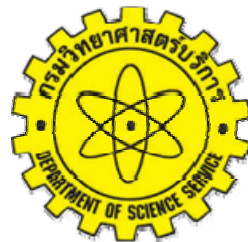


ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change)



กรมวิทยาศาสตร์บริการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551

จัดทำโดย

นางสาวธิดา เกิดกำไร โทรศัพท์ 0 2201 7025

นางรุ่งอรุณ วัฒนวงศ์ โทรศัพท์ 0 2201 7015

สารบัญ

	หน้า
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	
1.1 หลักการและเหตุผล.....	2
1.2 ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง.....	5
1.3 สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์.....	6
1.4 แผนการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติและประมาณการงบประมาณ.....	7
2. รายละเอียดข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	
2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	
2.1.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน.....	10
2.1.2 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี.....	19
2.1.3 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร.....	24
3. ภาคผนวก	
3.1 รายละเอียดผลการวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	
3.1.1 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและสิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ.....	33
3.1.2 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Gap Analysis).....	40
3.1.3 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร.....	52
3.2 ข้อมูลจากการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ 1	
3.2.1 การปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี.....	75
3.2.2 ข้อมูลในแบบฟอร์มที่ 4.2 และ แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2.....	76
3.3 อักษรย่อของหน่วยงานในกรมวิทยาศาสตร์บริการ.....	77

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน เป็นการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความสอดคล้องของการวางแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน (Cascade) โดยเริ่มจาก “คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี” ที่ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 ไปสู่การจัดทำ “แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551” จนกระทั่งเป็น “แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548 – 2551” ของกระทรวง กรม และ จังหวัด

การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้จังหวัดและส่วนราชการ สามารถสังเคราะห์ความคิด (Diagnose) อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และทำให้จังหวัดและส่วนราชการเกิดความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Readiness) อันประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) และการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ (Capacity Building) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของจังหวัดและส่วนราชการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี โดยครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมดดังนี้

1. การบริการทางเทคนิค และการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี
2. การพัฒนากำลังคน และการให้บริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการประกันคุณภาพห้องปฏิบัติการ
4. การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถการดำเนินงานและองค์กร

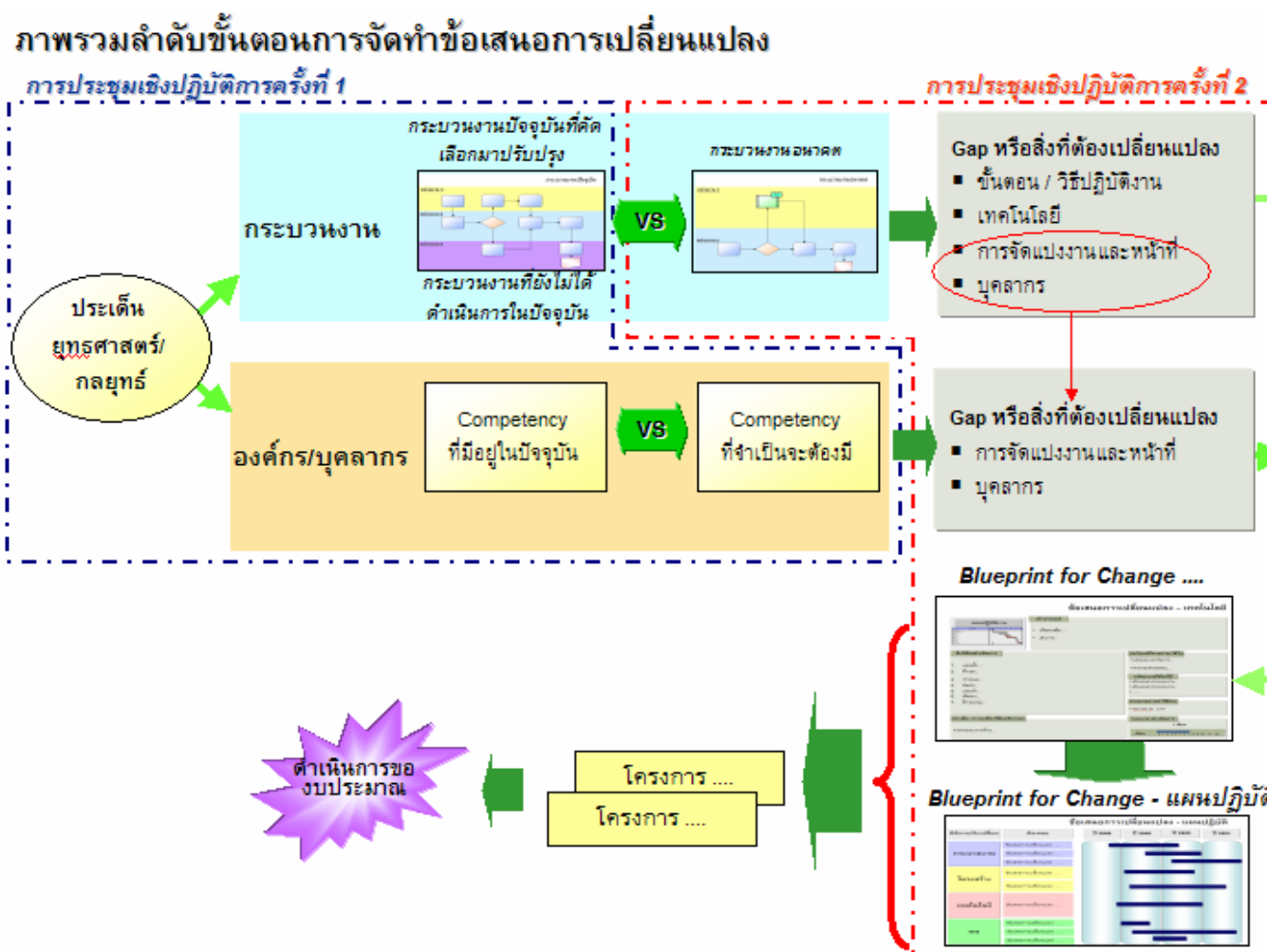
หมายเหตุ ได้สรุปเปรียบเทียบประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่เสนอไว้เดิม กับที่ปรับปรุงตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) แสดงไว้ในภาคผนวก 3.2

ทั้งนี้ กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้คัดเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญสูงสุดมาจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 48-51	48	49	50	51	กลยุทธ์
1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	เพื่อให้ภาคการผลิตและเศรษฐกิจชุมชนมีการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต	1. จำนวนรายการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	379,100 รายการ	80,000	94,300	100,050	104,750	1. เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ
		2. จำนวนสถานประกอบการที่นำผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้	26 แห่ง	5	6	7	8	2. เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์
		3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการถ่ายทอดเทคโนโลยีในธุรกิจชุมชนที่มีการนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 5 ต่อปี	5	5	5	5	

1.2 ขั้นตอนการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยมีขั้นตอนการจัดทำตามรายละเอียดในแผนภาพข้างล่างนี้



1.3 สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	สรุปข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
1. การบริการทางเทคนิค และการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1. ด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน 1.1 สืบหาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ/ตลาด เกี่ยวกับ : • การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ • การถ่ายทอดเทคโนโลยี 1.2 จัดตั้งจุดบริการรวม (one stop service) 1.3 จัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relation management center) 1.4 สร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ 1.5 สร้างเครือข่ายการถ่ายทอดเทคโนโลยี 1.6 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และการประชาสัมพันธ์ผลงาน
	2. ด้านเทคโนโลยี 2.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ 2.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี
	3. ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่ -
	4. ด้านบุคลากร 4.1 การฝึกอบรมตาม competency ที่ต้องการ 4.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (on the job training) 4.3 การบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) 4.4 การปรับและสร้างวัฒนธรรมในองค์กร

1.4 แผนการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ และประมาณการงบประมาณ

ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการงบประมาณ	ปี 2549												ปี 2550												ปี 2551																																														
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9																																			
1. การบริการทางเทคนิค และการวิจัยพัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยี																																																																								
ด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน	47,700,000																																																																							
ด้านเทคโนโลยี	1,200,000																																																																							
ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่	-																																																																							
ด้านบุคลากร	10,300,000																																																																							
ประมาณการงบประมาณรวม	59,200,000																																																																							

2. รายละเอียด ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

**2.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์
การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนา
และถ่ายทอดเทคโนโลยี**

2.1.1 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงาน

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ การวิจัยพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ข. ผู้รับผิดชอบ

- หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ

1) โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม (ฟว.) 2) โครงการเคมี (คม.) 3) โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (วช.)

4) สำนักเทคโนโลยีชุมชน (ทช.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเซรามิก (วพช.)

5) สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ (บร.) กลุ่มบริหารจัดการทดสอบความชำนาญ (กทช.)

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) {ฝ่ายสารบรรณ (สบ.), ฝ่ายการคลัง (ฝค.), ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ปส.), ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (จท.), งานพัสดุ (พด.)}

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2549	2550	2551
1. ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่รวดเร็ว มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75
2. ผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่นในผลการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และสามารถนำไปใช้อ้างอิงในการซื้อขาย /ควบคุมกระบวนการผลิต /คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ฯลฯ	ร้อยละความเชื่อมั่นในผลการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
3. มีการขยายเครือข่ายการให้บริการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ	มีจำนวนเครือข่ายการให้บริการด้าน ว.และ ท.เพิ่มขึ้น	6 ห้อง	8 ห้อง	10 ห้อง
4. ผู้ประกอบการ/ชุมชนได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	จำนวนคนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	1,000 คน	1,300 คน	1,600 คน

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
1	สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ ด้าน : - การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ - การถ่ายทอดเทคโนโลยี	1. ตั้งคณะทำงาน 2. ศึกษาสำรวจ รวบรวม และวิเคราะห์ความต้องการ 3. จัดทำรายงานผลการสำรวจ	ฟว.	คม., วช., บร., ทช., สล.	1,200,000	2,000,000	-
2	จัดตั้งจุดบริการร่วม (One stop service)	1. จัดให้มีสถานที่รับตัวอย่าง ชำระค่าธรรมเนียม ณ จุดเดียวกัน 2. จัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มี ความรู้ในการปฏิบัติงาน	สล.(สบ.)	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.), สล. (กง.)	-	500,000	100,000
3	จัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relation Management Center)	1. ตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ 2. จัดทำฐานข้อมูลผู้ใช้บริการ/ ห้องปฏิบัติการ 3. พัฒนาช่องทางการสื่อสาร เพื่อการให้บริการ 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	สล.(สบ.)	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.), สล. (ปส.)	3,400,000	5,500,000	5,000,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
4	สร้างเครือข่าย ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ ทดสอบ สอนเทียบ	1. ตั้งคณะทำงาน เพื่อ รับผิดชอบในการสร้าง เครือข่ายห้องปฏิบัติการ 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ศักยภาพ/ขีดความสามารถ ของห้องปฏิบัติการสาขา ต่าง ๆ 3. จัดทำหลักเกณฑ์ /วิธีการ ในการจัดทำข้อตกลง ระหว่างห้องปฏิบัติการ เครือข่าย 4. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความ ร่วมมือกับห้องปฏิบัติการ เครือข่าย เช่นการจัดการ ฝึกอบรมบุคลากร จัด กิจกรรมทดสอบความ ชำนาญ 5. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ	วช.	คม., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	800,000	10,000,000	10,000,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
5	สร้างเครือข่ายการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี	1. ตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบ การสร้างเครือข่าย 2. สืบค้นและรวบรวมข้อมูล จำนวน และศักยภาพของ สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น 3. ประสานงานเพื่อสร้างความ ร่วมมือในการถ่ายทอด เทคโนโลยีร่วมกับสถาบัน/ หน่วยงานในท้องถิ่นทั่วทุก ภูมิภาค 4. กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการใน การจัดทำข้อตกลงความ ร่วมมือ (MOU) ระหว่าง สถาบัน/หน่วยงานที่เป็น เครือข่าย 5. จัดกิจกรรมร่วมกันกับ หน่วยงานเครือข่าย เช่น การ ถ่ายทอดเทคโนโลยีตาม ความต้องการของชุมชน 6. พัฒนาศักยภาพให้มี ความสามารถในการประสาน ความร่วมมือและการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี โดย จัดการฝึกอบรม (training for the trainer) 7. จัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย	ทช.	ฟว.	1,000,000	1,500,000	2,000,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
6	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และการประชาสัมพันธ์ ผลงาน	1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายและ รูปแบบการสื่อสารที่ เหมาะสม 2. จัดเตรียมเนื้อหาเพื่อการ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ 3. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์	สส. (ปส.)	คม., วช., ฟว., บร., ทช.	700,000	2,000,000	2,000,000
ประมาณการงบประมาณรวม					7,100,000	21,500,000	19,100,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ:

การให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และการทดสอบความชำนาญเป็นภารกิจที่กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) ให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ เนื่องจากมีความสำคัญต่อภาคการผลิต และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ อำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ โดยการจัดตั้งจุดบริการร่วม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อรักษาลูกค้าเก่าและเพิ่มลูกค้าใหม่ ซึ่งหัวใจของการบริการคือ การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว จึงต้องติดตามความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการวิเคราะห์ทดสอบให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็วและทำให้สินค้าของประเทศได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ และเพิ่มมูลค่าของสินค้าในประเทศ

การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการและการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอดเทคโนโลยีจะทำให้มีการประสานการทำงานและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรร่วมกันอย่างบูรณาการ ซึ่งจะเป็นการขยายการบริการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่ภูมิภาค

ด้านงานวิจัยและพัฒนา วศ. ได้ดำเนินงานด้านดังกล่าวมาเป็นเวลานาน จึงมีผลงานวิจัยจำนวนมากในหลายสาขา เช่น เซรามิก วัสดุศาสตร์ การแปรรูปอาหาร ฯลฯ แต่ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และผลงานต่างๆ ยังไม่เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชนในวงกว้าง ทำให้ไม่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม จึงต้องจัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย เพื่อให้ผู้สนใจสามารถสืบค้นข้อมูลได้ และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่ภาคการผลิตและชุมชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าว กรมวิทยาศาสตร์บริการได้พิจารณาดำเนินงานประมาณที่ต้องใช้ และระยะเวลาที่จะดำเนินการให้บรรลุแล้วเสร็จจึงได้กำหนดแผนงานตามลำดับความสำคัญข้างต้น

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2549													ปี 2550													ปี 2551														
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9					
1.สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ • การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ • การถ่ายทอดเทคโนโลยี																																									
2.จัดตั้งจุดบริการร่วม (One stop service)																																									
3.จัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relation Management Center)																																									
4.สร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ																																									
5.สร้างเครือข่ายการถ่ายทอดเทคโนโลยี																																									
6.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์ผลงาน																																									

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ
2. ความร่วมมือร่วมใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

2.1.2 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้กรมวิทยาศาสตร์บริการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ผู้รับบริการ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการขอรับบริการ เช่น รายการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ ข้อมูลห้องปฏิบัติการทั่วประเทศ ข้อมูลผลงานวิจัย/เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวก และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ เนื่องจากมีช่องทางการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมและเพียงพอ

ข. ผู้รับผิดชอบ

• หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ

- 1) โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม (ฟว.)
- 2) โครงการเคมี (คม.)
- 3) โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (วช.)
- 4) สำนักเทคโนโลยีชุมชน (ทช.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเซรามิก (วพช.)
- 5) สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ (บร.) กลุ่มบริหารจัดการทดสอบความชำนาญ (กทช.)

• หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) {(ฝ่ายสารบรรณ (สบ.), ฝ่ายการคลัง (ฝค.), ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ปส.), ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (จท))}

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2549	2550	2551
1. ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการใช้บริการ	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบ IT และการจัดการฐานข้อมูล	ร้อยละ 100	-	-
	จำนวนผู้เข้าใช้บริการข้อมูลผ่านระบบ IT	-	500 คน	1,000 คน

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
1	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ เช่น • ข้อมูลการให้บริการ • ข้อมูลเครื่องมือฯ • ข้อมูลห้องปฏิบัติการ • E-service	1. ตั้งคณะทำงาน 2. ศึกษาสำรวจ รวบรวม และวิเคราะห์ความต้องการ 3. นำผลการวิเคราะห์ความต้องการไปวางแผนการพัฒนา ระบบ 4. พัฒนาและทดสอบระบบ 5. ติดตามประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ฟว.	คม., วช., บร., ทช.(วพช.)	-	400,000	400,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
2	การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการข้อมูลใน การถ่ายทอด เทคโนโลยี เช่น • ข้อมูลเทคโนโลยี • ข้อมูลผู้รับการ ถ่ายทอดฯ	1. ตั้งคณะทำงาน 2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ 3. นำผลการวิเคราะห์ความ ต้องการไปวางแผนการพัฒนาระบบ 4. พัฒนาและทดสอบระบบ 5. ติดตามประเมินผล เพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	ทช.	ฟว.,คณ., วช.	-	200,000	200,000
	ประมาณการงบประมาณรวม				-	600,000	600,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ:

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมวิทยาศาสตร์บริการ เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านการให้บริการ (เช่น รายการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ทดสอบความชำนาญ งานวิจัยพัฒนา/เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด) ผู้ใช้บริการ (เช่น อุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ ชุมชน นักศึกษา ประชาชน) เครือข่าย ห้องปฏิบัติการ และกิจกรรมต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้กรมฯ มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ที่นำไปใช้ในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของกรมฯ และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการ

จากเหตุผลดังกล่าว กรมวิทยาศาสตร์บริการได้พิจารณาด้านงบประมาณที่ต้องใช้ และระยะเวลาที่จะดำเนินการให้บรรลุแล้วเสร็จจึงได้กำหนดแผนงานตามลำดับความสำคัญข้างต้น

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2549													ปี 2550													ปี 2551												
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ เช่น - ข้อมูลการให้บริการ - ข้อมูลเครื่องมือฯ - ข้อมูลห้องปฏิบัติการ - E-service																																							
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี เช่น - ข้อมูลเทคโนโลยี - ข้อมูลผู้รับการถ่ายทอดฯ																																							

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ
2. ความร่วมมือร่วมใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด
4. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

1. การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้นั้น มีผลกระทบกับบุคลากร จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ก. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรด้านการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ การวิจัยพัฒนา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็น และตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งนี้กรมวิทยาศาสตร์บริการยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ผู้รับผิดชอบ

- **หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ**

- 1) โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม (ฟว.)
- 2) โครงการเคมี (คม.)
- 3) โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (วช.)
- 4) สำนักเทคโนโลยีชุมชน (ทช.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเซรามิก (วพช.)
- 5) สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ (บร.) กลุ่มบริหารจัดการทดสอบความชำนาญ (กทช.)

- **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม (สล.) {(ฝ่ายสารบรรณ (สบ.), ฝ่ายการคลัง (ฝค.), ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ปส.) , ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (จท.)}

ค. ประโยชน์ที่จะได้รับ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประโยชน์ที่จะได้รับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
		2549	2550	2551
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์	ร้อยละของการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ตั้งไว้ตาม competency ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกลยุทธ์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จของกลยุทธ์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในกลุ่มงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สูงกว่าปีที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากกรมฯ มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่มีประโยชน์ที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ามาสืบค้น/แลกเปลี่ยนข้อมูลผ่าน KM	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80

ง. แผนงานและรายละเอียดการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
1	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (on the job training)	1. กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน 2. กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 3. สอนและควบคุมการปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละส่วนงาน 4. ประเมินผล	พว., คม., วช., ทช., บร., สล.	-	-	-	-
2	การฝึกอบรมตาม competency ที่ต้องการ	1. กำหนดคณะทำงานที่รับผิดชอบ 2. ทำความเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรและบทบาทของ competency ที่จำเป็นของหน่วยงานและตำแหน่งงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์ 3. จัดหา/จัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่สอดคล้องกับแต่ละ competency ที่จำเป็น 4. ประเมินความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรจัดทำแผนการฝึกอบรมและจัดอบรม 5. ติดตามประเมินผล	พว., คม., วช., ทช., บร., สล.	-	1,500,000	3,000,000	5,000,000

ลำดับ ความสำคัญ	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ประมาณการงบประมาณ		
					2549	2550	2551
3	การบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)	1. ตั้งคณะทำงาน 2. สำรวจ รวบรวมและแยกประเภทองค์ความรู้ของบุคลากร 3. ออกแบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ 4. ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรเข้ามาใช้ข้อมูล 5. ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	ฟว., คม., วช., ทช., บร., สล.	สล.	-	-	-
4	ปรับและสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	1. ตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบ 2. ศึกษาเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของกรมฯ และพิจารณากำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวังว่าจะสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 3. ประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และวิเคราะห์ความต่างกับวัฒนธรรมที่มุ่งหวังให้เป็น 4. กำหนดแนวทางสนับสนุน และผลักดันวัฒนธรรมที่มุ่งหวังให้เป็น และปรับใช้ 5. ติดตามประเมินผล	ทช.	สล.	-	400,000	400,000
ประมาณการงบประมาณรวม					1,500,000	3,400,000	5,400,000

เหตุผลเพื่อสนับสนุนการจัดลำดับความสำคัญ:

การเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (on the job training) นั้น สามารถดำเนินการได้ตลอดเวลา จากการเรียนรู้จากผู้ชำนาญการของหน่วยงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ ส่วนการพัฒนาตาม competency ที่ต้องการ โดยการฝึกอบรมนั้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และงบประมาณพอสมควร แต่อย่างไรก็ตาม การอบรมจะช่วยพัฒนาศักยภาพที่ตรงต่อความต้องการหลายด้าน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเช่น การพัฒนาการเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ ความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้ก้าวทันกับวิทยาการใหม่ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์

สำหรับการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge management) จะช่วยให้มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองและผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้ กรมฯ สามารถลดค่าใช้จ่ายของการจัดฝึกอบรมลงได้ เนื่องจากข้อมูลเหล่านั้น สามารถเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ประกอบกับกรมฯ มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นจึงสามารถดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้งบประมาณสนับสนุนมากนัก

การปรับและสร้างวัฒนธรรมในองค์กร จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากเกี่ยวข้องกับทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในองค์กร จึงค่อย ๆ ดำเนินการไปได้เรื่อย ๆ

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	ปี 2549												ปี 2550												ปี 2551													
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (on the job training)																																						
2.การฝึกอบรมตาม competency ที่ต้องการ																																						
3. การบริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กร																																						
4. การปรับและสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร																																						

จ. ปัจจัยต่อความสำเร็จ ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยต่อความสำเร็จ (เงื่อนไขที่จำเป็น)

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ถูกต้อง จึงจะทำให้การเรียนรู้งานประสบความสำเร็จ
2. การฝึกอบรมตาม competency ที่ต้องการนั้น จะทำได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อมีการกำหนด competency ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานหรือหน่วยงานนั้น ๆ อยู่แล้ว หากยังไม่มีมีการดำเนินการดังกล่าวมาก่อน ระยะเวลาอาจยืดออกไปอีก
3. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมที่เพียงพอ
4. ข้าราชการและลูกจ้างกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ตรงกับ competency ที่หน่วยงานต้องการ
5. การปรับ/สร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ตลอดจนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและปรับใช้เครื่องมือที่จะช่วยผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม

ความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร อาจมีแรงต้านจากข้าราชการและลูกจ้าง

3. ภาคผนวก

3.1 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง

3.1.1 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและสิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ

แบบฟอร์มที่ 5: แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและสิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์: 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์: 1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2) 1. การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์: 1. ผู้ผลิตและผู้ประกอบการ 2. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (ราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ)	เพื่อให้ภาคการผลิตและเศรษฐกิจชุมชนมีการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต	1. มีการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ 2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีความรับผิดชอบในด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ 3. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ 4. มีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย 5. มีองค์ความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวกับการทดสอบ สอบเทียบ - มาตรฐานวิธีการทดสอบ สอบเทียบ - กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1. ความสะดวกของผู้ใช้บริการ 2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน 3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ - มีจิตสำนึกในการให้บริการ 4. การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ 5. การพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการ		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)	2. การสร้างศักยภาพเพื่อการบริการ วิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์: 1. ผู้ผลิตและผู้ประกอบการ 2. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (ราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ)	เพื่อเพิ่มขอบข่ายในการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ การทดสอบความชำนาญ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ตลาด และกฎระเบียบ	1. มีข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการ 2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน กฎระเบียบ และความต้องการของตลาด 3. บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ (competent staff) 4. มีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและเพียงพอ 5. มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับการทดสอบ สอบเทียบ การทดสอบความชำนาญ - มาตรฐานวิธีการทดสอบ สอบเทียบ - กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการข้อมูล (user requirement) และมาตรฐาน รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2. การมีศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อการปฏิสัมพันธ์ และทราบความต้องการของผู้ใช้บริการ 3. การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ 4. การวิจัยพัฒนารายการทดสอบ สอบเทียบ และการทดสอบความชำนาญรายการ/เรื่องใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ตลาดและกฎระเบียบ 5. การพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6. การประชาสัมพันธ์รายการที่ให้บริการใหม่ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

กระบวนการ		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	1. การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการ วิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์: 1. กลุ่มบุคลากรในห้องปฏิบัติการภาครัฐ 2. เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการภาคเอกชน	เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิค ระหว่างห้องปฏิบัติการเครือข่าย	1. มีห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมในการสร้างเครือข่ายได้ 2. ความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานที่เป็นเครือข่าย 3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสาน เครือข่าย 4. การมีข้อตกลงระหว่างห้องปฏิบัติการ (MOU) 5. มีกิจกรรมทางวิชาการร่วมกันระหว่างเครือข่าย 6. ประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย	1. การสำรวจจำนวนและศักยภาพของห้องปฏิบัติการ สาขาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในประเทศและจัดลำดับความสามารถ แยกตามภาครัฐและเอกชน 2. การจัดทำหลักเกณฑ์/ขั้นตอนวิธีการในการทำ ข้อตกลงระหว่างห้องปฏิบัติการเครือข่าย (MOU) 3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการ บริหารงานเครือข่าย 4. การสร้างความร่วมมือกับห้องปฏิบัติการที่เป็น เครือข่ายของ วศ. 5. การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ ห้องปฏิบัติการ เกี่ยวกับความจำเป็นและประโยชน์ที่จะ ได้รับในการเป็นเครือข่าย
	2. การจัดทำฐานข้อมูลการให้บริการ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์: 1. ผู้ผลิตและผู้ประกอบการ 2. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (ราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ)	เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ผู้ใช้บริการและยกระดับการ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพมาก ขึ้น	1. มีความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. มีการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลการให้บริการ 3. มีข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ 4. บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ 5. ประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย	1. การสำรวจ รวบรวม ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการ ขอใช้บริการ เช่น ค่าธรรมเนียม การจองคิวการทดสอบ สอบเทียบ รายการทดสอบ สอบเทียบ รายละเอียด ระยะเวลาการทดสอบ สอบเทียบ เป็นต้น 2. การมีระบบ e-service ด้านการบริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบและทดสอบความชำนาญ 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการ ให้บริการผ่านระบบ e-service 4. การประชาสัมพันธ์เพื่อให้การบริการ e-service เป็นที่ รู้จักอย่างแพร่หลาย

กระบวนการ		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	3. การจัดทำฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีระบบการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ครบถ้วน 3. บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ 4. ประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์	1. การสำรวจและรวบรวมเครื่องมือวิทยาศาสตร์ภายในหน่วยงาน วิเคราะห์ และแยกประเภทการใช้งานของเครื่องมือ 2. การจัดทำระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือร่วมกัน 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการใช้ระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์ 4. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักฐานข้อมูลฯ
	<u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1. ผู้บริหาร 2. ผู้ปฏิบัติงาน 3. ผู้ใช้บริการ			

แบบฟอร์มที่ 5: แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและสิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์ : 1.2 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์

กระบวนการ		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)	1. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ใน สถานประกอบการ <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> ● สถานประกอบการ	เพื่อให้ภาคการผลิตและเศรษฐกิจ ชุมชนมีการใช้วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการผลิต และ ยกระดับคุณภาพชีวิต	1. มีข้อมูลความต้องการผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของ กลุ่มเป้าหมาย 2. ผลงานวิจัย/เทคโนโลยี มีศักยภาพพร้อมใช้งานและ เป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3. บุคลากรต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 4. มีข้อตกลง/สัญญา/หนังสืออนุญาตให้นำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์ 5. ประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีที่เหมาะสม	1. การสำรวจความต้องการผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของ กลุ่มเป้าหมาย 2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3. การกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการในการทำข้อตกลง / สัญญา / หนังสืออนุญาตให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ 4. การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
	2. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ ผู้ประกอบการ/ชุมชน <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1. ผู้ประกอบการ 2. ผู้ผลิตชุมชน (OTOP)	เพื่อนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	1. มีข้อมูลความต้องการเทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย 2. ประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อม ถ่ายทอดให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี	1. การสำรวจความต้องการเทคโนโลยีเพื่อจัดทำ แผนการถ่ายทอด ฯ 2. การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่ พร้อมถ่ายทอด ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น web site วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นิทรรศการ ฯลฯ 3. การประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดเทคโนโลยี 4. จัดให้มีโสตทัศนูปกรณ์สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี อย่างมืออาชีพ 5. การติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดเทคโนโลยี

กระบวนการงาน		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่จะต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	3. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1.ผู้ประกอบการ 2.ผู้ผลิตชุมชน (OTOP)	เพื่อนำเสนอเทคโนโลยีสู่กลุ่มเป้าหมาย	1.ความสามารถในการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย	1. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น web site, วิทยู, โทรทัศน์, แผ่นพับ, สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ นิทรรศการ
	1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1.บุคลากร วศ., นักวิจัย 2.ผู้ใช้บริการสารสนเทศ	1.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์และการต่อยอดผลงานวิจัยของ วศ. 2.เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย / เทคโนโลยีของ วศ.	1. ข้อมูลงานวิจัยต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัย และ เข้าถึงได้ง่าย 2. บุคลากรมีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอ 3. มีความพร้อมทางด้าน ICT	1.การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น ผลงานวิจัย นักวิจัย ฯลฯ 2.การจัดทำระบบฐานข้อมูล 3.การประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูล 4.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล
	2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1. นักวิชาการ/ผู้สนใจ 2.สถานประกอบการ	เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยของ วศ.	1. นักวิจัยมีความรู้ความสามารถในการวิจัยและสามารถเขียนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ได้ทั้งในและต่างประเทศ 2. ผลงานวิจัยมีคุณภาพระดับสากล 3. มีแหล่ง/ช่องทางสำหรับการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงาน	1.การพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพระดับสากล 2.การพัฒนานักวิจัยให้มีความรู้ด้านการวิจัยและเทคนิคการเขียนผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่ 3.การจัดหาแหล่ง/ช่องทางสำหรับการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงาน

กระบวนการงาน		วัตถุประสงค์	ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)	สิ่งที่ต้องมุ่งเน้น/ให้ความสำคัญ
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	3.การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1. ผู้ประกอบการ 2. ผู้ผลิตชุมชน (OTOP)	เพื่อติดตามประเมินผลการใช้ ประโยชน์งานวิจัย/เทคโนโลยี	1. ฐานข้อมูลมีความถูกต้อง สมบูรณ์ ทันสมัย และเข้าถึง ได้ง่าย 2. บุคลากรมีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล เพียงพอ 3. มีความพร้อมทางด้าน ICT	1. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ เช่น เทคโนโลยี หลักสูตรการฝึกอบรม รายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ 2. การจัดทำระบบฐานข้อมูล 3. การประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูล 4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการ ระบบฐานข้อมูล
	4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี <u>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์:</u> 1.ผู้ประกอบการ. 2.ผู้ผลิตชุมชน (OTOP)	เพื่อบูรณาการในการถ่ายทอด เทคโนโลยี	1. มีข้อมูลด้านจำนวนและศักยภาพของสถาบัน/ หน่วยงานในท้องถิ่น 2. มีสถาบัน/หน่วยงานที่สามารถสร้างเครือข่ายในการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ 3. มีข้อตกลงการสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน 4. บุคลากรมีความสามารถในการประสานความร่วมมือ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี 5. มีกิจกรรมการถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกัน	1. การสำรวจและรวบรวมข้อมูล จำนวน และศักยภาพ ของสถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น 2. การประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการถ่ายทอด เทคโนโลยีร่วมกับสถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่นในทุก ภูมิภาค 3. การกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการในการจัดทำข้อตกลง ความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถาบัน/หน่วยงานที่เป็น เครือข่าย 4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประสาน ความร่วมมือและการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยจัดการ ฝึกอบรม (training for the trainer) 5. การจัดทำกิจกรรมร่วมกันกับสถาบัน/หน่วยงานที่เป็น เครือข่าย

หมายเหตุ: งานวิจัย หมายถึง งานวิจัยพัฒนาด้านเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีห้องปฏิบัติการ

3.1.2 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Gap Analysis)

แบบฟอร์มที่ 6: แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Gap Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์: 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์: 1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ

กระบวนการ	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)	1. การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	1. การรับตัวอย่างผู้ใช้บริการ	สล.(สบ., กง.)	คม., วช., ฟว.ทช. (วพช.)	1. เพิ่มความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ โดยจัดให้มีจุดบริการร่วม (one stop service)	P
		2. การรับค่าธรรมเนียม				
		3. การลงทะเบียนและส่งตัวอย่างไปโครงการฯ				
		4. การรับตัวอย่างจากฝ่ายสารบรรณ			2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่โดยตรงของตนเอง เช่น	H
		5. การวิเคราะห์ทดสอบ				
		6. การออกรายงานผลฯ	คม., วช., ฟว.ทช. (วพช.)	-	- การมีจิตสำนึกในการให้บริการ (service mind)	
		7. การจัดพิมพ์รายงานผลฯ				
		8. การตรวจสอบและลงนาม และส่งรายงานผลฯไปฝ่ายสารบรรณ	สล.(สบ.)	คม., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	- การรับ-ส่ง และการจัดการตัวอย่าง	
		9. การออกเลขที่หนังสือและจัดส่งรายงานฯให้ผู้รับบริการ	คม., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สล.(พด.)	- เทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบที่ทันสมัย และการใช้เครื่องมือพิเศษ	
		4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ /มีจิตสำนึกในการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)			5. การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สล.(พด.)	3. มีการจัดหา/พัฒนาองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร	P
			6. การพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	พศ.	4. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินงานเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ	T
			7. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	สล.(สบ.), คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	-		

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)	2. การสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	1. ตั้งคณะทำงานพิจารณาการสร้างความศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ การทดสอบความชำนาญ	1. การตั้งคณะทำงานสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และทดสอบความชำนาญ	ผู้บริหาร	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	1. มีระบบในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ : - ข้อมูลผู้ใช้บริการ - ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการ/ ตลาด	T
		2. การรวบรวมข้อมูลปริมาณความต้องการ วิจัย/รายการการทดสอบ สอบเทียบ การทดสอบความชำนาญ ที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อขยายการให้บริการและจัดทำข้อเสนอต่อคณะทำงานฯ	2. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการข้อมูล (user requirement) และมาตรฐาน รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	- กฎ ระเบียบ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - เครื่องมือ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ - ข้อมูลเทคโนโลยี/วิทยาการ/ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ/ สอบเทียบ	
		3. การศึกษามาตรฐานวิธีทดสอบ สอบเทียบที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการดำเนินการ	3.การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	สส.(พัสดุ)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	2.จัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ (customer relation management center) เพื่อปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า วิเคราะห์ความต้องการ	P
		4. การขออนุมัติการพัฒนาวิธีเพื่อการให้บริการ 5. การดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ 6. สรุปผลการดำเนินงานจัดทำรายงานและขออนุมัติการให้บริการ	4. การวิจัยพัฒนารายการทดสอบ สอบเทียบ และการทดสอบความชำนาญรายการ/เรื่องใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ตลาดและกฎระเบียบ	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	3. พัฒนาศูนย์บริการที่มีหน้าที่โดยตรงให้ - มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทิศทางของตลาด - กฎระเบียบ มาตรฐานต่าง ๆ - เทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และการใช้เครื่องมือพิเศษ	H

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)		7. จัดทำทะเบียนรายการทดสอบใหม่หรือรายการที่ได้รับการพัฒนา	5.สรุปผลการดำเนินงาน จัดทำรายงานและขออนุมัติการให้บริการ และจัดทำทะเบียนรายการฯใหม่/รายการที่ได้พัฒนา	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	P
			6. การพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	สล. (จท.)		
			7. การประชาสัมพันธ์รายการที่ให้บริการใหม่ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	สล.(ปส.)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)		

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	1. การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ		1. การสำรวจจำนวนและศักยภาพของห้องปฏิบัติการสาขาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในประเทศและจัดลำดับความสามารถ แยกตามภาครัฐและเอกชน	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลศักยภาพ/ขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการสาขาต่าง ๆ	P
			2. การจัดทำหลักเกณฑ์/ขั้นตอนวิธีการในการทำข้อตกลงระหว่างห้องปฏิบัติการเครือข่าย (MOU)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	2. จัดทำหลักเกณฑ์ /วิธีการในการทำข้อตกลงระหว่างห้องปฏิบัติการเครือข่าย	P
			4. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริหารงานเครือข่าย	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	สส.(จท.)		
			5. การสร้างความร่วมมือกับห้องปฏิบัติการที่เข้าร่วมเครือข่าย	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือกับห้องปฏิบัติการเครือข่าย เช่นการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร จัดกิจกรรมทดสอบความชำนาญ	P
			6. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ห้องปฏิบัติการ เกี่ยวกับความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับในการเป็นเครือข่าย	สส. (ปส.)	-	4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	P

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	2. การจัดทำฐานข้อมูลการให้บริการ		2. การสำรวจ รวบรวม ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการขอใช้บริการ เช่น ค่าธรรมเนียม การจองคิวการทดสอบ สอบเทียบ รายการทดสอบ สอบเทียบรายละเอียดการทดสอบ ระยะเวลาการทดสอบ เป็นต้น	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	-	1. มีระบบ e-service ด้านการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	P
			2. การมีระบบ e-service ด้านการบริการวิเคราะห์ทดสอบสอบเทียบ และทดสอบความชำนาญ	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	สล.(พด.)	2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการดูแลระบบ (Administrator) / จัดการข้อมูลให้ทันสมัย (Update data)	H
			3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับระบบ e-service 4. การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การบริการ e-service เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	สล.(พด.)	3. ประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการใช้บริการ e-service	P

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	3. การจัดทำฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์		1. การมีระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	สส.(พด.)	คณ., วช., ฟว., บร., พศ., ทช. (วพช.)	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์ เช่น การบริหารเวลาของการใช้เครื่องมือ การบำรุงรักษาเครื่องมือ	T
			2. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สส.(พด.)	การแจ้งเตือนเมื่อถึงกำหนดสอบเทียบ เป็นต้น	
			3. การประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นที่รู้จัก	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สส.(พด.)	2. การพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถในการดูแลระบบ (Administrator)/จัดการข้อมูลให้ทันสมัย (Update data)	H
						3. ประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการใช้บริการระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	P

หมายเหตุ:

* ระบุด้าน ด้านขั้นตอน / วิธีปฏิบัติงาน (P) ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่ (S) ด้านเทคโนโลยี (T) ด้านบุคลากร (H)

แบบฟอร์มที่ 6: แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ต้องดำเนินการ/สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง (Gap Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลยุทธ์ : 1.2 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)	1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ	1. การสำรวจความต้องการผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย	ทช., ฟว.	สล.	1.สำรวจความต้องการใช้ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย	P
		2. การจัดทำสื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	ทช., ฟว.	-	2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งทางเทคโนโลยีและการตลาดโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และ/หรือร่วมงานกับภาคเอกชน	H
		3. การอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	ทช., ฟว.	-		
		4. การถ่ายทอดเทคโนโลยี				
		5. การจัดทำทะเบียนสถานประกอบการที่นำผลงานวิจัย/เทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	ทช., ฟว.	-	3. จัดทำหลักเกณฑ์/วิธีการของการทำข้อตกลง/สัญญา/หนังสืออนุญาตให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	P
		6. การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ทช., ฟว.	สล.(ปส.)	4. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	P
		7. การจัดทำทะเบียนสถานประกอบการที่นำผลงานวิจัย/เทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	ทช., ฟว.	-		

กระบวนการ		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)	2. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ผู้ประกอบการ/ชุมชน	1.การสำรวจความต้องการเทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยี	1.การสำรวจความต้องการเทคโนโลยีและจัดทำแผนการถ่ายทอด ฯ ประจำปี	ทช., ฟว.,คม., วช.	สส.	1. ปรับปรุงวิธีการสำรวจความต้องการเทคโนโลยีฯ โดยว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ	P
		2.การจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำปี	2.การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น web site วิทยู โทรทัศน์ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นิทรรศการ ฯลฯ	สส.(ปส.)	ทช., ฟว.,คม., วช.	2. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น web site วิทยู โทรทัศน์ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นิทรรศการ ฯลฯ	P
		3.การสำรวจพื้นที่เพื่อดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยี	3.การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คม., วช.	-	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	P
		4.การถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.จัดให้มีโสตทัศนูปกรณ์สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ	ทช., ฟว.,คม., วช.	สส-(พด.)	4. จัดให้มีโสตทัศนูปกรณ์สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ	T
		5.การจัดทำทะเบียนของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	5.การถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทช., ฟว.,คม., วช.	-		
		6.สรุปผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล	6.การจัดทำทะเบียนของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คม., วช.	-		
			7.การติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คม., วช.	-		

กระบวนการงาน		กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการงานที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)	3. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด	1. การรวบรวมข้อมูลเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ 2. การจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ 3. การดำเนินการประชาสัมพันธ์	1. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น web site, วิทยุ, โทรทัศน์, แผ่นพับ, สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ นิทรรศการ	สล.(ปส.)	ทช., ฟว., คม., วช.	1. จัดให้มีการทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีอาชีพให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	P
						2. พัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์แบบเชิงรุก	H
กระบวนการงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย		1.การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น ผลงานวิจัย ชื่อนักวิจัย ฯลฯ	ทช.	ฟว., คม., วช.	1. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริการผ่านทาง web site	T
			2.การจัดทำระบบฐานข้อมูล	ทช.		2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล	H
			3.การประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูล	สล.(ปส.)		3. จัดให้มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น website	P
			4.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล	ทช.		แผ่นพับ โปสเตอร์	

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ	1.การพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพระดับสากล	ทช., ฟว., คม., วช.,	-	1. พัฒนากิจวิจัยให้มีความรู้ด้านการวิจัยและเทคนิคการเขียนงานวิจัย	H
		2.การพัฒนานักวิจัยให้มีความรู้ด้านการวิจัยและเทคนิคการเขียนผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่	ทช., ฟว., คม., วช.,	-	2. จัดให้มีการรวบรวมแหล่ง/ช่องทางสำหรับการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงานวิจัย	P
		3.การจัดหาแหล่ง/ช่องทางสำหรับการเผยแพร่และตีพิมพ์ผลงาน	ทช., ฟว., คม., วช.,	-		
	3.การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	1. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ เช่น เทคโนโลยี หลักสูตรการฝึกอบรม รายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ	ทช.	ฟว., คม., วช.,	1. จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริการผ่านทาง web site	T
		2. การจัดทำระบบฐานข้อมูล	ทช.	-	2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล	H
		3.การประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูล	สล.(ปส.)	-	3. จัดให้มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น website	P
		4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล	ทช.	-	ผ่านพับ โปสเตอร์	

กระบวนการ	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	1.การสำรวจและรวบรวมข้อมูล จำนวน และศักยภาพของสถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	ทช.	สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	1. สำรวจและรวบรวมข้อมูล จำนวน และศักยภาพของสถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	P
		2.การประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ร่วมกับสถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น ทั่วทุกภูมิภาค	ทช.	สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	2. ประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกับ สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่นทั่วทุกภูมิภาค	P
		3.การกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการในการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถาบัน/หน่วยงานที่เป็นเครือข่าย	ทช.	สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	3. กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการในการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถาบัน/หน่วยงานที่เป็นเครือข่าย	P
		4.การจัดทำกิจกรรมร่วมกันกับสถาบัน/หน่วยงานที่เป็นเครือข่าย	ทช.	สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	4. จัดกิจกรรมร่วมกันกับเครือข่าย เช่น การถ่ายทอดเทคโนโลยีตามความต้องการของชุมชน	p
		5.การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประสานความร่วมมือและการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยจัดการฝึกอบรม (training for the trainer)	ทช.	สถาบัน/หน่วยงานในท้องถิ่น	5. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการประสานความร่วมมือและการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยจัดการฝึกอบรม (training for the trainer)	H
		6.การจัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย	ทช.	-	6. จัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย	T

หมายเหตุ:

* ระบุด้าน ด้านขั้นตอน / วิธีปฏิบัติงาน (P) ด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่ (S) ด้านเทคโนโลยี (T) ด้านบุคลากร (H)

3.1.3 แบบฟอร์มเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

แบบฟอร์มที่ 4 การวิเคราะห์และการคัดเลือกแนวทางการพัฒนา

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ชื่อกลยุทธ์ : 1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
-โครงการเคมี -โครงการฟิสิกส์และ วิศวกรรม -โครงการวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ -สำนักเทคโนโลยีชุมชน (กลุ่มงานเซรามิก) -สำนักงานเลขานุการกรม (ฝ่ายสารบรรณ,ฝ่าย การเงิน)	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ผอ.ระดับ 8)	1. วิสัยทัศน์	ความสามารถในการ กำหนดทิศทางไม่ ชัดเจนและเพื่อให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ของยุคโลกาภิวัตน์	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้าง วิสัยทัศน์ในการกำหนด ทิศทางให้ชัดเจน	เป็นผู้นำองค์กรที่มี ความสามารถ
		2. สภาวะผู้นำ	มีทักษะไม่เพียงพอ ต่อการเป็นผู้นำ	จัดให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		3. ศักยภาพเพื่อนำ การปรับเปลี่ยน (Change Leadership-LEAD)	ไม่ได้รับการอบรมที่ เพียงพอ	จัดให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อให้มีความสามารถในการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในตำแหน่งได้รับ การอบรมมีความสามารถ ในการเป็นผู้นำในการ ปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		4. ความรู้ในการ บริหาร จัดการ	ไม่ได้รับการอบรม ที่ เพียงพอ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการ หรือ เทคนิคการบริหารจัดการ สมัยใหม่ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		5. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 8 ว)	2. สภาวะผู้นำ	มีทักษะไม่เพียงพอ ต่อการเป็นผู้นำ	จัดให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพเกิน มาตรฐาน	ปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กร	สล.(จท.)	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง และสามารถสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทายดี	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือ ให้เกินมาตรฐาน

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		3. ความรู้ระบบ มาตรฐานคุณภาพ ห้องปฏิบัติการ	บุคลากรมีความรู้ พื้นฐานแต่ต้องพัฒนา เสริมเพื่อยกระดับ ทักษะให้สูงขึ้น	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพห้องปฏิบัติการ ให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และ สามารถนำมาพัฒนา คุณภาพห้องปฏิบัติการให้ เป็นที่เชื่อถือมากขึ้น
		4. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		5. ความรู้ในการ บริหารจัดการ	ไม่ได้รับการอบรม ที่ เพียงพอ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับ การ บริหารจัดการ หรือ เทคนิคการบริหารจัดการ สมัยใหม่ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความเป็น จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		6. การสืบเสาะหา ข้อมูล	การสืบค้นข้อมูลยัง ไม่เป็นระบบและ ต่อเนื่อง	บริหารองค์ความรู้ (KM)	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ ปฏิบัติ
		7. การทำงานเชิงรุก	ขาดแนวคิดในการ ดำเนินงานเชิงรุก	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ	สามารถคาดการณ์ ล่วงหน้าและวางแผน จัดการกับสิ่งที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		8. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้ เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 6 - 7)	1. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถ วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	บริหารองค์ความรู้ (KM)	คณ. พว. วช. ทช. (วพช.) สส.(จท.)	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยง เหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้ เพิ่มขึ้น
		2. ความรู้ระบบ มาตรฐานคุณภาพ ห้องปฏิบัติการ	บุคลากรมีความรู้ พื้นฐานแต่ต้องพัฒนา เสริมเพื่อยกระดับ ทักษะให้สูงขึ้น	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	คณ. พว. วช. ทช. (วพช.) สส.(สบ. กง.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพห้องปฏิบัติการ ให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และ สามารถนำมาพัฒนา คุณภาพห้องปฏิบัติการให้ เป็นที่เชื่อถือมากขึ้น
		3. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		4. การสืบเสาะข้อมูล	การสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง	บริหารองค์ความรู้ (KM)	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์สามารถเรียนรู้จากการถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขได้ในระยะยาว	บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ปฏิบัติ
		5. ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอและตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 3-5)	1. ความมั่นใจในตนเอง	ความรู้และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามภารกิจของตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตรงกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ
		2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกินมาตรฐาน	ปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	สล. (จท.)	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง และสามารถสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายดี	บุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือให้เกินมาตรฐาน

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		3. ความรู้ระบบ มาตรฐานคุณภาพ ห้องปฏิบัติการ	บุคลากรมีความรู้ พื้นฐานแต่ต้องพัฒนา เสริมเพื่อยกระดับ ทักษะให้สูงขึ้น	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.) สล.(สบ. กง.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพห้องปฏิบัติการ ให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และสาร มารถนำมาพัฒนาคุณภาพ ห้องปฏิบัติการให้เป็นที่ เชื่อถือมากขึ้น
		4. การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	ระเบียบปฏิบัติมีการ เพิ่มเติมและ เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ปัจจุบัน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาย อาชีพ	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		5. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคเฉพาะด้าน (ระดับ 6-7)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		2. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคเฉพาะด้าน (ระดับ 4-5)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคเฉพาะด้าน (ระดับ 1-3)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. ความถูกต้องของ งาน	ขาดความรู้และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	4 เดือน	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องครบถ้วนและลด ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการ การใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 6-7)	1 ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน	ขาดการยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงาน	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	8 เดือน	ช่วยเพิ่มพูนเทคนิคในการ ปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนและ สถานการณ์ได้เพิ่มมากขึ้น	บุคลากรสามารถนำเทคนิค ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
		2. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 4-5)	1. ความถูกต้องของ งาน	ขาดความรู้และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	4 เดือน	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องครบถ้วนและลด ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. ความเข้าใจผู้อื่น	ต้องประสานงานกับ บุคคลอื่น ๆ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	สส.(จท.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสาร กับผู้อื่นได้ถูกต้องและชัดเจน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะในการสื่อสาร เพิ่มขึ้น
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 1-3)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. ความเข้าใจผู้อื่น	ต้องประสานงานกับ บุคคลอื่น ๆ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	สส.(จท.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสาร กับผู้อื่นได้ถูกต้องและชัดเจน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะในการสื่อสาร เพิ่มขึ้น
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานการเงิน (ระดับ 8)	1. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถ วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	บริหารองค์ความรู้ (KM)	สส.(กก.)	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยง เหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้ เพิ่มขึ้น

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		2. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความต้องการในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานการเงิน (ระดับ 6- 7)	1. การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	ระเบียบปฏิบัติมีการ เพิ่มเติมและ เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ปัจจุบัน	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาย อาชีพ	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความต้องการในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานการเงิน (ระดับ4-5)	1. ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบของ กระทรวงการคลัง	มีความรู้ขั้นพื้นฐานที่ ต้องพัฒนาเสริมการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	สล.(จท.)	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	สามารถใช้กฎระเบียบได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการ ใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานการเงิน (ระดับ1-3)	1. ความร่วมแรงร่วม ใจ	ต้องประสานงานกับ หน่วยงานอื่นให้ได้มา ซึ่งข้อมูลที่ต้องการ	การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	สล.(กง.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ใน งานที่ปฏิบัติเพื่อสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานใน ทีมให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรมีการทำงานใน ลักษณะเป็นทีมงานมากขึ้น
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการ ใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

แบบฟอร์มที่ 4 การวิเคราะห์และการคัดเลือกแนวทางการพัฒนา

ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ชื่อกลยุทธ์ : 1.2 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนาองค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
-สำนักเทคโนโลยีชุมชน -โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม -โครงการเคมี -โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ -สำนักงานเลขานุการกรม (ฝ่ายประชาสัมพันธ์)	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ผอ.ระดับ 9) (ผอ.ระดับ 8)	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกินมาตรฐาน	ปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	สล.(จท.)	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย	บุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือให้เกินมาตรฐาน
		2.การมองภาพองค์กรรวม	พัฒนาความในเชิงสังเคราะห์	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ คิดในเชิงสังเคราะห์ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
		3.ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ขาดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงภายในและภายนอกองค์กร	การปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	สล.(จท.)	12 เดือน	เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทิศทางเดียวกัน	บุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีเด่น

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		4.การวางกลยุทธ์ ภาครัฐ	ไม่ได้รับการอบรมที่ เพียงพอ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการ วางกลยุทธ์ภาครัฐให้กับ บุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		5. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 8 ว)	1.การสืบเสาะหา ข้อมูล	การสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบและ ต่อเนื่อง	บริหารองค์ความรู้ (KM)	ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ ปฏิบัติ
		2. การสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่/นวัตกรรม	พัฒนาทักษะและ มุมมองในการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ใน เชิงพาณิชย์	บริหารองค์ความรู้ (KM)	ทช. ฟว.	12 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถบริหาร องค์ความรู้โดยไม่ต้องใช้ งบประมาณมากในการ ดำเนินงาน	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		3.ความรู้/ความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ/หรือที่เกี่ยวข้อง กับสาขาที่ทำการวิจัย	มีความรู้พื้นฐานแต่ ต้องการพัฒนาให้ทัน เทคโนโลยีใหม่ ๆ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	ทช. ฟว.	12 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ สาขา ทำการวิจัยให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		4.การเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้อย่าง กว้างขวางและ ต่อเนื่องพร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลง	การปรับ/สร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร	ทช.	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ ยากและท้าทาย	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือ ให้เกินมาตรฐาน
		5. การถ่ายทอดองค์ ความรู้	บุคลากรมีทักษะไม่ เพียงพอในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ/การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	ทช.	12 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์ในการถ่ายทอด เทคโนโลยี	บุคลากรได้เรียนรู้และมี ความพร้อมในการถ่ายทอด เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
		6. การเรียนรู้เทคนิค เฉพาะของการเขียน ผลงานวิจัยเพื่อ เผยแพร่	ให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้อย่าง กว้างขวางในการ เขียนผลงานวิจัยเพื่อ เผยแพร่และช่องทาง นำไปสู่การตีพิมพ์ ผลงานวิจัย	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ/การ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญมือ อาชีพในการเขียนผลงานวิจัย	ทช.	12 เดือน	เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญมือ อาชีพ จะช่วยเพิ่มศักยภาพ ให้บุคลากรด้านการวิจัย ให้มี ความสามารถในการเขียน ผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้สามารถศึกษา เทคนิคและวิธีการเขียน ผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		7. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 6 - 7)	1. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถ วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	บริหารองค์ความรู้ (KM)	สส.(จท.) ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยง เหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้ เพิ่มขึ้น
		2. การสืบเสาะข้อมูล	การสืบค้นข้อมูลยัง ไม่เป็นระบบและ ต่อเนื่อง	บริหารองค์ความรู้ (KM)	ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ ปฏิบัติ
		3.ความรู้/ความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ/หรือที่เกี่ยวข้อง กับสาขาที่ทำการวิจัย	มีความรู้พื้นฐานแต่ ต้องการพัฒนาให้ทัน เทคโนโลยีใหม่ ๆ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	ทช. ฟว. สส.(จท.)	12 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ สาขาที่ทำการวิจัยให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		4.การเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้อย่าง กว้างขวางและ ต่อเนื่องพร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลง	การปรับ/สร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร	ทช.	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ ยากและท้าทาย	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือ ให้เกินมาตรฐาน
		5. การถ่ายทอดองค์ ความรู้	บุคลากรมีทักษะไม่ เพียงพอในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ/การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	ทช.	12 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์ในการถ่ายทอด เทคโนโลยี	บุคลากรได้เรียนรู้และมี ความพร้อมในการถ่ายทอด เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
		6. การเรียนรู้เทคนิค เฉพาะของการเขียน ผลงานวิจัยเพื่อ เผยแพร่	ให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้อย่าง กว้างขวางในการ เขียนผลงานวิจัยเพื่อ เผยแพร่และช่องทาง นำไปสู่การตีพิมพ์ ผลงานวิจัย	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ/การ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญมือ อาชีพในการเขียนผลงานวิจัย	ทช.	12 เดือน	เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญมือ อาชีพ จะช่วยเพิ่มศักยภาพ ให้บุคลากรด้านการวิจัยมี ความสามารถในการเขียน งานวิจัยเพื่อเผยแพร่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้สามารถศึกษา เทคนิคและวิธีการเขียน ผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่
		7. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความตรงกับความ ต้องการใช้งาน	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 3-5)	1. ความร่วมแรงร่วม ใจ	ต้องประสานงานให้ ได้มาซึ่งข้อมูลที่ ถูกต้องกับหน่วยงาน อื่น	การพัฒนาการทำงานเป็น ทีม	สส.(ก.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ใน งานที่ปฏิบัติเพื่อสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานใน ทีม ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรมีการทำงานใน ลักษณะเป็นทีมงานมากขึ้น
		2.การเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ให้บุคลากรได้มีโอกาส เรียนรู้อย่าง กว้างขวางและ ต่อเนื่องพร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลง	การปรับ/สร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร	ทช.	12 เดือน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ ยากและท้าทาย	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติราชการให้ดีเด่นหรือ ให้เกินมาตรฐาน
		3. การถ่ายทอดองค์ ความรู้	บุคลากรมีทักษะไม่ เพียงพอในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ/การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	ทช.	12 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์ในการถ่ายทอด เทคโนโลยี	บุคลากรได้เรียนรู้และมี ความพร้อมในการถ่ายทอด เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
		4. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคเฉพาะด้าน (ระดับ 6-7)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		2. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถ วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	บริหารองค์ความรู้ (KM)	สส.(จท.) ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยง เหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้ เพิ่มขึ้น
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคพาด้าน (ระดับ 4-5)	1. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถ วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	บริหารองค์ความรู้	สส.(จท.) ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยง เหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้ เพิ่มขึ้น
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคพิเศษด้าน (ระดับ 1-3)	1. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 6-7)	1 ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน	ขาดการยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงาน	การจัดการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	8 เดือน	ช่วยเพิ่มพูนเทคนิคในการ ปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนและ สถานการณ์ได้เพิ่มมากขึ้น	บุคลากรสามารถนำเทคนิค ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
		2. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติ ยังไม่เพียงพอ	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน (On The Job Training)	หน่วยงานที่สังกัด	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สท.(ทส.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 4-5)	1. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานธุรการ (ระดับ 1-3)	1. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (ระดับ 8)	1. การทำงานเชิงรุก	ขาดแนวคิดในการ ดำเนินงานเชิงรุก	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความจำเป็นใน การปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ	สามารถคาดการณ์ ล่วงหน้าและวางแผน จัดการกับสิ่งที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นได้
		2. ศิลปการสื่อสารเชิงรุก	บุคลากรมีทักษะไม่ เพียงพอในการ สื่อสารและจูงใจอย่าง มีประสิทธิภาพ	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ในการสื่อสารและจูงใจอย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ สื่อสารและจูงใจ

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (ระดับ 6- 7)	1. การทำงานเชิงรุก	ขาดแนวคิดในการ ดำเนินงานเชิงรุก	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความจำเป็นใน การปฏิบัติงานและเพิ่มประ สิทธิภาพ	สามารถคาดการณ์ ล่วงหน้าและวางแผน จัดการกับสิ่งที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นได้
		2. ศิลปการสื่อสารเชิงรุก	บุคลากรมีทักษะไม่ เพียงพอในการ สื่อสารและจูงใจอย่าง มีประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ในการสื่อสารและจูงใจอย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ สื่อสารและจูงใจ
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความ ต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สท.(ทส.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

1.1 หน่วยงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่ รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competeny ที่ ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่ รับผิดชอบในการ ดำเนินการ	1.7 ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	กลุ่มงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (ระดับ4-5)	1. ความร่วมแรงร่วม ใจ	ต้องประสานงานให้ ได้มาซึ่งข้อมูลที่ ถูกต้องกับหน่วยงาน อื่น	การพัฒนาการทำงานเป็น ทีม	สล.(กง.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ใน งานที่ปฏิบัติเพื่อสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานใน ทีม ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรมีการทำงานใน ลักษณะเป็นทีมงานมากขึ้น
		2. ความเข้าใจผู้อื่น	ต้องประสานงานกับ บุคคลอื่น ๆ	การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน (On The Job Training)	สล.(จท.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสาร กับผู้อื่นได้ถูกต้องและชัดเจน	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะในการสื่อสาร เพิ่มขึ้น
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้

3.2 ข้อมูลจากการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ครั้งที่ 1

3.2.1. การปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี

กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. (2548 – 2551) โดยได้ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ จากที่เคยเสนอไว้เดิม ดังนี้

ที่เสนอไว้เดิม		ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (2548 – 2551)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. พัฒนาการบริการการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และส่งเสริมการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	1. การบริการทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ
	1.2 เร่งวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อเพิ่มมูลค่าและพัฒนาคุณภาพสินค้า		1.2 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์
	1.3 เร่งรัดการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้		
2. พัฒนาและรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการ	2.1 เร่งรัดการรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการ	2. พัฒนากำลังคนและการให้บริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.1 พัฒนากำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	2.2 พัฒนาความสามารถห้องปฏิบัติการ		2.2 พัฒนาหอสมุดวิทยาศาสตร์และการให้บริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. พัฒนากำลังคนและการให้บริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.1 พัฒนากำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการรับประกันคุณภาพห้องปฏิบัติการ	3.1 เร่งรัดการรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการ
	3.2 พัฒนาหอสมุดวิทยาศาสตร์และการให้บริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		3.2 พัฒนาความสามารถห้องปฏิบัติการ
		4. การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถการดำเนินงานขององค์กร	4.1 ปรับปรุงกฎหมาย
			4.2 เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและองค์กร

3.2.2. ข้อมูลในแบบฟอร์มที่ 4.2 และ แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2

ตามที่กรมวิทยาศาสตร์บริการได้ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี นั้น จึงใคร่ปรับปรุงข้อมูลในแบบฟอร์ม 4.2 และ 1.1 ชุด 2 ที่เคยเสนอในการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ครั้งที่ 1 เพื่อนำไปวิเคราะห์ฯ ต่อไป ดังนี้

แบบฟอร์มที่ 4.2 : แบบฟอร์มการสรุปรวบรวมกระบวนงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาปรับปรุง

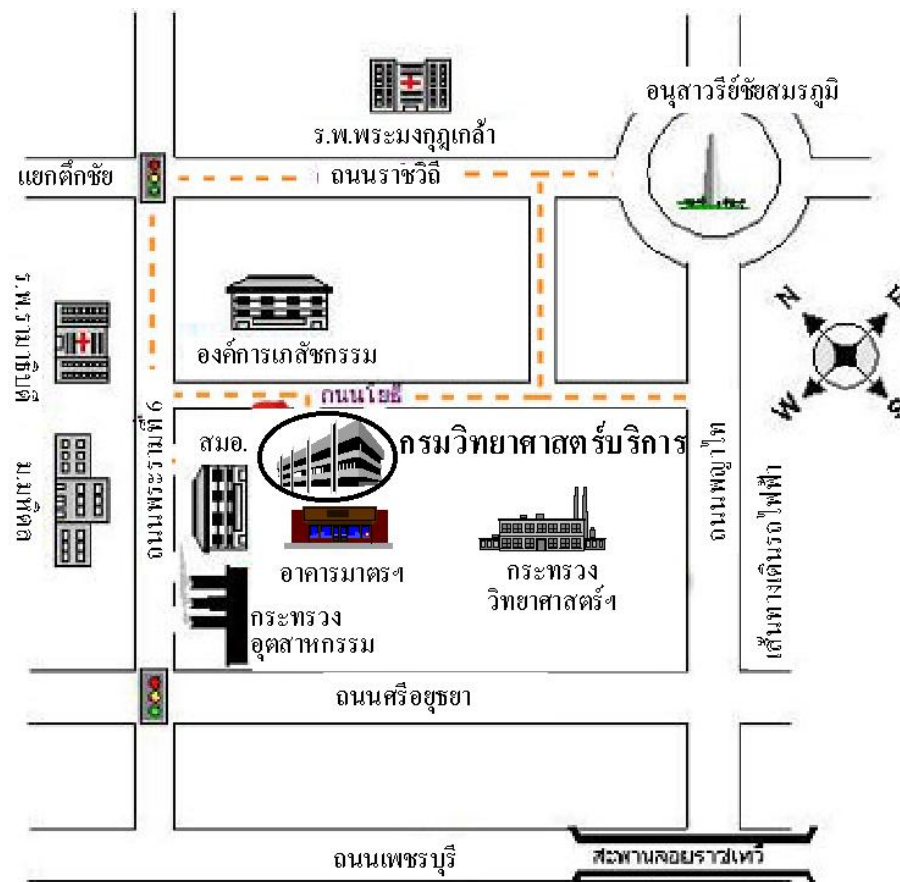
แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 : แบบฟอร์มเพื่อรวบรวมกระบวนงานที่ควรจะดำเนินการแต่ยังไม่ได้ดำเนินการในปัจจุบัน

ที่เสนอไว้เดิม		ปรับปรุงตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี	
กลยุทธ์	กระบวนงาน	กลยุทธ์	กระบวนงาน
1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	แบบฟอร์มที่ 4.2 :	1.1 เพิ่มศักยภาพและขยายผลการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	แบบฟอร์มที่ 4.2 :
	1. การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ		1. การบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ
	2. การสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ		2. การสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :
	1. การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ		1. การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ
	2. การจัดทำฐานข้อมูลการให้บริการ		2. การจัดทำฐานข้อมูลการให้บริการ
1.2 เร่งวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทาง ว & ท รวมทั้งเพื่อเพิ่มมูลค่าและพัฒนาคุณภาพสินค้า	แบบฟอร์มที่ 4.2 :	1.2 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์	แบบฟอร์มที่ 4.2 :
	1.การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ		1. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		2. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ผู้ประกอบการ/ชุมชน
	1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย		3. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด
	2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ		แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :
	แบบฟอร์มที่ 4.2 :		1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย
1.3 เร่งรัดการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้	แบบฟอร์มที่ 4.2 :		2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ
	1. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ผู้ประกอบการ/ชุมชน		3. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี
	2. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด		4. การสร้างเครือข่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		
	1. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี		
	2. การสร้างเครือข่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี		

3.2.3 อักษรย่อในหน่วยงานของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

อักษรย่อของหน่วยงานในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ชื่อหน่วยงาน	อักษรย่อ
สำนักเทคโนโลยีชุมชน ▪ กลุ่มวิจัยและพัฒนาเซรามิก	ทช. วพช.
สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ ▪ กลุ่มบริหารจัดการทดสอบความชำนาญ	บร. กทช.
โครงการเคมี	คม.
โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม	ฟว.
โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ	วช.
สำนักงานเลขานุการกรม ▪ ฝ่ายสารบรรณ ▪ ฝ่ายการคลัง ▪ ฝ่ายแผนงาน ▪ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ▪ ฝ่ายประชาสัมพันธ์	สล. สบ. ฝค. ผง. จท. ปส.



กรมวิทยาศาสตร์บริการ ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี กทม. 10400 <http://www.dss.go.th>
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ 0 2201 7498-99 โทรสาร 0 2201 7497 e-mail : chanyawa@dss.go.th