84%
ลูกจ้าง	6 (135)	4.44%	16 (144)	11.11%	8 (151)	5.30%	17(157)	10.82%	16 (152)	10.53%	15 (152)	9.86%	12 (151)	7.94%

ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

ข้อมูลผู้เกษียณอายุ

ตาราง แสดงจำนวนผู้เกษียณอายุในงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2573

(ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง/งาน)

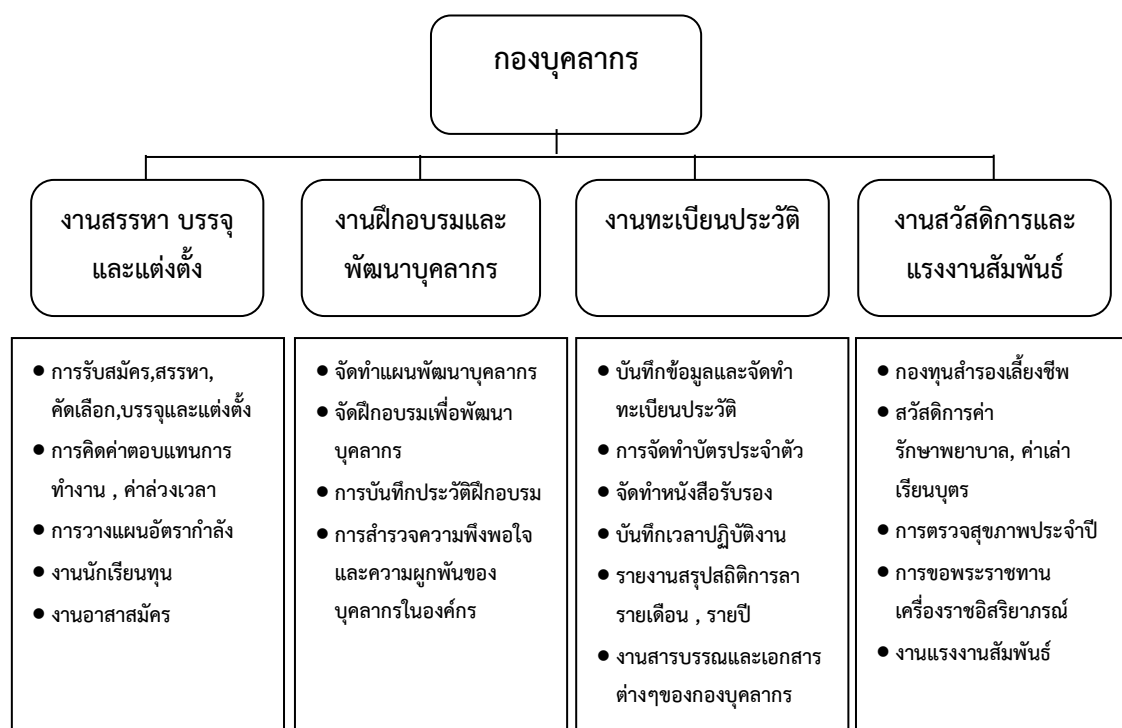
ลำดับ	ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	สังกัด
1	2565	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน	สำนักตรวจสอบภายใน
2	2567	ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีดิจิทัล	สำนักวิศวกรรมและการผลิตสื่อ
3		ผู้อำนวยการกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	สำนักวิศวกรรมและการผลิตสื่อ
4	2568	ผู้อำนวยการกองกลาง	สำนักบริการกลาง
5		ผู้อำนวยการกองออกแบบและผลิต	สำนักวิศวกรรมและการผลิตสื่อ
6		รองผู้อำนวยการ อพวช. (นายชนินทร์ วรรณวิจิตร)	รองผู้อำนวยการ
7	2569	รองผู้อำนวยการ อพวช. (นายสุรงค์ วงษ์ศิริ)	รองผู้อำนวยการ
8	2571	รองผู้อำนวยการ อพวช. (นางกรรณิการ์ เฉิน)	รองผู้อำนวยการ
9		ผู้อำนวยการกองติดตามและประเมินผล	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
10	2572	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
11		ผู้อำนวยการกองคณะกรรมการและการกำกับดูแลที่ดี	สำนักผู้อำนวยการ
12	2573	ผู้อำนวยการสำนักบริการกลาง	สำนักบริการกลาง
13		ผู้อำนวยการกองอาสาสมัคร	สำนักบริการผู้เข้าชม
14		ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
15		หัวหน้างานยานยนต์	สำนักบริการกลาง

ข้อมูล ณ สิงหาคม 2567

อัตรากำลังของ อพวช. ที่จะเกษียณอายุในงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2573 (ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง/งาน) ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 1 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 2 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 1 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 0 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 จำนวน 2 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 จำนวน 2 อัตรา
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2573 จำนวน 4 อัตรา

โครงสร้างกองทรัพยากรบุคคล



กองทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามข้อบังคับระเบียบว่าด้วยการพนักงาน สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมด้านแรงงาน ได้แก่

- งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
- งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- งานทะเบียนประวัติ
- งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

บทที่ 4

การเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ.2566 – 2570) กับ

แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568

วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งความสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมขีดความสามารถสร้างบุคลากรมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความแข็งแกร่งการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาพื้นที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนทุนมนุษย์

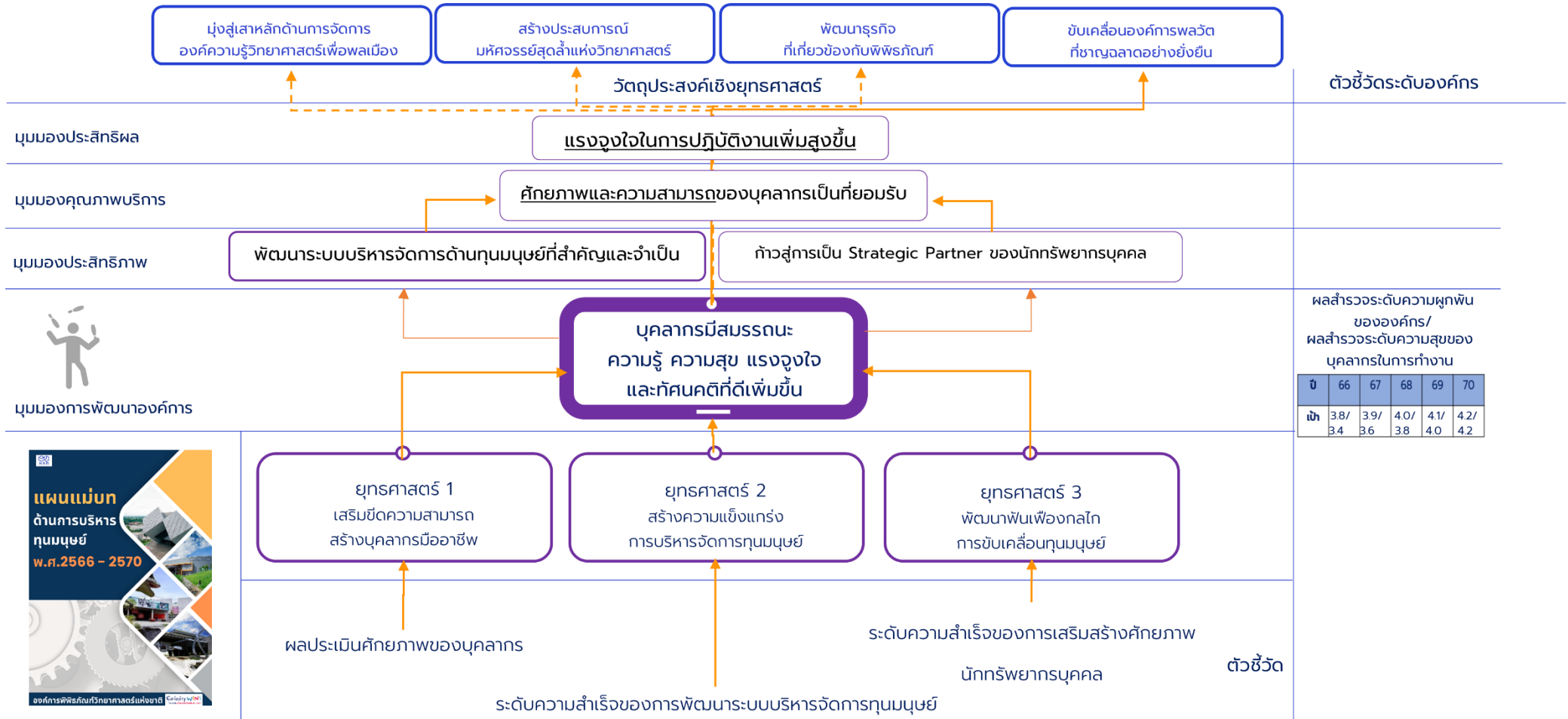
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น
2. ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรเป็นที่ยอมรับ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็น
4. ก้าวสู่การเป็น Strategic Partner ของนักทรัพยากรบุคคล
5. เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ที่ทันสมัย
6. การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนรางวัล/ผลงานทางวิชาการ
2. ผลการประเมินศักยภาพของบุคลากร
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์
4. ผลสำรวจระดับความผูกพันขององค์กร
5. ผลสำรวจระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน
6. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล

ดินแดนแห่งการค้นพบ ความมั่งคั่งของวิทยาศาสตร์



กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตามภารกิจที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างสุข สมดุล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ 5. การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถนักทรัพยากรบุคคล

โครงการภายใต้กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 - 1. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตามภารกิจที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ
 - 1. โครงการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะของบุคลากรทุกระดับทุกส่วนงานเพื่อยกระดับการเข้าสู่ภูมิภาคเอเชีย
 - 2. โครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)
 - 3. โครงการพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ 21 (Individual Development Plan)
 - 4. โครงการ E-Learning สำหรับบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
 - 1. โครงการแผนกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Strategic planning)
 - 2. โครงการแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
 - 3. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)
 - 4. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)
 - 5. โครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)
- กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างสุข สมดุล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1. โครงการพัฒนาให้อพวช. เป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 1.1 กิจกรรมสำรวจและวิเคราะห์ระดับความสุของค์กร
 - 1.2 กิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร
 - 1.3 กิจกรรมส่งเสริมให้อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่
 - 2. โครงการจัดทำแผนและการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 5. การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถนักทรัพยากรบุคคล
 - 1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult
 - 2. โครงการส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager

กรอบแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (พ.ศ. 2566-2570)

วิสัยทัศน์ อพวช. (Vision)		ดินแดนแห่งการค้นพบความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์	
พันธกิจ (Mission)		“สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนสนุกกับการ ค้นพบ เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์”	
1. สร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักด้านวิทยาศาสตร์ 2. ให้บริการพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ด้วยมาตรฐานระดับโลก 3. วิจัย รวบรวมวัสดุตัวอย่างและจัดการองค์ความรู้เพื่อการสื่อสารวิทยาศาสตร์ 4. พัฒนารองเท้าและสร้างความร่วมมือระดับประเทศและนานาชาติเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์			
ค่านิยมหลัก (Core Values)		Curiosity WINS	
Wisdom : ความรอบรู้ในมนุษย์ ธรรมชาติและศิลปวิทยาการ Innovation : มีความคิดริเริ่ม ค้นคว้าและสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ Neighborly : มอบสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และสังคม Spark : เป็นประกาย มีชีวิตชีวา และพลังเชิงบวก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ 1. มุ่งสู่เสาหลักด้านการจัดการองค์ความรู้วิทยาศาสตร์เพื่อพลเมือง 2. สร้างประสบการณ์ที่ล้ำค่าแห่งวิทยาศาสตร์ 3. พัฒนารองเท้าที่เกี่ยวข้องกับพิพิธภัณฑ์ 4. ขับเคลื่อนองค์กรพลวัตที่ชาญฉลาดอย่างยั่งยืน			
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives)		บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความสุข แรงจูงใจและทัศนคติที่ดีเพิ่มขึ้น	
กลยุทธ์	กลยุทธ์เสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21		

วิสัยทัศน์ด้านทุนมนุษย์ (Vision)		องค์กรแห่งความสุข	
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic themes) 1. เสริมขีดความสามารถสร้างบุคลากรมืออาชีพ 2. สร้างความแข็งแกร่งการบริหารจัดการทุนมนุษย์ 3. พัฒนาพื้นที่เอื้อกลไกการขับเคลื่อนทุนมนุษย์			
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	1. ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรเป็นที่ยอมรับ	2. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็น 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น	4. ก้าวสู่การเป็น Strategic Partner ของนักทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด	1. จำนวนรางวัล/ผลงานทางวิชาการ 2. ผลการประเมินศักยภาพของบุคลากร	3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ 4. ผลสำรวจระดับความผูกพันขององค์กร 5. ผลสำรวจระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน	6. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์	1. การบริหารจัดการอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2. การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตามภารกิจที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ	3. การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ 4. การสร้างสุข สมดุล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5. การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถนักทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมขีดความสามารถสร้างบุคลากรมืออาชีพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะยาว	ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรทดแทนตามกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 75													-	จักรี/ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตามภารกิจที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ	โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรทุกระดับทุกส่วนงาน เพื่อยกระดับการเข้าสู่ภูมิภาคเอเชีย	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงาน	ระดับ 5													-	ธนรัชต์/ผอ. กบ./สำนัก/ศูนย์
	โครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ร้อยละ 60													-	ธนรัชต์/ผอ. กบ./สำนัก/ศูนย์
	โครงการพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ 21 (Individual Development Plan)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับศตวรรษที่ 21 (Individual Development Plan)	ร้อยละ 50													1,000,000	ธนรัชต์/ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์
	โครงการ E-Learning สำหรับบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ E-Learning สำหรับบุคลากร	ร้อยละ 50													-	ธนรัชต์/ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความแข็งแกร่งของการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและออกแบบระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	โครงการแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Strategic planning)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Strategic planning)	ร้อยละ 100													-	ผู้ชำนาญการ/ผอ.กบ./คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์
	โครงการแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละจำนวนผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละ 60													100,000	ธนกร./ผอ.กบ./คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์
	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career planning)	ร้อยละ 80													-	ธนกร/ผอ.กบ./คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์
	โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Evaluation)	ร้อยละ 80													-	ทิพย์ดา/ผู้ชำนาญการ/คณะกรรมการฯ/สำนัก/ศูนย์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	โครงการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ร้อยละ 50													-	ธนกร./ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ /สำนัก/ศูนย์
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างสุข สมดุลและ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	โครงการพัฒนาให้ อพวช. เป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน	ระดับ 5													500,000	จักรี/ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ /สำนัก/ศูนย์
	- กิจกรรมสำรวจและวิเคราะห์ระดับความสุขขององค์กร	ผลสำรวจระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน	ระดับ 3.8													250,000	ธนกร/ผอ. กบ.
	- กิจกรรมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กร	จำนวนการจัดกิจกรรม	12 กิจกรรม													250,000	จักรี/ผอ. กบ./คณะกรรมการฯ /สำนัก/ศูนย์
	- กิจกรรมส่งเสริมให้ อพวช. เป็นที่ทำงานน่าอยู่	จำนวนการจัดกิจกรรม	12 กิจกรรม													250,000	จักรี/ผอ. กบ.คณะ
	โครงการจัดทำแผนและการประเมินความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	จำนวนบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุถึงขั้นต้องส่งตัวไปโรงพยาบาล	ไม่เกิน 6 ราย													-	กรรมการฯ /สำนัก/ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาพื้นที่เพื่อกลไกการขับเคลื่อนทุนมนุษย์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กลยุทธ์ที่ 5 การเสริมสร้าง ศักยภาพและ ความสามารถ นักทรัพยากร บุคคล	โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ นักทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner หรือ Internal Consult	ร้อยละ 90													100,000	ธนรัชต์/ ผอ. กบ.
	โครงการส่งเสริมและพัฒนา Line Manager เป็น HR Manager	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ พัฒนา Line Manager เป็น HR Manager	ร้อยละ 90													500,000	ธนรัชต์/ ผอ. กบ./สำนัก/ ศูนย์



Curiosity **WINS**

ดินแดนแห่งการค้นพบความมหัศจรรย์ของวิทยาศาสตร์

องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ