

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	1. ความสะดวกของผู้ใช้บริการในการส่งตัวอย่างและชำระค่าธรรมเนียม	สล.(สบ., กง.)	คม., วช., ฟว.ทช. (วพช.)	1. เพิ่มความสะดวกให้ผู้ให้บริการ โดยจัดให้มีจุดบริการร่วม (one stop service)	P
		2. การรับค่าธรรมเนียม					
		3. การลงทะเบียนและส่งตัวอย่างไปโครงการฯ	2. การรับตัวอย่าง รับค่าธรรมเนียมจากผู้ให้บริการ และส่งตัวอย่างไปยังห้องปฏิบัติการ			2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่โดยตรงของตนเอง เช่น	
		4. การรับตัวอย่างจากฝ่ายสารบรรณ					
		5. การวิเคราะห์ทดสอบ					
6. การออกรายงานผลฯ	3. การวิเคราะห์ทดสอบ/สอบเทียบและร่างรายงานผลฯ	คม., วช., ฟว.ทช. (วพช.)	-	- การมีจิตสำนึกในการให้บริการ (service mind)	H		
7. การจัดพิมพ์รายงานผลฯ	4. การจัดพิมพ์ และส่งรายงานผลฯ ให้ผู้ใช้บริการ	สล.(สบ.)	คม., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	- การรับ-ส่ง และการจัดการตัวอย่าง			
8. การตรวจสอบและลงนาม และส่งรายงานผลฯไปฝ่ายสารบรรณ	4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ /มีจิตสำนึกในการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	คม., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สล.(พด.)	- เทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบที่ทันสมัย และการใช้เครื่องมือพิเศษ			
9. การออกเลขที่หนังสือและจัดส่งรายงานฯให้ผู้ใช้บริการ							

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)		5. การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สล.(พต.)	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.)	-		

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*	
กระบวนงานที่คัดเลือกมาปรับปรุง (ต่อ) (จากแบบฟอร์ม 4.2)	2. การสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ	1. ตั้งคณะทำงานพิจารณาการสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ การทดสอบความชำนาญ	1. การตั้งคณะทำงานสร้างศักยภาพเพื่อการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และทดสอบความชำนาญ	ผู้บริหาร	คม., วช., ฟว., บร., ทช. (วพช.)	1. มีระบบในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ : - ข้อมูลผู้ใช้บริการ - ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการ/ตลาด	T
		2. การรวบรวมข้อมูลปริมาณความต้องการ วิธี/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/ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ/ สอบเทียบ	
		3. การศึกษามาตรฐานวิธีทดสอบ สอบเทียบที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการดำเนินการ	3.การมีเครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	สส.(พัสดู)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	2.จัดตั้งศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ (customer relation management center) เพื่อปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า วิเคราะห์ความต้องการ	P
		4. การขออนุมัติการพัฒนาวิธีการให้บริการ 5. การดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ 6. สรุปผลการดำเนินงานจัดทำรายงานและขออนุมัติการให้บริการ	4. การวิจัยพัฒนารายการทดสอบ สอบเทียบ และการทดสอบความชำนาญรายการ/เรื่องใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ตลาดและกฎระเบียบ	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	3. พัฒนาบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงให้ - 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
		6. การพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	6. การพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	สล. (จท.)	
		7. การประชาสัมพันธ์รายการที่ให้บริการใหม่ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	7. การประชาสัมพันธ์รายการที่ให้บริการใหม่ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	สล.(ปส.)	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	1. การสร้างเครือข่ายห้องปฏิบัติการ วิเคราะห์ทดสอบ 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 /วิธีการในการจัดทำข้อตกลงระหว่างห้องปฏิบัติการเครือข่าย	P
		4. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบริหารงานเครือข่าย	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	สส.(จท.)		
		5. การสร้างความร่วมมือกับห้องปฏิบัติการที่เข้าร่วมเครือข่าย	คม., วช., ฟว., บร. ทช. (วพช.)	-	3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือกับห้องปฏิบัติการเครือข่าย เช่นการจัดการฝึกอบรมบุคลากร จัดกิจกรรมทดสอบความชำนาญ	P
		6. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ห้องปฏิบัติการ เกี่ยวกับความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับในการเป็นเครือข่าย	สส. (ปส.)	-	4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	P

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (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 ด้านการให้บริการ วิเคราะห์ทดสอบ 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

กระบวนงาน	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (จากแบบฟอร์ม 1.1 ชุดที่ 2)	3. การจัดทำฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	1. การมีระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	สส.(พต.)	คณ., วช., ฟว., บร., พศ., ทช. (วพช.)	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์ เช่น การบริหารเวลาของการใช้เครื่องมือ การบำรุงรักษาเครื่องมือ	T
		2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สส.(พต.)	การแจ้งเตือนเมื่อถึงกำหนดสอบเทียบ เป็นต้น	
		3. การประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นที่รู้จัก	คณ., วช., ฟว., ทช. (วพช.)	สส.(พต.)	2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการดูแลระบบ (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

กระบวนการ	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (จากแบบฟอร์ม 4.2)	1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ	1. การตรวจสอบความต้องการผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย	ทช., ฟว.	สล.	1. ตรวจสอบความต้องการใช้ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย	P
		2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	ทช., ฟว.	-	2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งทางเทคโนโลยีและการตลาดโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และ/หรือร่วมงานกับภาคเอกชน	H
		3. การกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการในการทำข้อตกลง / สัญญา / หนังสืออนุญาตให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	ทช., ฟว.	-	3. จัดทำหลักเกณฑ์/วิธีการของข้อตกลง/สัญญา/หนังสืออนุญาตให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	P
		4. การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/เทคโนโลยีให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ทช., ฟว.	สล.(ปส.)	4. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	P
		5. การถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.	-		
		6. การจัดทำทะเบียนสถานประกอบการที่นำผลงานวิจัย/เทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	ทช., ฟว.	-		
		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.,คณ., วช.	สส.	1. ปรับปรุงวิธีการสำรวจความต้องการเทคโนโลยีฯ โดยว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ	P
		2.การจัดทำแผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำปี	2.การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น web site วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นิทรรศการ ฯลฯ	สส.(ปส.)	ทช., ฟว.,คณ., วช.	2. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด ในรูปแบบต่างๆ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น web site วิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นิทรรศการ ฯลฯ	P
		3.การสำรวจพื้นที่เพื่อดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยี	3.การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คณ., วช.	-	3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	P
		4.การถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.จัดให้มีโสตทัศนูปกรณ์สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ	ทช., ฟว.,คณ., วช.	สส-(พด.)	4. จัดให้มีโสตทัศนูปกรณ์สำหรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ	T
		5.การจัดทำทะเบียนของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	5.การถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทช., ฟว.,คณ., วช.	-		
		6.สรุปผลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล	6.การจัดทำทะเบียนของผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คณ., วช.	-		
			7.การติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดเทคโนโลยี	ทช., ฟว.,คณ., วช.	-		

กระบวนการ	กิจกรรมปัจจุบัน	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล	ชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ:	ชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง:	สิ่งที่ต้องดำเนินการ/ สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง	เป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน*	
กระบวนการที่คัดเลือกมาปรับปรุง (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 2. พัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์แบบเชิงรุก	P H
	กระบวนการที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม (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. จัดให้มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น website แผ่นพับ โปสเตอร์	P	
4.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล			ทช.				

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.การจัดการแหล่ง/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. จัดให้มีการเผยแพร่ฐานข้อมูลทางสื่อ	P
		4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล	ทช.	-	ประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น website 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. ประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกับสถาบัน/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 หน่วยงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์	1.2 กลุ่มงานที่รับผิดชอบกลยุทธ์	1.3 Competency ที่ต้องการพัฒนา	1.4 สาเหตุที่ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนาองค์กร (ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง)	1.6 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการ	1.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
-โครงการเคมี -โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม -โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ -สำนักเทคโนโลยีชุมชน (กลุ่มงานเซรามิก) -สำนักงานเลขานุการกรม (ฝ่ายสารบรรณ, ฝ่ายการเงิน)	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ผอ.ระดับ 8)	1. วิสัยทัศน์	ความสามารถในการกำหนดทิศทางไม่ชัดเจนและเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางให้ชัดเจน	เป็นผู้นาองค์กรที่มีความสามารถ
		2. สภาวะผู้นำ	มีทักษะไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้นำ	จัดให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
		3. ศักยภาพเพื่อรับการปรับเปลี่ยน (Change Leadership-LEAD)	ไม่ได้รับการอบรมที่เพียงพอ	จัดให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เพื่อให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรในตำแหน่งได้รับการอบรมมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

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 ที่เกี่ยวข้องกับ การ บริหารจัดการ หรือ เทคนิคการบริหารจัดการ สมัยใหม่ให้กับบุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		5. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับ ความต้องการใช้งาน	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	ค.ม. พ.ว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพห้องปฏิบัติการ ให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และ สามารถนำมาพัฒนา คุณภาพห้องปฏิบัติการให้ เป็นที่เชื่อถือมากขึ้น
		4. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		5. ความรู้ในการ บริหารจัดการ	ไม่ได้รับการอบรม ที่ เพียงพอ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(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)	ค.ม. พ.ว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิด วิเคราะห์สามารถเรียนรู้จาก การถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่ง เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไข ได้ในระยะยาว	บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานที่ ปฏิบัติ
		7. การทำงานเชิงรุก	ขาดแนวคิดในการ ดำเนินงานเชิงรุก	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(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 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)	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 พัฒนาตรงกับความจำเป็น 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. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอและตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
	ศึกษาและค้นคว้าวิจัย (ระดับ 3-5)	1. ความมั่นใจใน ตนเอง	ความรู้และ ประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติงานยังไม่ เพียงพอ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	คม. ฟว. วช. ทช. (วพช.)	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ตามภารกิจของ ตนเอง	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพเกิน มาตรฐาน	ปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กร	สส. (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.) สล.(สบ. กง.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพห้องปฏิบัติการ ให้กับ บุคลากร	บุคลากรได้เรียนรู้และสาร มารณามาพัฒนาคุณภาพ ห้องปฏิบัติการให้เป็นที่ เชื่อถือมากขึ้น
		4. การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	ระเบียบปฏิบัติมีการ เพิ่มเติมและ เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ปัจจุบัน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาย อาชีพ	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความเป็น 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 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 ระยะเวลาที่ ใช้ในการ ดำเนินการ	1.8 เหตุผล การเลือกแนว ทางการพัฒนาองค์กรและ บุคลากร	1.9 ผลลัพธ์หรือ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
		2. การให้คำปรึกษา แนะนำ	บุคลากรขาดทักษะ ในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการ บริหารจัดการเทคโนโลยีที่ ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และ ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับ ความต้องการในการ 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	สล.(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
	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 และตรงกับ ความต้องการใช้งาน	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 และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้ 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 พัฒนาตรงกับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพ
		2. ความเข้าใจผู้อื่น	ต้องประสานงานกับ บุคคลอื่น ๆ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (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	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้ 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 ความเป็นในการ 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 ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนา ทักษะในการถ่ายทอดองค์ ความรู้ได้	บุคลากรได้เรียนรู้และ พัฒนาตรงกับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
		3. 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
		กลุ่มงานการเงิน (ระดับ 6- 7)	1. การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	ระเบียบปฏิบัติมีการ เพิ่มเติมและ เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ปัจจุบัน	การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	6 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาย อาชีพ
		2. 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
	กลุ่มงานการเงิน (ระดับ4-5)	1. ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบของ กระทรวงการคลัง	มีความรู้ขั้นพื้นฐานที่ ต้องพัฒนาเสริมการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On The Job Training)	สล.(จท.)	6 เดือน	เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ได้ตามภารกิจของ ตนเอง	สามารถใช้กฎระเบียบได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับ ความต้องการใช้งาน	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 และตรงกับ ความต้องการใช้งาน	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 สาเหตุที่ ต้องการพัฒนา competency	1.5 แนวทางการพัฒนา องค์กร (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.การมองภาพองค์รวม	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	สส.(จท.)	6 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วย เพิ่มพูนความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับ การวางกลยุทธ์ภาครัฐให้กับ บุคลากรได้	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับ การพัฒนาที่ตรงกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้
		5. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และตรงกับความต้องการใช้งาน	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(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 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
		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 และตรงกับ ความต้องการใช้งาน	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	การสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบและ 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 การพัฒนาที่ตรงกับ 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	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	สล.(กง.)	4 เดือน	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน งานที่ปฏิบัติเพื่อสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานใน ทีม ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรมีการทำงานใน ลักษณะเป็นทีมมากขึ้น
		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/ ประสิทธิภาพในการถ่ายทอด เทคโนโลยี	บุคลากรได้เรียนรู้และมี ความพร้อมในการถ่ายทอด เทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
		4. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	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	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	บุคลากรไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	บริหารองค์ความรู้ (KM)	สส.(จท.) ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์สามารถเรียนรู้จากการถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้เพิ่มขึ้น
		3. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอและตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
	กลุ่มงานบริการทาง เทคนิคพาด้าน (ระดับ 4-5)	1. การคิดวิเคราะห์	บุคลากรไม่สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	บริหารองค์ความรู้	สส.(จท.) ทช. ฟว.	6 เดือน	เทคนิคต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์สามารถเรียนรู้จากการถ่ายทอด/สอนงานได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขได้ในระยะยาว	บุคลากรสามารถเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนได้เพิ่มขึ้น
		2. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอและตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สส.(จท.)	12 เดือน	การจัดการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัย	บุคลากรได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

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 เทคนิคเฉพาะด้าน (ระดับ 1-3)	1. ความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเทคโนโลยี สมัยใหม่	บุคลากรไม่ได้รับการ ฝึกอบรมที่เพียงพอ และตรงกับความต้องการใช้งาน	จัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สล.(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	สล.(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 และตรงกับความต้องการใช้งาน	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 และตรงกับความต้องการใช้งาน	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. ศิลปการสื่อสารจูงใจ	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 และตรงกับความต้องการใช้งาน	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) โดยได้ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ 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 เร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์	แบบฟอร์มที่ 4.2 :
	1. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ		1. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :
	1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย		2. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ผู้ประกอบการ/ชุมชน
	2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ		3. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :
1.3 เร่งรัดการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้	แบบฟอร์มที่ 4.2 :	1.3 เร่งรัดการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้	แบบฟอร์มที่ 4.2 :
	1. การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ผู้ประกอบการ/ชุมชน		1. การพัฒนาฐานข้อมูลงานวิจัย
	2. การประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีที่พร้อมถ่ายทอด		2. การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานในประเทศและนานาชาติ
	แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :		แบบฟอร์มที่ 1.1 ชุดที่ 2 :
	1. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี		3. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประกอบการ/ชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี
	2. การสร้างเครือข่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี		4. 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.

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1209/335

470
-8 มี.ค. 2549



กรมวิทยาศาสตร์บริการ

1084

เลขรับ.....

วันที่ -8 มี.ค. 2549 เวลา 13.14 น.

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

28 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง แจ้งผลการประเมินแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

เรียน อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปลผลการตรวจแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

ตามที่ส่วนราชการได้จัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และได้จัดส่งแผนดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ด้านการจัดการความรู้ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้ดำเนินการตรวจแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หากได้รับคำชี้แจงในประเด็นที่ขอให้ปรับปรุงหรือแก้ไข หรือประเด็นข้อเสนอแนะ ขอได้โปรดดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการความรู้ตามคำชี้แจงหรือข้อเสนอแนะดังกล่าว และจัดส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน 2 ชุด พร้อมข้อมูลบรรจุลงในแผ่นดิสก์ 1 แผ่น ภายในวันศุกร์ที่ 31 มีนาคม 2549 ด้วย

อนึ่ง เมื่อได้รับแผนการจัดการความรู้ที่ส่วนราชการปรับปรุงแก้ไขครบถ้วนแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะมีหนังสือแจ้งผลคะแนนตัวชี้วัดที่ 13.1 เรื่องระยะเวลาของการส่งมอบแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่ 13.2 เรื่องระดับคุณภาพของแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ไปยังส่วนราชการภายในวันจันทร์ที่ 15 พฤษภาคม 2549 เพื่อเป็นข้อมูลในการกรอกแบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. 0 2356 9999 ต่อ 8977

โทรสาร 0 2356 9924

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เลขรับที่ 10/49

วันที่ 8 มี.ค. 2549

เวลา 14.35 น.

สรุปผลการตรวจแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

กรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทางเทคนิคและการวิจัยพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2. ขอบเขต KM การบริการวิเคราะห์ ทดสอบและสอบเทียบ

3. เป้าหมาย KM การจัดการความรู้ด้านเทคนิคการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบที่ทันสมัยและที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

ประเด็น	ผลการตรวจ
1. ครบถ้วนสมบูรณ์และไม่ต้องปรับแก้ไข	<p>1.1. ประเด็นขอบเขตและเป้าหมายของ KM มีความสอดคล้องและสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม</p> <p>1.2. มีลายเซ็นของผู้บริหารสูงสุดและ CKO ทุกแบบฟอร์ม แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้</p> <p>1.3. มีการระบุข้อมูลในแบบฟอร์มที่ 1-9 ได้ละเอียด ชัดเจน และเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้</p> <p>1.4. มีการระบุช่วงเวลาของแต่ละกิจกรรมในแผนการจัดการความรู้ ชัดเจน โดยเป็น/เดือน/ปี ที่เริ่มต้นและสิ้นสุด เพื่อง่ายต่อการวัดผลสำเร็จ</p> <p>1.5. มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนการจัดการความรู้ ได้ชัดเจน และมีการระบุค่าเป้าหมายเป็นเชิงสถิติ</p>
2. ขอให้ปรับปรุงหรือแก้ไข	-ไม่มี -
3. ข้อเสนอแนะ	<p>3.1 แบบฟอร์มที่ 11 กิจกรรมลำดับที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้<u>เนื้อหาความรู้</u> ตามที่ระบุในกิจกรรมลำดับที่ 1 เรื่องการบ่งชี้ความรู้ ดังนั้นควรกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในกิจกรรมลำดับที่ 2 นี้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น "จำนวนองค์ความรู้ตามทะเบียนรายการความรู้ 50 เรื่อง" หรือ "จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน 50 เรื่อง"</p> <p>3.2 แบบฟอร์มที่ 11 กิจกรรมลำดับที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ในช่องผู้รับผิดชอบ ควรระบุถึง "คณะกรรมการประมวล</p>

ประเด็น	ผลการตรวจ
	<p>และกลั่นกรองความรู้”</p> <p>3.3 แบบฟอร์มที่ 11 กิจกรรมลำดับที่ 7 การเรียนรู้ ควรปรับปรุงค่าเป้าหมายให้สัมพันธ์กับหน่วยวัดผลที่เป็นรูปธรรมของเป้าหมาย KM ของกรม เช่น “ร้อยละหรือจำนวนคนที่สามารถปฏิบัติตาม SOP 50 วิธี อย่างน้อยร้อยละ 80 หรือจำนวน 160 คน”</p> <p>3.4 แบบฟอร์มที่ 12 กิจกรรมลำดับที่ 1 การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และ กิจกรรมลำดับที่ 6 การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ในช่องผู้รับผิดชอบ ควรระบุถึง CKO ด้วย เพื่อเป็นการแสดงความมีส่วนร่วมในการผลักดันและส่งเสริมกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้</p>

