



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล
ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564



ตามโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	3
บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	6
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์	19
• วิสัยทัศน์	
• พันธกิจ	
• ค่านิยมหลัก	
• โครงสร้างองค์การ	
• คณะผู้บริหาร	
บทที่ 4 การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	34
บทที่ 5 การดำเนินโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ (การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ) ระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับกรมวิทยาศาสตร์บริการ	66
• กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ	
• การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ	
• การกำหนด Success Profile และสมรรถนะข้าราชการ วศ. ที่สอดคล้องกับ Business Drivers	
บทที่ 6 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564	82
บทที่ 7 แผนพัฒนาศักยภาพบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	91

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ.2560 - 2564 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้สอดคล้องและต่อเนื่องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล ไว้ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ยกระดับสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- 1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นเอกภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพของกรม ในการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบวิธีการพัฒนาต่าง ๆ สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรงและหน่วยงานภายในกรมทุกหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของกรมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมให้ประสบความสำเร็จ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมีความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ 5 มิติ ได้แก่

- 1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- 2) มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- 3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- 4) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ
- 5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินการของส่วนราชการในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนดด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 โดยต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ รวมทั้งต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากร ได้แก่

- 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร
- 2) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ
- 3) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร
- 4) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- 5) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย

ทั้งนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) ในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของ วศ. ปี พ.ศ. 2560 – 2564 ผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์โครงการ

- 2.1 เพื่อประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
- 2.2 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี พ.ศ. 2560 - 2564 ตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้ง แผนงาน/โครงการ ที่เหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักของกรมวิทยาศาสตร์บริการ อีกทั้งเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์หลักของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
- 2.3 เพื่อพัฒนาศูนย์บริการให้มีสมรรถนะ ความสามารถ ที่ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
- 2.4 โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลัก

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 การวิเคราะห์ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
- 3.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564
- 3.3 แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
- 3.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล
- 3.5 การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมให้แก่วิทยากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล กรม ดังที่ได้กำหนดไว้พัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล กรม ดังที่ได้กำหนดไว้

บทที่ 2

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล ของมหาวิทยาลัยบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

การพัฒนาศักยภาพบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องที่องค์กรชั้นนำยุคใหม่ให้ความสำคัญ โดยมีที่มาจากแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ปรับเปลี่ยนมุมมองจากงานฝึกอบรมซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่าย (Training Expenses) มาเป็นการลงทุนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Investment on Human Resource Development) ที่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีคุณค่าและมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนการพัฒนา เพราะจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development) เป็นการทำงานที่ให้ความสำคัญแก่การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินการขององค์กร ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้ให้นโยบายการพัฒนาระดับองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้ที่อยู่หน้างานและบริหารผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรู้จุดอ่อนการพัฒนาทั้งระดับหน่วยงานและบุคลากรมากที่สุด และหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคคลเชิงกลยุทธ์ยังจำเป็นต้องมีความรู้ เชิงลึกเกี่ยวกับเครื่องมือการพัฒนาที่มีหลากหลายประเภท เพื่อให้สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย พร้อมทั้งต้องมีเทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและนำเครื่องมือการพัฒนาต่าง ๆ ไปใช้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่กล่าวไปข้างต้น ในยุคที่มีการแข่งขันกันด้วยทุนมนุษย์ จึงมีความท้าทายอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่จะบอกว่างค์การของเรามีทุนมนุษย์ที่ทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าองค์กรอื่นหรือไม่ แม้วิธีการวัดและการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลจะยากกว่าการวัดผลทางด้านอื่นๆ แต่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการดังกล่าวก็เพื่อจะช่วยให้องค์กร ทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กรบรรลุ พันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แนวทางหนึ่งในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความแพร่หลายทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน คือ “การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลตามหลักการของ Human Capital Scorecard”

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลเป็นการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด (Human Resource Architecture) ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (People) ยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategy) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์กร (ซึ่งมิใช่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน) Brain E. Becker, Mark . Huselid และ Dave Ulrich ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “HR Scorecard” โดยได้พัฒนาแนวคิดมาจากตัวแบบการประเมินแบบสมดุลของ Robert Kaplan และ David Norton ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกเรื่อง Balanced Scorecard เป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1992

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยในระบบราชการพลเรือนไทยจะใช้คำว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของ การประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ 4 ส่วน ดังนี้

- 1.1 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ ส่วนราชการต้องบรรลุ
- 1.2 ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

- 1.3 มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด
- 1.4 ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการ ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและ มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้น ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ ซึ่งแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

ระดับ	จุดเน้น	ผู้รับผิดชอบ	บทบาท
การบริหารนโยบาย	การบริหารและพัฒนา กำลังคน	องค์กรกลางบริหาร ทรัพยากรบุคคล (สำนักงาน ก.พ.)	กำหนดกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้าน HRM (Human Resource Management) และ ติดตามประเมินผล
การบริหาร ยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากร บุคคลเชิงกลยุทธ์	ส่วนราชการ (กรมวิทยาศาสตร์ บริการ)	บริหารทรัพยากรบุคคลใน ส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM
การปฏิบัติการ	งานปฏิบัติด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ส่วนราชการ (กรมวิทยาศาสตร์ บริการ)	จัดทำแผน โครงการ และมาตรการ ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ด้าน HRM

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

การบริหารนโยบายเป็นบทบาทของสำนักงาน ก.พ. โดยจะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เห็นชอบข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนด “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” (HR Scorecard) ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

1. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
3. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
4. มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่งบริหาร

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา
2. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและคุ้มค่า
4. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย
2. ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สามารถ
5. จำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
2. ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ 5 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน
2. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ



แผนภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

3.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmark) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอื่น ๆ การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หรือ การศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา โดยสามารถนำข้อมูล ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของปีที่ผ่านมาประกอบการวิเคราะห์ได้ด้วยก็ได้

3.2 การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และ วิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

3.3 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ “การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย”

3.4 การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมีปัญหาและอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน และเมื่อครบ 1 ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของ “การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบปีถัดไป ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีการปรับปรุงที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อทุกส่วนราชการรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ สำนักงาน ก.พ. ก็จะสามารถกำหนดมาตรการ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับราชการพลเรือนได้

4. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์

กระบวนการและขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

4

กำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล
กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
รวมทั้งกำหนดระยะเวลาดำเนินการ

- แนวทางที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุผล
- วัดและประเมินผลได้

3

สรุปและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์การบริหาร และเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ อาทิ PMQA, HR Scorecard

- ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
- ความสำคัญ/ผลกระทบ
- ความเร่งด่วน

2

วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและเตรียมความพร้อมรองรับทิศทางในอนาคต

- ปริมาณ/จำนวน (ความพอเพียง/ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ/รูปแบบการจ้างงาน)
- คุณภาพ/ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม)
- กระบวนการและวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ต้องการอะไร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และรองรับอนาคต)



แนวทางการดำเนินการ

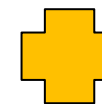
(ต้องทำอะไร)

1

ทบทวนสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

- ปริมาณ/จำนวน (ความพอเพียง/ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ/รูปแบบการจ้างงาน)
- คุณภาพ/ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม)
- กระบวนการและวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ต้องการอะไร เพื่อแก้ไขปัญหา)



แนวทางการแก้ไข/ปรับปรุง

(ต้องทำอะไร)

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนในส่วนราชการ ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา การศึกษาประเด็น (ปัญหา) ที่ต้องพิจารณา ประกอบด้วย

- ปริมาณ/ความพอเพียง/ความขาดแคลน/ส่วนเกิน โดยระบุ สายงาน ตำแหน่ง ความเชี่ยวชาญที่ต้องการ/จำเป็น ฯลฯ
- คุณภาพขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม)
- ระบบ กระบวนการ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การใช้ประโยชน์จากโอกาสและจุดแข็งของส่วนราชการ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
- แนวทางการปรับปรุงแก้ไข

เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดแข็ง จุดอ่อนของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต้องงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและเตรียมความพร้อมรองรับทิศทางในอนาคต

ขั้นตอนที่ 3 สรุปและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร และเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ อาทิ PMQA, HR Scorecard

เพื่อให้มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ โดยการนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ และกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

การดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ที่สำคัญ ได้แก่ การนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคนิค “การวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis)” ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่าง “ระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์” กับ “การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน” ของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็นที่เรียกว่า “ส่วนต่าง” จากนั้นเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ โดยพิจารณาจากประเด็นยุทธศาสตร์ ที่มีคะแนนส่วนต่างสูง เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตาม หากยังเห็นว่ายังมีประเด็นอื่นที่แม้จะมีคะแนน “ส่วนต่าง” แต่เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาดำเนินการ

การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1-3 มาสรุปเป็นประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจาก

- ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ขององค์กร
- ความสำคัญและผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ขององค์กร
- ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ

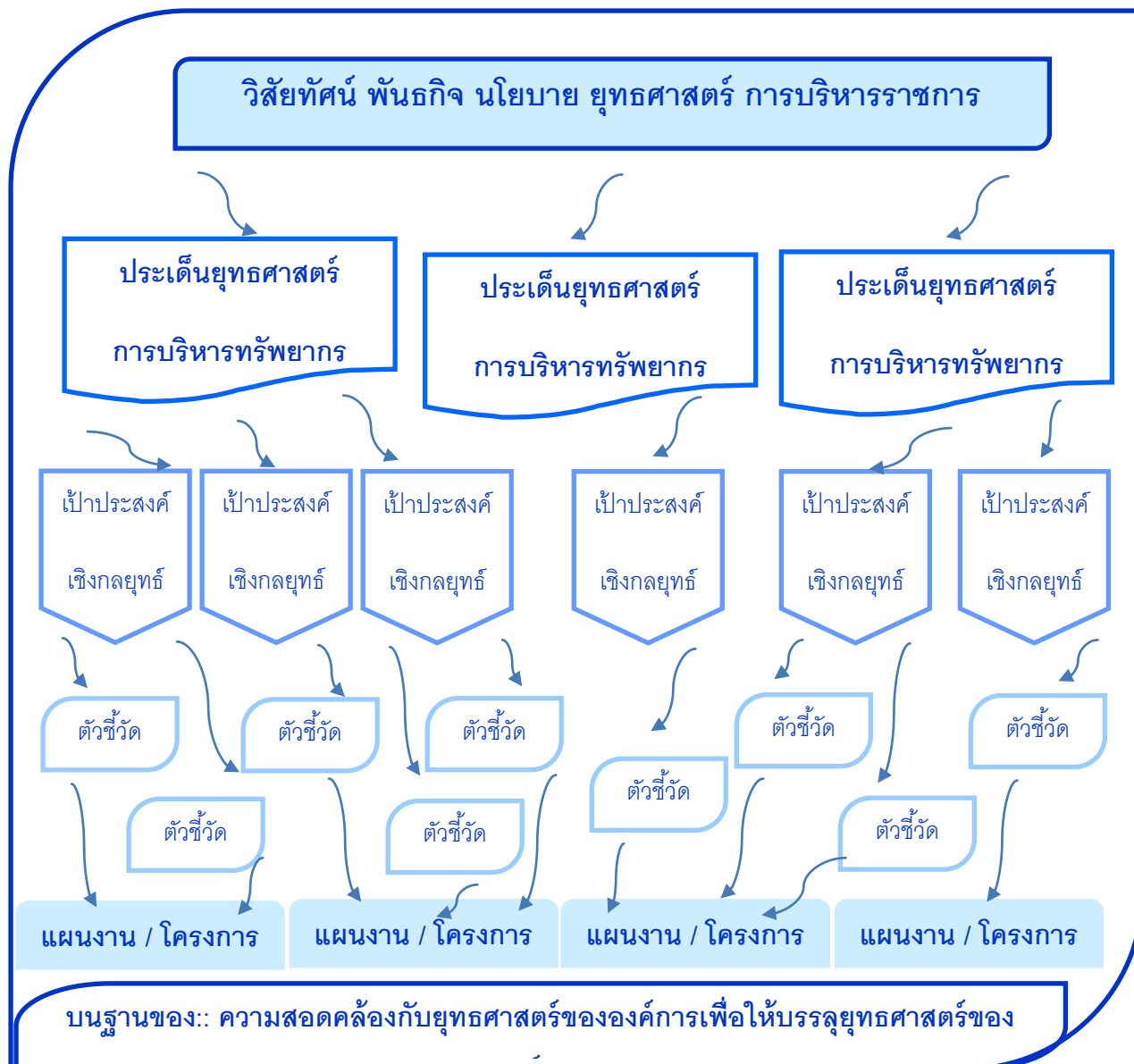
เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 3 บรรลุผล ซึ่งต้องระบุได้ว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว หรือที่เรียกว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives) ในส่วนของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การกำหนดและระบุสิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงใด หรือวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับ แต่ละเป้าประสงค์ด้วย

รวมทั้ง การนำประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องดำเนินการ ซึ่งมีลำดับความสำคัญสูง มากำหนดเป็น “ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล” กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

- กำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์หรือแต่ละกลยุทธ์
- กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/เป้าประสงค์ ตามความเหมาะสม
- ตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์ขององค์กร เจื่อนไข และข้อกำหนดต่าง ๆ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนที่ผู้บริหารจะพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ การนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานของคณะทำงานฯ ในขั้นตอนที่ 2.4 มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนภาพ 2 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์

(ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2560)

1. วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล

2. พันธกิจ

ให้บริการตรวจสอบและรับรองสินค้าและบริการด้วยระบบ MSTQ วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวิสาหกิจชุมชน

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์

2.1.1 พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการตามมาตรฐานสากล

2.1.2 เสริมสร้างห้องปฏิบัติการของประเทศตามมาตรฐานสากล

2.1.3 ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างรายได้ให้กับ SME และชุมชน

2.1.4 เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรในภาคการผลิต

2.1.5 พัฒนาให้เป็นศูนย์สารสนเทศเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศในรูปแบบดิจิทัล

2.1.6 บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 เป้าประสงค์

- 2.2.1 ส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตและคุณภาพผลิตภัณฑ์
- 2.2.2 วิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมและความรู้ใหม่ เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายและวิสาหกิจชุมชน
- 2.2.3 สร้างกลไกการตรวจสอบและรับรองในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อให้มีคุณภาพและความปลอดภัยต่อผู้บริโภค
- 2.2.4 พัฒนาศักยภาพและสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการ

2.3 การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

เพื่อให้พันธกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ วศ. ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังนี้ :

- 2.3.1 พัฒนาการทดสอบและสอบเทียบให้เป็นศูนย์เชี่ยวชาญและห้องปฏิบัติการอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมุ่งการทำงานเป็นทีมแบบบูรณาการองค์ความรู้
- 2.3.2 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพห้องปฏิบัติการ และเพิ่มขีดความสามารถให้บริการทดสอบที่ได้มาตรฐานสากล
- 2.3.3 พัฒนาการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการการ โดยขยายขอบข่ายและเพิ่มศักยภาพการรับรองห้องปฏิบัติการ
- 2.3.4 พัฒนาระบบงานที่ปรึกษาทางวิชาการ
- 2.3.5 วิจัยและพัฒนากระบวนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มในผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่พร้อมถ่ายทอดไปสู่ภาคการผลิต
- 2.3.6 พัฒนาการเป็นศูนย์กลางด้านบริการสารสนเทศเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.3.7 พัฒนาเป็นศูนย์การฝึกอบรมแห่งชาติ
- 2.3.8 พัฒนาการบริหารจัดการ งานทาง ว&ท และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
- 2.3.9 พัฒนาศักยภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรมและธรรมาภิบาล

2.4 อำนาจหน้าที่

2.4.1 ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2545

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีออกกฎกระทรวงไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ให้กรมวิทยาศาสตร์บริการ มีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิทยาศาสตร์ โดยการดำเนินการกำกับ ดูแล ส่งเสริม วิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ เพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) พัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการ โดยการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ด้านเคมี ด้านฟิสิกส์ และด้านวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ตามมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถห้องปฏิบัติการให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

(2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรห้องปฏิบัติการ โดยการบริหารจัดการศึกษาและฝึกอบรมทางวิชาการและเทคนิคปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรห้องปฏิบัติการของภาครัฐและภาคเอกชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

(3) พัฒนาหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการจัดหาจัดระบบและจัดการบริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และดำเนินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งกลางของข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลสารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

(4) วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชุมชน โดยการศึกษา วิจัย พัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาที่สำคัญ และตามความจำเป็น รวมทั้งการถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(5) เป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยให้บริการวิเคราะห์/ทดสอบวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ทางด้านฟิสิกส์ เคมี เคมีเชิงฟิสิกส์ ฟิสิกส์เชิงกลและวิศวกรรมและวิทยาศาสตร์ชีวภาพ และวิเคราะห์ทดสอบมลพิษในสิ่งแวดล้อมทางด้านฟิสิกส์ เคมีเชิงฟิสิกส์ และฟิสิกส์เชิงกลและวิศวกรรม รวมทั้งสอบเทียบความถูกต้อง เทียงตรง ของเครื่องมือและอุปกรณ์วัดแก๊สหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไป

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 2 ให้แบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. สำนักเทคโนโลยีชุมชน
3. สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ
4. สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ
5. สำนักหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อ 3 ในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ให้มีกลุ่มปฏิบัติงานด้านวิชาการเพื่อปฏิบัติงานวิชาการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ ดังต่อไปนี้

1. โครงการเคมี
2. โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม
3. โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

2.4.2 คำสั่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ 73/2560 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560
เรื่อง จัดตั้งสำนัก กอง และการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการภายในของ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ มีการแบ่งส่วนราชการในสังกัด ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. สำนักเทคโนโลยีชุมชน
3. สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ
4. สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ
5. สำนักหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. กองเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์อุปโภค

7. กองวัสดุวิศวกรรม
8. กองผลิตภัณฑ์อาหารและวัสดุสัมผัสอาหาร
9. กองความสามารถห้องปฏิบัติการและรับรองผลิตภัณฑ์

2.5 อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามคำสั่งกรมวิทยาศาสตร์ ที่ 73/2560
เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560

2.5.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจการตรวจสอบภายใน เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ โดยคำนึงถึง ความสำเร็จของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง และสอบทาน ประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ
- 2) กำหนดกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเผยแพร่หน่วยรับตรวจทราบ
- 3) ตรวจสอบ วิเคราะห์ สอบทานความถูกต้องของข้อมูลการดำเนินงานของการบริหารงบประมาณ การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการดำเนินงานตามแผนงาน/งาน/โครงการ ของหน่วยรับตรวจในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและมติคณะรัฐมนตรี
- 4) ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ
- 5) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในแก่ผู้บริหาร หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่า และประหยัด
- 6) ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวงและคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการอื่นที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลงานร่วมที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อกรมวิทยาศาสตร์บริการ
- 7) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ นอกเหนือจากแผนการตรวจสอบประจำปี

2.5.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร_อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะ ให้คำปรึกษา และร่วมดำเนินการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบบริหารภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ซึ่งครอบคลุมการปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้าง การปรับกลไกวิธีการบริหารราชการ วิธีการปฏิบัติงาน ระบบบุคลากร รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานกลาง และหน่วยงานภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการในกรมวิทยาศาสตร์บริการ

4) ประสานกับสำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.3 กลุ่มอำนวยการวิจัย อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนา

2) ประสานเสนอต่อผู้บริหารเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวิจัย

3) วางแผนกรอบการดำเนินงานวิจัยของกรมให้เป็นไปตามแผนงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกรอบการวิจัยของกรม

5) บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนางานวิจัยกับหน่วยงานที่สนับสนุนทุนวิจัย

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5.4 สำนักงานเลขานุการกรม อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานสารบรรณและ งานบริหารจัดการวัสดุตัวอย่างทดสอบ
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับ การเงิน การบัญชีการงบประมาณ
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ
- 5) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล พัฒนาข้าราชการ การเสริมสร้างและ ดำเนินการทางวินัยรวมทั้ง การรักษาระบบคุณธรรม และงานคุ้มครองจริยธรรม จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวง ศึกษา
- 6) วิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ เปรียบเทียบ ติดตาม และประเมินผล ปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและ ต่างประเทศ
- 7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมความรู้ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- 8) ดำเนินการบริการทางวิศวกรรมและช่างให้กับหน่วยงานภายในกรม และดูแลรักษาระบบสาธารณูปโภค ของกรม
- 9) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานของกรม
- 10) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
- 11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2.5 สำนักเทคโนโลยีชุมชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีด้านอาหารและเครื่องดื่ม สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ของใช้ เครื่องประดับ และเซรามิก เพื่อแก้ปัญหากระบวนการผลิต พัฒนาคุณภาพ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้กับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2) ประสานและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ ชุมชน วิสาหกิจชุมชน และ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- 3) ทดสอบวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 4) ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้หลากหลายและเป็นที่ต้องการของตลาด

5) ออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ให้มีคุณภาพ สวยงาม ทนทาน เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ชุมชน

6) ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.5 สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการทดสอบ ผู้จัดโปรแกรมการทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการ และผู้ผลิตวัสดุอ้างอิง รวมทั้งประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

2) จัดทำทะเบียนและดัชนีความสามารถห้องปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาห้องปฏิบัติการของประเทศ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3) ติดตาม และประเมินผลความสามารถห้องปฏิบัติการทดสอบ ผู้จัดโปรแกรมการทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการ และผู้ผลิตวัสดุอ้างอิง

4) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ประเมิน, อนุกรรมการวิชาการ, กรรมการรับรองระบบงานรับรองระบบงาน และผู้รับผิดชอบดำเนินงานรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการ

5) ส่งเสริมสนับสนุนห้องปฏิบัติการทดสอบ ผู้จัดโปรแกรมการทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการ และผู้ผลิตวัสดุอ้างอิง ให้มีระบบบริหารงานคุณภาพและผลักดันให้ได้รับการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานสากล โดยการให้คำแนะนำทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ และกิจกรรมห้องปฏิบัติการ ประชาสัมพันธ์ด้านห้องปฏิบัติการ ผู้จัดโปรแกรมการทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการ และผู้ผลิตวัสดุอ้างอิง

6) ส่งเสริมด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.6 สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2) บริหารจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

3) พัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

5) รับรองความสามารถบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5.8 สำนักหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นหอสมุดและคลังความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ
- 2) บริการสารสนเทศเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดทำสารสนเทศเฉพาะทางเพื่อการศึกษาวิจัยและพัฒนา และอุตสาหกรรมของประเทศ
- 3) เป็นศูนย์ประสานงานสารนิเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่าย เพื่อการร่วมใช้ทรัพยากรสารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการคลังความรู้ดิจิทัลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในรูปแบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library)
- 5) ดำเนินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาข้อมูล เพื่อการจัดการสารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) ส่งเสริมการใช้สารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย การพัฒนาต่อยอด และการสร้างนวัตกรรม
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.9 กองเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์อุปโภค มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นห้องปฏิบัติการกลาง (Third party) ของประเทศด้านการทดสอบสารเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์อุปโภค และสารมลพิษจากกระบวนการผลิต
- 2) ทดสอบทางเคมี กายภาพ ตลอดจนห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ (Value chain) ตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องหรือตามความต้องการของลูกค้า ในสารเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์อุปโภค และสารมลพิษจากกระบวนการผลิต เพื่อหาปริมาณองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรอง และสารปนเปื้อนปริมาณน้อย
โดยนำผลทดสอบไปใช้ในการพัฒนาและควบคุมคุณภาพ รวมทั้งประเมินผลซื้อขาย ตรวจรับ และขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- 3) วิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการทดสอบ การพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ รวมถึงสิ่งแวดล้อม
- 4) ตรวจติดตาม ตรวจสอบและเฝ้าระวังคุณภาพผลิตภัณฑ์ รวมถึงมลพิษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภค

- 5) ศึกษาความเคลื่อนไหวของกฎระเบียบเพื่อประเมิน วางแผนปฏิบัติการ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 6) ดำเนินการด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ
- 7) ให้คำปรึกษา เสนอแนะทางวิชาการ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- 8) สร้างเครือข่ายหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกฎระเบียบและมาตรฐานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5.10 กองวัสดุวิศวกรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นห้องปฏิบัติการเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/อ้างอิง เพื่อทดสอบสมบัติของวัสดุ/ผลิตภัณฑ์ที่จัดเป็นกลุ่มดังต่อไปนี้ แก้วและกระจก ยางและผลิตภัณฑ์ยาง วัสดุก่อสร้าง เยื่อกระดาษ พลาสติกและผลิตภัณฑ์พลาสติก และวัสดุขั้นสูง (Advanced materials) โดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคพิเศษ
- 2) เป็นห้องปฏิบัติการที่เป็นกลาง (Third party) ของประเทศด้านวัสดุวิศวกรรม เพื่อการควบคุมและพัฒนาคุณภาพสินค้า ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ข้อกำหนดหรือกฎหมายและการคุ้มครองผู้บริโภค
- 3) ศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและเทคนิคด้านการวิเคราะห์ทดสอบ รวมทั้งติดตามความเคลื่อนไหวของกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
- 4) ศึกษาวิจัย พัฒนาเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ สร้างนวัตกรรม พัฒนาระบบการผลิต และคุณภาพสินค้า เพื่อเพิ่มศักยภาพและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 5) วิจัยพัฒนา ผลิตและสร้างนวัตกรรม เครื่องมือวิทยาศาสตร์ หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (Robotics and Automation)
- 6) พัฒนาวัสดุควบคุม วัสดุอ้างอิง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทดสอบของห้องปฏิบัติการทั้งในและต่างประเทศ
- 7) สร้างเครือข่ายหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐาน กฎและระเบียบทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ

- 8) สร้างความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ
- 9) ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีวัสดุแก่ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5.9 กองผลิตภัณฑ์อาหารและวัสดุสัมผัสอาหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงด้านอาหารของอาเซียนสาขาวัสดุสัมผัสอาหาร
- 2) เป็นห้องปฏิบัติการที่เป็นกลาง (Third party) ของประเทศด้านการทดสอบอาหารและวัสดุสัมผัสอาหาร
- 3) ทดสอบคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อาหาร น้ำ และวัสดุสัมผัสอาหาร โดยการทดสอบหาองค์ประกอบของอาหาร คุณค่าทางโภชนาการ สารปนเปื้อน วัตถุเจือปนอาหาร จุลินทรีย์ สมบัติทางกายภาพและคุณลักษณะทางประสาทสัมผัส ทดสอบทางด้านกายภาพ เคมี สารพิษรวมทั้งสารอินทรีย์ของตัวอย่างน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและอุตสาหกรรม เพื่อการรับรองคุณภาพสินค้าและความปลอดภัยในการบริโภคตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานต่างประเทศ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการผลิต รวมทั้งการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานผลิตภัณฑ์
- 4) ออกใบรับรองสินค้าเพื่อการส่งออกโดยเป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงพาณิชย์
- 5) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการทดสอบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ
- 6) ศึกษาและติดตามความเคลื่อนไหวของกฎระเบียบเพื่อประเมิน วางแผนและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 7) สร้างเครือข่ายหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกฎระเบียบ และมาตรฐานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8) ให้คำปรึกษา แนะนำและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและทางประสาธน์ศาสตร์ของวัสดุผสมอาหารและผลิตภัณฑ์อาหาร รวมทั้งการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5.10 กองความสามารถห้องปฏิบัติการและรับรองผลิตภัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) บริการด้านการวัด และการสอบเทียบมาตรฐานการวัด เครื่องมือวัด และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถด้านการวัดของห้องปฏิบัติการทดสอบ / สอบเทียบทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2) บริการกิจกรรมทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการให้แก่ห้องปฏิบัติการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านอาหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเคมี ด้านฟิสิกส์และสอบเทียบเครื่องมือวัด ที่ดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานสากล

3) ผลิต จำหน่ายและพัฒนามาตรฐานอ้างอิงและวัสดุควบคุมเพื่อใช้ในระบบการควบคุมคุณภาพภายในห้องปฏิบัติการ สนับสนุนความสอดคล้องได้ของห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

4) จัดหา จัดเก็บ รักษามาตรฐานอ้างอิงระดับทุติยภูมิ เพื่อถ่ายทอดมาตรฐานของหน่วยวัด SI ในระดับทุติยภูมิสู่มาตรฐานอ้างอิงของห้องปฏิบัติการ

5) ประสานความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

6) ให้บริการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ ให้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

7) ให้การรับรองผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานปลอดภัยต่อผู้บริโภค และสนับสนุนการส่งออก

8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการดำเนินการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ค่านิยมหลักขององค์กร

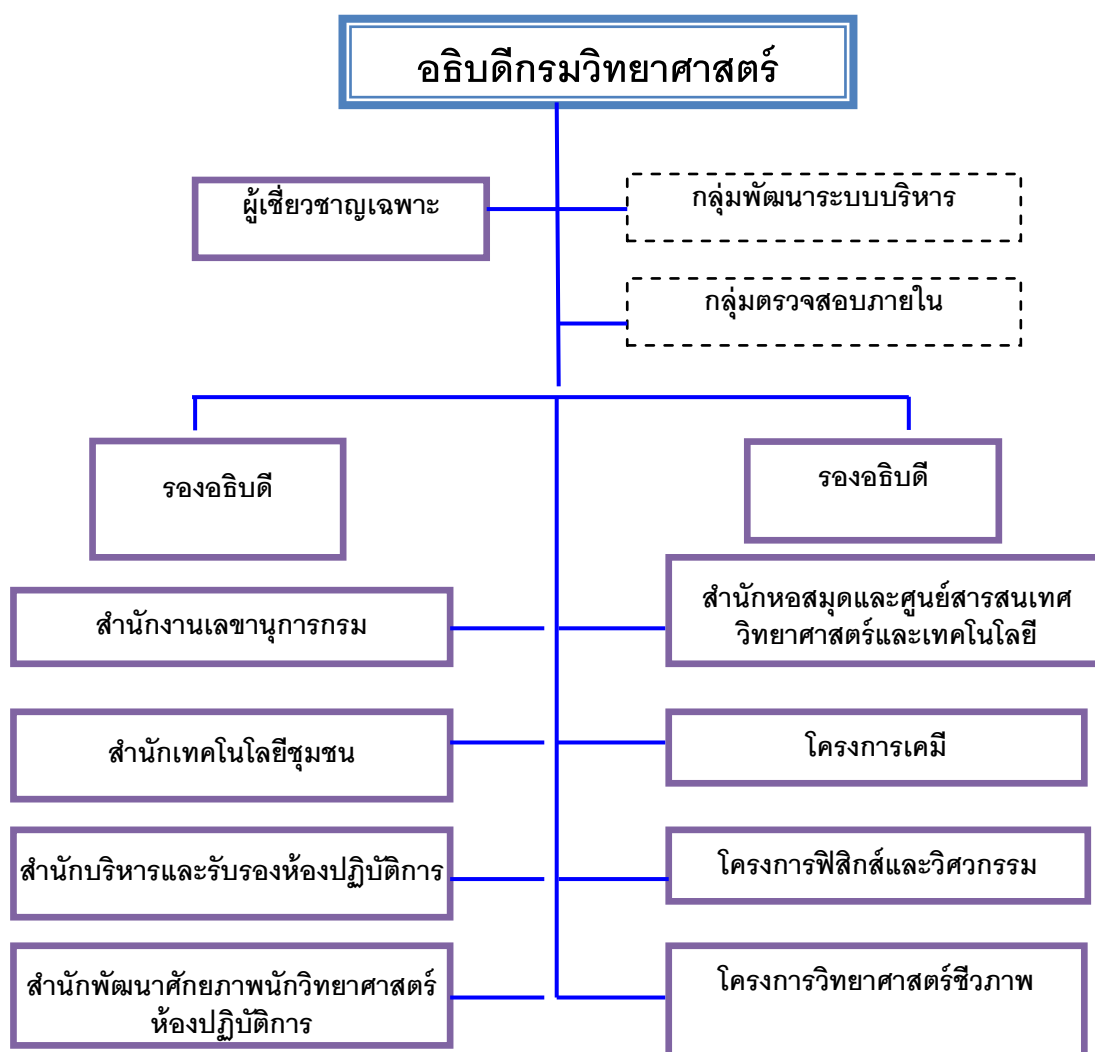
กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) ได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรไว้ ดังนี้

- **ค่านิยมหลักขององค์กร “I AM DSS”**
 - ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Integrity)
 - รับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
 - ใส่ใจต่องาน (Mindfulness)
 - กล้าตัดสินใจ (Decisiveness)
 - สร้างความพึงพอใจ (Satisfaction)
 - พัฒนาตนเอง (Self- development)

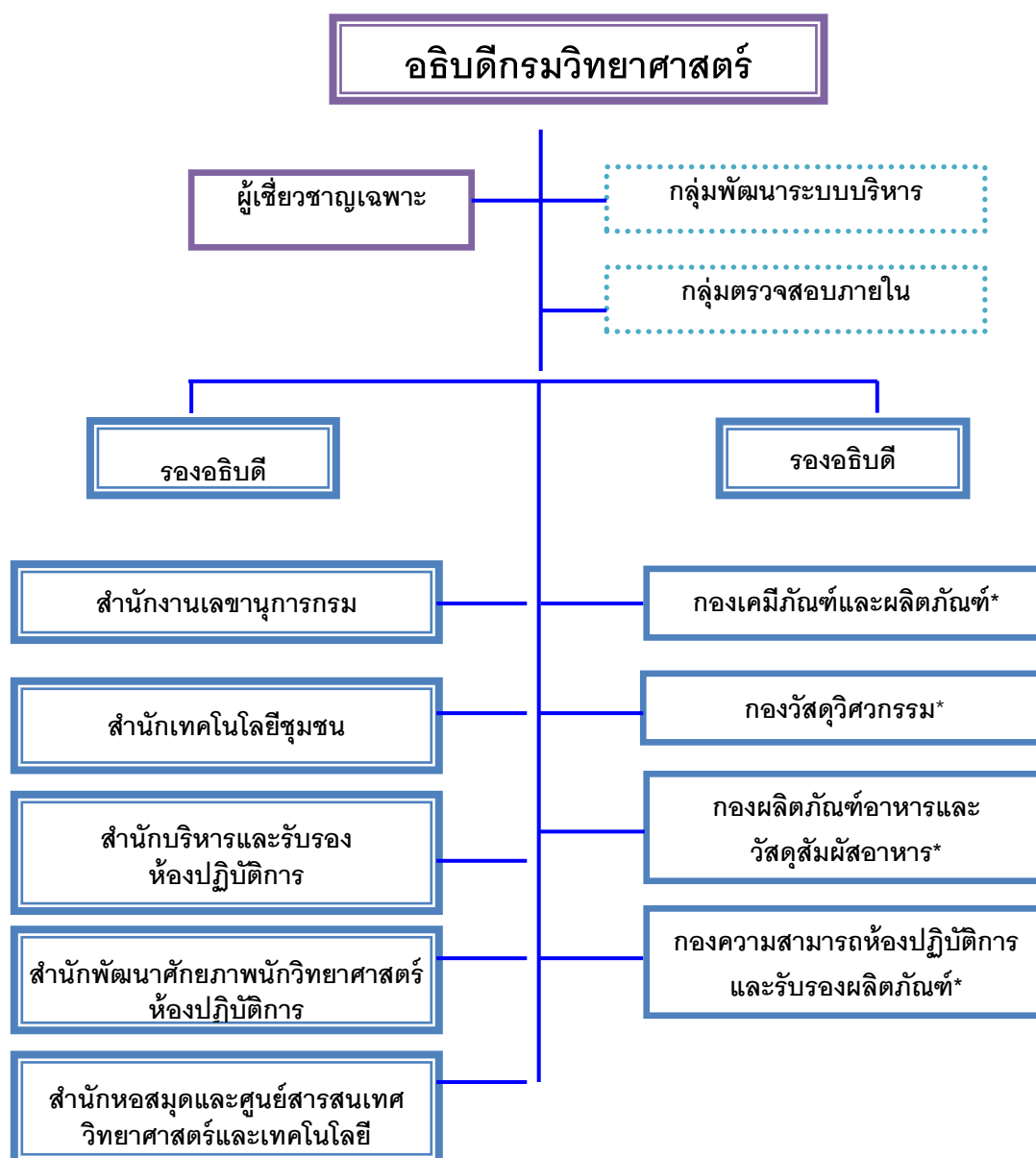
วศ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำปณิธานและได้กำหนดเป็นค่านิยมของบุคลากรในองค์กร และได้ถ่ายทอดสู่บุคคลในองค์กร โดยการติดประกาศ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน

4. โครงสร้างองค์การ

4.1 โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2545



4.2 โครงสร้างตามคำสั่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ 73/2560 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560
เรื่อง จัดตั้งสำนัก กอง และการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการภายในของ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ



* จัดตั้งเป็นการภายใน ตามคำสั่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ 73/2560 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560

บทที่ 4

การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากบทที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพของกรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) พ.ศ. 2560 – 2564 เริ่มจากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ วศ. และการทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โดยกระบวนการต่อจากนั้น ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการวิเคราะห์ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและเตรียมความพร้อมรองรับทิศทางในอนาคต ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนักและกอง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.) หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย และคณะอนุกรรมการจัดทำหลักสูตรและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ รวมทั้งประเด็นปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วศ. ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดัน ให้ยุทธศาสตร์ของ วศ. บรรลุผลสำเร็จสูงสุดที่ตั้งไว้ เพื่อนำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสำคัญนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ วศ. ต่อไป ทั้งนี้ ผลการตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. ทบทวนสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

การรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ วส. ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล การทบทวนสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางการบรรลุวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านความพอเพียง/ปริมาณ/จำนวน
- 1.2 ด้านคุณภาพของทรัพยากรบุคคล (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม)
- 1.3 ด้านระบบ กระบวนการ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สภาพปัญหา (ด้าน)	สรุปรายละเอียดของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
1.1 ด้านความ พอเพียง/ปริมาณ/ จำนวน	1. จำนวนบุคลากรด้านวิเคราะห์/ทดสอบ มีเพียงพอ 2. จำนวนบุคลากรด้านวิจัยที่อยู่ใน S-curve ไม่พอเพียง 3. อัตรากำลังคนไม่สมดุลกับสายงาน เช่น Testing รับรอง ระบบงาน 4. ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุค Thailand 4.0 5. ขาดบุคลากรทางด้านทรัพยากรบุคคลและทางด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เป็นมืออาชีพ 6. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรเครื่องกล และ นักการตลาด 7. ขาดบุคลากรด้านวิชาการเฉพาะทางในการดำเนินงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตร และเป็นวิทยากร 8. จำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อความต้องการของงานที่เติบโต 9. รูปแบบการจ้างงานเป็นแบบชั่วคราวทำให้เปลี่ยนคนบ่อย 10. จำนวนของผู้ประเมินที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่เพียงพอ	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ พัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากร ด้วยกระบวนการหรือกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การอบรม และการสอนงาน ฯลฯ 2. ปรับภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และความจำเป็นของประเทศ 3. ทบทวน / เปลี่ยนจำนวนบุคลากร หรืออัตรากำลังให้เหมาะสม โดยการวิเคราะห์กับสายงาน / ค่างาน เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง 4. เปลี่ยนคนจากหน่วยงานที่ปรับภารกิจหรือหน่วยงานไม่จำเป็น 5. ต้องสรรหาบุคลากรด้านนี้มาเพิ่มเติม 6. ขอเปลี่ยนคุณลักษณะของตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ต้องการ 7. จ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน หรือ บุคลากรการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน 8. จ้างลูกจ้างเหมาบริการเพิ่ม 9. สร้างเครือข่ายผู้ประเมินกับหน่วยงานภายนอก

สภาพปัญหา (ด้าน)	สรุปรายละเอียดของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
1.2 ด้านคุณภาพ ของทรัพยากร บุคคล (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม)	1. มีปัญหาทักษะในด้านการวิจัย เช่น การเขียนโครงการ การตั้งเป้าหมาย การมองปัญหาในภาพรวม 2. ไม่มีการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิจัย 3. ทักษะด้านการวิเคราะห์/ทดสอบ สูญหายไปกับบุคลากรที่เกษียณหรือลาออกจากราชการ 4. บุคลากรขาดทักษะด้านงานทดสอบห้องปฏิบัติการเนื่องจากหัวหน้าผู้ประเมินควรมีความรู้ด้านงานทดสอบเฉพาะทาง 5. บุคลากรใหม่ขาดความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง 6. ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาการเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตของลูกค้า 7. บุคลากรรุ่นใหม่ ยังขาด ทักษะและสมรรถนะในการเป็นหัวหน้าผู้ประเมิน 8. ความรู้ความสามารถของข้าราชการรุ่นใหม่ยังไม่ทันต่อการปฏิบัติงาน 9. บุคลากรขาดความใฝ่รู้ เรียนรู้งาน ขาดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จึงทำให้สมรรถนะการทำงานลดลง 10. บุคลากรขาดทักษะในการเขียนหนังสือราชการ 11. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบการเงิน/การคลัง	1. แบ่งเวลาไปเรียนรู้งานทดสอบและมีการประเมินผลหลังการอบรม 2. สร้างระบบ Incentive และสร้างแรงจูงใจ ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร 3. สร้างระบบการ rotation การทำงานให้เป็นรูปธรรม 4. ปรับทัศนคติให้เข้าใจตรงกันถึงความเปลี่ยนแปลง 5. ให้ความสำคัญทางด้านจริยธรรมมากขึ้นและต่อเนื่อง 6. แสวงหา Training need ให้เหมาะสมกับงานและบุคคล 7. จัดอบรม ให้ความรู้ /จัดกิจกรรมพี่สอนน้องในกลุ่มงาน / นำ KM เข้ามาบริหารจัดการ / จัดทำ on the job training 8. จัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ตรงกับทักษะในการทำงาน 9. จัดกิจกรรมเพิ่มพูนสมรรถนะในการบริการรูปแบบใหม่ๆ 10. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานในองค์กร 11. พัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 12. สรรหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก 13. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจทิศทางขององค์กร

สภาพปัญหา (ด้าน)	สรุปรายละเอียดของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
1.2 ด้านคุณภาพ ของทรัพยากร บุคคล (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรม ค่านิยม) (ต่อ)	12. การบริการรูปแบบใหม่บุคลากรยังขาดสมรรถนะและพฤติกรรมในการให้บริการเชิงรุก และติดตามความก้าวหน้าให้ทันต่อการบริหารใหม่ๆ 13. หน้าที่การทำงานในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ 14. สมรรถนะของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 15. บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับโครงสร้าง และการนำระบบคุณภาพต่าง ๆ 16. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 17. ไม่มีความทุ่มเท และศักดิ์ศรีในการทำงาน 18. การให้ความสำคัญจริยธรรมยังมีน้อย 19. บุคลากรควรมีค่านิยมของความรับผิดชอบในงาน 20. บุคลากรใหม่ยังไม่มีความผูกพันกับองค์กร 21. บุคลากรที่ผ่านการคัดสรร ไม่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ 22. บุคลากรบางท่านยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน 23. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่เข้มแข็ง ก้าวไม่ทันเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ประเทศ	14. ต้องปลูกฝังความคิด สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน พฤติกรรม และวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน 15. จัดทำ on the job training 16. เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ วศ.

สภาพปัญหา (ด้าน)	สรุปรายละเอียดของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
1.3 ด้านระบบ กระบวนการ วิธีการบริหารและ พัฒนาศักยภาพ บุคคล	1. ปัญหาการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถของคน การให้งานเยอะหรือน้อยเกินไป 2. ความก้าวหน้าในอาชีพการงานถูกจำกัดด้วย “หน้าที่” 3. ไม่มี career path และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา 4. ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรยังไม่ตอบโจทย์ มีข้อจำกัดในการพัฒนา และใช้เวลานาน เช่น ข้าราชการจะต้องใช้เวลากว่าจะบรรจุเป็นปี 5. กระบวนการสรรหา ยังไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรได้ตามคุณลักษณะของตำแหน่ง 6. บุคลากรลาออก โอน เกษียณ ไม่มีการจัดหาอย่างเร่งด่วนเพื่อทดแทน 7. ความสามารถในการสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้นปฏิบัติงานไม่เข้าใจกัน 8. ไม่มีแผนการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน และเป็นระบบ 9. ขาดการวางแผนและจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งด้านคุณภาพและปริมาณอย่างต่อเนื่อง 10. ขาดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร 11. ขาดการมีส่วนร่วมและบูรณาการในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล 12. รูปแบบการจ้างงานเป็นแบบชั่วคราว (ทำให้เปลี่ยนคนบ่อย)	1. สร้าง career path และแนวทางพัฒนาศักยภาพให้ชัดเจนและเป็น individual 2. จัดทำ job description ให้เป็นรูปธรรม ไม่ควรให้งานนอกเหนือจากงานที่ตรงกับภารกิจ 3. ปรับปรุงขั้นตอนการสรรหาบุคลากรให้รวดเร็ว และทันสมัย 4. ควรมีตัวชี้วัดในการประเมินเพื่อสรรหาที่ชัดเจน 5. สร้างแผนพัฒนาศักยภาพบุคคลที่เป็นระบบ และวางแผนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของ วศ. 6. ส่งเสริมให้มีการอบรมเฉพาะทาง 7. ปรับทัศนคติ 8. สร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร 9. มีการหมุนเวียนสายงานหรือปรับเปลี่ยนสายงานได้ 10. นำระบบคุณภาพเข้ามาบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น

สภาพปัญหา (ด้าน)	สรุปรายละเอียดของปัญหา	แนวทางการแก้ไข
ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล	- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ให้มีค่าตอบแทนเฉพาะวิชาสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน - วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความใส่ใจอาหาร พึ่งพาอาศัยกัน - การมอบหมายงานไม่กระจายงานให้แก่บุคลากรโดยเสมอภาค	- มีแผนการพัฒนาระบบสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน - เพิ่มค่าตอบแทน - ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความห่วงใย ความเป็นอยู่ของบุคลากรให้อยู่ดีมีสุข จึงจะเกิดความจงรักภักดีขององค์กรอย่างยั่งยืน - ควรกระจายงานหรือแบ่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ

1. วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและเตรียมความพร้อมรองรับทิศทางในอนาคต

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
<u>ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 1 :</u> พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการตามมาตรฐานสากล	1. การปรับภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณบุคลากร 2. ปรับปรุงการวางแผนกำลังคน (การ put the right man on the right job) 3. พัฒนาให้เกิด Multi-task personal 4. ปรับปรุงการทำ job rotation และเกลี่ยอัตรากำลังให้ตอบวิสัยทัศน์มากขึ้น ยุบกำลังคนที่ทำงานไม่ตอบสนอง	1. สร้างและส่งเสริมให้เกิด role model ที่สามารถจูงใจให้เกิดค่านิยม ทศนคติที่ดี ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. การอบรมเพื่อสร้างทักษะและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการวิจัยให้เกิดนวัตกรรมการทำงานเป็นทีม	1. วางแผนและดำเนินการสร้าง overall networking 2. วางแผนและดำเนินการจ้าง external expert ที่เหมาะสมจากภายนอก 3. การสร้าง career path / succession plan ที่ชัดเจน และมีแผน individual development แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 4. มีแผนการสร้าง motivation และ เสริม incentive 5. ปรับปรุงการเฟ้นหาบุคลากรให้รวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการและเปลี่ยนแปลง 6. วางแผนกำลังคนล่วงหน้า และดำเนินการให้เป็นไปตามแผน

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 2 : เสริมสร้าง ห้องปฏิบัติการของประเทศตาม มาตรฐานสากล	1. เลื่อนคนจากหน่วยงานอื่นให้มาปฏิบัติงานด้านระบบรับรองห้องปฏิบัติการหรืองานทดสอบความชำนาญได้ 2. จัดจ้าง/สรรหา บุคลากรหรือลูกจ้างเหมาบริการเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานด้านระบบรับรองห้องปฏิบัติการหรืองานทดสอบความชำนาญได้ 3. สร้างเครือข่ายผู้ประเมินกับหน่วยงานภายนอก	1. พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ด้านการพูด ฟัง อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษ เพื่อการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต่างประเทศได้ 2. พัฒนาทักษะด้านวิชาการเฉพาะทาง การประเมินระบบงานรับรองห้องปฏิบัติการ การทดสอบความชำนาญ และวัสดุอ้างอิง 3. พัฒนาบุคคลกรให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ 4. พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกคน 5. สร้างจิตสำนึกให้คนใน วศ. มีความผูกพันและรักองค์กร	1. วางแผนและจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งด้านคุณภาพและปริมาณรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง 2. นำระบบสารสนเทศ (ระบบ IT) เข้ามาช่วยในการทำงานให้มากขึ้น เช่น ระบบการรับสมัคร การจัดทำฐานข้อมูล การติดต่อสื่อสารต่างๆ ระบบการตรวจติดตามงานได้ 3. นำระบบ Automatic เข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น 4. นำระบบคุณภาพเข้ามาบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น 5. บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุมความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุมขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 3 : ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างรายได้ให้กับ SME และชุมชน	1. เพิ่มความรู้แก่บุคลากรเพื่อสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2. เพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ในระดับปริญญาเอก 3. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะด้านการวิจัยขั้นสูง	1. เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร 2. เพิ่มสมรรถนะและความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร	1. มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรอย่างชัดเจน 2. ควรมีระบบการคัดสรรบุคลากรนอกเหนือจากระบบของ ก.พ. เช่น การดูพฤติกรรม ทักษะคิตี 3. ปรับปรุงระบบการทำงานให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุนความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุนขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 4 : เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรในภาคการผลิต	1. จำนวนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในการ คิดวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อการพัฒนา บุคลากรในภาคการผลิตที่ตอบโจทย์ อุตสาหกรรมอนาคตของประเทศ ยังมี ไม่เพียงพอ	1. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางใน การคิดวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อการพัฒนา บุคลากรในภาคการผลิตที่ตอบโจทย์ อุตสาหกรรมอนาคตของประเทศ	1. จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะ ด้าน วิชาการ นวัตกรรม ภาคการผลิตและบริการ 2. สรรหาผู้เชี่ยวชาญภาคการผลิตและบริการ จาก ภายนอก 3. บูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
	2. บุคลากรที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา ในภาคการผลิตและบริการ ที่ก่อเกิด นวัตกรรมการดำเนินงาน มีจำนวนน้อย	1. มีความคิดวิเคราะห์ในการวิจัยและ พัฒนาสู่นวัตกรรม 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	1. แผนการพัฒนาระบบสิ่งจูงใจสำหรับผู้วิจัย 2. บูรณางานวิจัยระหว่างหน่วยงาน 3 กระตุ้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
	3. บุคลากรทำตามค่านิยมและมีความ ผูกพันต่อองค์กรมีน้อย	1. ให้บุคลากรทำตามค่านิยม 2. ให้บุคลากรเกิดความผูกพันและรักองค์กร	1. ส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีแก่บุคลากร 2. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุมความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุมขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 5 : พัฒนาให้เป็นศูนย์สารสนเทศเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศในรูปแบบดิจิทัล	-	- บุคลากรต้องมีความสามารถด้านการผลิตสารสนเทศดิจิทัล การจัดทำฐานข้อมูลและเว็บไซต์ - นวัตกรรมในการส่งเสริมด้านการบริการและการประชาสัมพันธ์ - ความรู้ด้านวิชาชีพบรรณารักษ์ - การบริหารงานและโครงการ - มีภาวะผู้นำค่านิยมที่ไม่เกียจงาน ทุ่มเท มีจิตอาสา ทำงานเป็นทีม - มีความสามารถในการวิเคราะห์/สังเคราะห์ การสืบค้นข้อมูลเชิงลึก	- การฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่องแก่กลุ่มเป้าหมาย - สนับสนุนให้มีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น - ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานที่มีลักษณะเกื้อกูลกัน - พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการทำสารสนเทศเฉพาะเรื่องแก่กลุ่มเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์สำคัญ	สรุปแนวทางแก้ปัญหาให้บรรลุวิสัยทัศน์		
	ปริมาณกำลังคน (ระบุมความพอเพียง/ขาดแคลน)	คุณภาพกำลังคน (ระบุมขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม พฤติกรรม)	ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ที่ 6 : บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	1. สรรหาบุคลากรเพิ่มเติม ด้านกฎหมาย ตรวจสอบ คัดกรอง 2. สรรหาบุคลากรเพิ่มเติมในด้านกำกับ ดูแลด้านธรรมาภิบาล	-	1. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านงานจริยธรรม 2. รณรงค์และส่งเสริม การบริหารจัดการด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

3. สรุปและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร และเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ

สรุปประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 1 ปริมาณกำลังคน																			
1. เพิ่มบุคลากร																			
1.1 ด้านวิเคราะห์และวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	1		7	21	16	10.94		1	9	20	15	16.73	1	2	7	19	16	10.71	1,959.35
1.2 ด้านวิจัยที่สร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอ	1	2	11	18	13	10.29	1	1	8	24	11	16.18	2	3	7	18	15	10.35	1,724.57
1.3 ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง		3	9	23	10	10.29	1	1	9	26	8	15.82	1	4	11	20	9	9.82	1,599.61

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																		สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม		
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
1.4 ทุกด้าน เพื่อเป็นนักวิจัยที่ ขับเคลื่อนงานวิจัยเชิง นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์	2	3	12	20	8	9.65	1	2	12	22	8	15.36	1	4	9	20	11	10.06	1,490.86	
1.5 ด้านวิจัยและพัฒนาที่ก่อ เกิดนวัตกรรมการดำเนินงาน	1	4	11	21	8	9.76	1	4	9	25	6	15.09	2	6	8	23	6	9.41	1,386.90	
1.6 ผู้มีความคิดสร้างสรรค์		6	8	25	6	9.76		4	12	23	6	15.09	1	6	14	17	7	9.29	1,369.57	
1.7 ทุกด้าน เพื่อรองรับการ ขยายงานบริการทดสอบให้ สอดคล้องกับอุตสาหกรรมใหม่ (New S-curve)	3	6	6	23	7	9.41	3	6	7	21	8	14.55	2	7	8	18	10	9.53	1,304.56	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
1.8 ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน การตลาด	2	3	17	18	5	9.18		7	16	19	3	13.91		8	18	15	4	8.82	1,126.20
1.9 ทุกด้าน เพื่อรองรับด้าน Product Cer 17065	3	7	21	10	4	8.24	2	9	20	10	4	12.73	2	11	18	10	4	8.12	850.83
1.10 ตำแหน่งลูกจ้างเหมา บริการ	5	10	16	9	5	7.88	5	10	16	10	4	12.09	5	11	10	12	7	8.24	784.86

สรุปประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 1 ปริมาณกำลังคน																			
2. ปรับปรุงการทำ job rotation และเกลี่ยอัตรากำลังให้ตอบวิสัยทัศน์มากขึ้น ยุบกำลังคนที่ทำงานไม่ตอบสนอง และ เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่ปรับภารกิจ	2	1	7	20	15	10.59	1	3	6	19	16	16.45		3	5	17	20	11.12	1,936.97
3. ปรับปรุงการวางแผนกำลังคน (การ put the right man on the right job)	2		8	23	12	10.47		1	7	25	12	16.64		1	9	20	15	10.82	1,885.38
4. การปรับภารกิจให้เหมาะสมกับปริมาณบุคลากร	2	1	12	19	11	10.06	1	1	14	17	12	15.73	1	4	11	15	14	10.12	1,600.59

สรุปประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
5. พัฒนาให้เกิด Multi-task personal	2		13	22	8	9.94		2	15	19	9	15.45	1	5	10	21	8	9.71	1,491.18
6. สร้างเครือข่ายผู้ประเมินกับหน่วยงานภายนอก	3	8	13	15	6	8.71	2	11	14	14	4	12.91	2	11	15	13	4	8.29	932.13
7. จำนวนบุคลากร (สท.) เพียงพอ	8	8	15	11	3	7.53	11	8	18	7	1	10.36	11	13	13	7	1	6.41	500.32

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 2 คุณภาพกำลังคน																			
1. บุคลากรทุกคนต้อง																			
1.1 ให้บริการได้อย่างมี คุณภาพตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้			7	21	17	11.18			4	22	19	17.73			7	24	14	11.00	2,179.41
1.2 ทำงานเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน			8	18	19	11.24			6	21	18	17.45		2	8	19	16	10.82	2,122.57
1.3 สร้างทักษะและ ความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะการวิจัยให้เกิด นวัตกรรม และการทำงาน เป็นทีม			7	21	17	11.18		1	7	23	14	16.82		1	8	20	16	10.94	2,056.59

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5			
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
1.4 สร้างและส่งเสริมให้เกิด role model ที่สามารถจูงใจให้ เกิดค่านิยม ทศนคติที่ดี สร้างสรรค์นวัตกรรม จิตมุ่ง ให้บริการ ภาวะผู้นำ ค่านิยมที่ ไม่เกียจงาน ทุ่มเท จิตอาสา ทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน/ รักต่อองค์กร	1	2	11	13	18	10.59		4	7	13	21	16.91	1	4	9	12	19	10.53	1,885.16	
1.5 ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี		3	7	26	9	10.35		2	9	27	7	15.82		2	11	23	9	10.24	1,676.18	
1.6 มีความคิดสร้างสรรค์/ ความคิดริเริ่มเพื่อให้ได้มาซึ่ง นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่		2	8	23	12	10.59	1	1	11	22	10	15.82		4	11	23	7	9.88	1,655.16	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
1.7 มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางในแต่ละด้าน	2	2	8	22	11	10.18	2	1	8	22	12	16.00	2	3	9	20	11	10.00	1,628.24
1.8 พัฒนาศักยภาพด้านการ สื่อสาร ด้านการพูด ฟัง อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ เพื่อสอดคล้องกับการทำงาน ในปัจจุบัน	1	4	9	20	11	10.06	3	2	12	14	14	15.36	1	2	15	10	17	10.29	1,590.85
1.9 พัฒนาศักยภาพทางด้าน ภาษาอังกฤษ	1	6	10	18	10	9.71	1	4	10	19	11	15.45	1	5	13	13	13	9.82	1,473.53

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5			
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
1.10 มีความสามารถด้านมี ความสามารถในการวิเคราะห์/ สังเคราะห์ การสืบค้นข้อมูลเชิง ลึก รวมถึง มีความคิดวิเคราะห์ ในการวิจัยและพัฒนาสู่ นวัตกรรม		4	11	20	10	10.06	2	4	14	18	7	14.45	2	4	13	18	8	9.47	1,376.98	
1.11 มีความสามารถด้าน การ บริหารงานและโครงการ		4	17	17	7	9.53	2	2	16	20	5	14.45	1	4	15	17	8	9.53	1,312.61	
1.12 มีความสามารถด้านการ ผลิตสารสนเทศดิจิทัล การ จัดทำฐานข้อมูลและเว็บไซต์	1	6	15	14	9	9.35	3	3	18	15	6	13.91	3	4	16	14	8	9.12	1,186.12	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5			รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
1.13 มีความสามารถด้าน นวัตกรรมในการส่งเสริมด้าน การบริการและการ ประชาสัมพันธ์		11	11	18	5	8.94	2	10	12	18	3	13.18	1	9	14	14	7	8.94	1,053.82	
1.14 มีความสามารถด้าน ความรู้ด้านวิชาชีพบรรณารักษ์	5	11	18	8	3	7.53	7	10	16	10	2	11.36	6	13	15	9	2	7.24	619.06	
2. พัฒนาให้ วศ. เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึง ได้ทุกคน	1	6	11	21	6	9.41	1	5	12	23	4	14.45	2	3	15	18	7	9.41	1,280.40	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์					รวม	ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์					รวม	ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 3 ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการสรรหา																			
1. วางแผนกำลังคนล่วงหน้า และดำเนินการให้เป็นไป ตามแผน	1	2	8	19	15	10.59		1	5	21	18	17.36		1	7	15	22	11.35	2,087.24
2. พัฒนาระบบการสรรหา กำลังคนให้เหมาะสม / ปรับปรุงการสรรหาบุคลากร ให้รวดเร็ว ทันสมัย และ ตอบสนองต่อความต้องการ และเปลี่ยนแปลง	1	1	11	19	13	10.41	1		6	23	15	16.91	1		7	18	19	11.12	1,957.30
3. ระบบการสรรหายังไม่ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มี ความคิดสร้างสรรค์		4	18	15	8	9.53		3	13	16	13	15.82		3	13	19	10	10.06	1,516.25

สรุปประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																รวม	สรุปลำดับความสำคัญ		
	ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4			5	
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
ด้านที่ 3 ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการสรรหา																				
4. สรรหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก / การจ้าง external expert ที่เหมาะสมจากภายนอก	2	11	12	16	4	8.47		10	15	18	2	13.36	4	12	14	14	1	7.71	872.29	
ด้านที่ 3 ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการรักษาและจูงใจ																				
5. แผนการพัฒนาระบบสิ่งจูงใจสำหรับผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแผนการสร้าง motivation และ เสริม incentive	1	1	15	20	8	9.88	1	1	16	22	5	14.91	1		17	21	6	9.76	1,438.70	
6. แผนการพัฒนาระบบสิ่งจูงใจสำหรับผู้วิจัย		4	17	18	6	9.47		3	17	18	7	14.91	1	5	14	19	6	9.35	1,320.62	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 3 ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการรักษาและดูแล																			
7. ควรมีระบบประเมิน/ตัวชี้วัด เรื่องนวัตกรรมที่ชัดเจน	1	3	21	12	8	9.29	1	3	20	14	7	14.36	1	5	23	8	8	8.94	1,193.62
สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล																			
8. วางแผนและจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน คุณภาพและปริมาณอย่าง ต่อเนื่อง	1	2	12	19	11	10.12	1	2	8	21	13	16.18	1	3	10	17	14	10.29	1,685.37
9. อบรมและส่งเสริมการ พัฒนาให้ตรงกับงานและ ทักษะที่รับผิดชอบ	1	2	9	23	10	10.24	1	1	10	23	10	15.91	1	3	12	19	10	9.94	1,618.76
10. การสร้าง career path / succession plan ที่ชัดเจน และมีแผน individual development แผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	1	2	12	21	9	10.00		2	9	25	8	15.55		4	9	21	11	10.24	1,591.12

สรุปประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
11. พัฒนาคุณภาพคนให้สามารถรองรับงานที่หลากหลาย มีภาวะผู้นำบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		2	13	21	9	10.12		2	11	25	7	15.64		4	14	20	7	9.71	1,535.50
12. นำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานให้มากขึ้น	1	4	16	17	7	9.41		4	10	22	9	15.55		4	10	19	12	10.24	1,497.53
13. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันและรักองค์กร		5	14	17	9	9.71	1	2	14	19	9	15.27	1	3	13	17	11	9.94	1,473.63

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5			
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
14. แผนการพัฒนาศูนย์บริการความรู้และทักษะ ด้านวิชาการ และนวัตกรรม เพิ่มการฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง แก่กลุ่มเป้าหมาย	1	4	11	20	9	9.82		3	13	22	7	15.27		4	14	20	7	9.71	1,456.19	
15. นำระบบคุณภาพเข้ามาบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น	1		17	18	9	9.94	2	1	14	17	11	15.36	1	4	16	19	5	9.29	1,419.51	
16. ส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีแก่บุคลากร	1	6	12	17	9	9.53	2	3	16	17	7	14.45	3	4	8	21	9	9.65	1,328.82	
17. บูรณางานวิจัยระหว่างหน่วยงาน	1	3	17	19	5	9.35	1	2	17	20	5	14.64	1	3	19	18	4	9.18	1,256.20	

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																		สรุปลำดับ ความสำคัญ
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
18. นำระบบ Automatic เข้า มาช่วยในการทำงานมากขึ้น	1	4	15	18	7	9.47	1	4	13	23	4	14.55	1	6	13	22	3	9.12	1,255.99
19. สนับสนุนให้มีการบูรณา การทำงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	2	6	11	20	6	9.24	2	6	14	18	5	13.91	2	6	15	17	5	8.94	1,148.53
20. สร้างระบบส่งเสริมการ พัฒนาและสร้างกำลังใจ บุคลากร (ของคณะ กรรมกรฯ)	1	6	18	15	5	8.94	2	5	16	18	4	13.82	3	6	13	18	5	8.88	1,097.42

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	รวม	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือการ บรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ							
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5			รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																				
21. การสร้าง overall networking / สร้างเครือข่ายผู้ ประเมินกับหน่วยงานภายนอก	2	4		23	13	3	8.59	2	3	23	14	3	13.45	2	5	22	13	3	8.53	985.58
22. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และบริการในระบบดิจิทัล Library	5	6		15	11	8	8.59	4	7	15	12	7	13.27	5	8	15	10	7	8.29	945.44
23. บริการสารสนเทศเชิงลึกให้ สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ให้บริการ	3	6		18	11	6	8.41	3	5	20	10	7	13.45	5	7	15	13	5	8.29	938.70
24. ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียน งานที่มีลักษณะเกี่ยวเนื่องกัน	4	7		13	17	4	8.53	4	8	15	15	3	12.73	6	6	16	14	3	8.06	874.83
25. กระตุ้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3	10		14	13	5	8.35	3	9	15	15	3	12.82	5	9	12	17	2	8.06	862.85

สรุปประเด็นด้านทรัพยากร บุคคลจากการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและอนาคต (จากขั้นตอนที่ 1 และ 2)	การประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์																	สรุปลำดับ ความสำคัญ	
	ความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์						ความสำคัญ/ผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวิสัยทัศน์/ ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์						ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง ดำเนินการ						
	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5	รวม	1	2	3	4	5		รวม
วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล																			
ด้านที่ 3 ระบบ/กระบวนการ/วิธีการ: ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล																			
26. ลดภาระกิจการเป็น คณะกรรมการชุดต่างๆ เพื่อให้สามารถมีเวลาใน การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	2	4	14	13	12	9.65	2	2	16	11	14	15.27	2	4	16	7	16	9.76	1,438.70
27. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงระบบของหน่วยงาน	1	4	14	19	7	9.53	1	6	8	24	6	14.82	1	4	14	16	10	9.71	1,370.55
28. ควรแบ่งสัดส่วนการทำงาน ด้านการวิจัยนวัตกรรมและ ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี	1	3	24	12	5	8.94	1	2	23	15	4	14.00	1	4	24	11	5	8.82	1,104.50

บทที่ 5

การดำเนินโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ (การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ) ระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับกรมวิทยาศาสตร์บริการ

1. กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ

กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน เจ้าหน้าที่
1. ทีมที่ปรึกษา สำนักงาน ก.พ. เข้าพบ/หารือกับผู้บริหาร เลขาธิการกรม และฝ่ายบริหารงานบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ เพื่อชี้แจงโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ	9 พฤศจิกายน 2559	1. ผู้บริหาร (รองอธิบดี) เลขาธิการกรม และฝ่ายบริหารงานบุคคล ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประกอบด้วย (1) นายณัฏฐพงษ์ วิชาญสีบุรี รองอธิบดี (2) นางรัชดา เหมปฐวี เลขาธิการกรม (3) นางยุพา มีมากบาง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล (4) นางสาววิภาดา ศรีสุวรรณ นักทรัพยากรบุคคล ปก 2. ทีมที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย (1) นายสมศักดิ์ นิรวาสี นักทรัพยากรบุคคล ชช (2) นางสาวมณี เจริญมหาโยธิน นักทรัพยากรบุคคล ชพ (3) นางสาวบุรณี ศุภศิลป์ นักทรัพยากรบุคคล ชก	7 คน
2. ประชุม / ชี้แจง คณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ	19 พฤษภาคม 2560	1. คณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ 2. ทีมที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ.	18 คน

3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การกำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ วศ.” ตามโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ	5 และ 7 มิถุนายน 2560	1. คณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ 2. ทีมที่ปรึกษา สำนักงาน ก.พ. 3. หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน 4. คณะอนุกรรมการจัดทำหลักสูตรและประเมินผลการพัฒนานุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ	101 คน
---	-----------------------	--	--------

2. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

HR SWOT ANALYSIS

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

Strength • มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนานุคลากร • มีระบบ IT รองรับระบบบริหารงานบุคคล • มีบุคลากรที่มีความพร้อม • ระบบสรรหา โปร่งใส • ระบบพัฒนา มีทุนฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุนให้มีแผนพัฒนานุคลากร • ระบบประเมิน มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ตรวจสอบได้ มีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา • ความก้าวหน้าในสายอาชีพ นักวิทย์สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพถึงชำนาญการพิเศษด้วยตนเอง • การรักษาคนไว้ในองค์กร มีการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง	Weakness • ไม่มีระบบ/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน • กระบวนการสรรหาไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรได้ตามคุณลักษณะของตำแหน่ง • ระบบสรรหา ล่าช้าไม่มีข้อสอบมาตรฐาน • ระบบพัฒนา ไม่มีแผนพัฒนานุคลากร ขาด HRD มืออาชีพ • ระบบประเมิน ล่าช้าขาดการประเมินแบบ 360 องศา • ความก้าวหน้าในสายอาชีพของงานถูกจัดด้วยหน้าที่ • ความก้าวหน้าในสายวิชาการถูกแบ่งไปอยู่ฝ่ายบริหาร • การรักษาคนไว้ในองค์กร ขาดแรงจูงใจและความผูกพัน • การจัดทำแผนพัฒนานุคลากร/ความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน
---	--

Opportunity • การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นระบบดิจิทัล • มีแหล่งคัดสรร talent • มีเครื่องมือในการบริหารบุคคล • นโยบาย talent mobility • มีระบบการประเมินที่มีคุณภาพจากภายนอก • นโยบาย thailand 4.0	Threat • ถูกประเมินโดยการบริหารจัดการภาครัฐ • ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล • การปรับลดกำลังคนภาครัฐ • คนเก่งไม่ยอมรับราชการ หน่วยงานเอกชนดึงตัวไปทำงาน • มีการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการประเมินผู้บริหารระดับสูง • ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสำหรับพนักงานราชการ • ฝ่ายสนับสนุนมีโอกาสย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น
---	---

HR SWOT ANALYSIS

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุกระดับสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

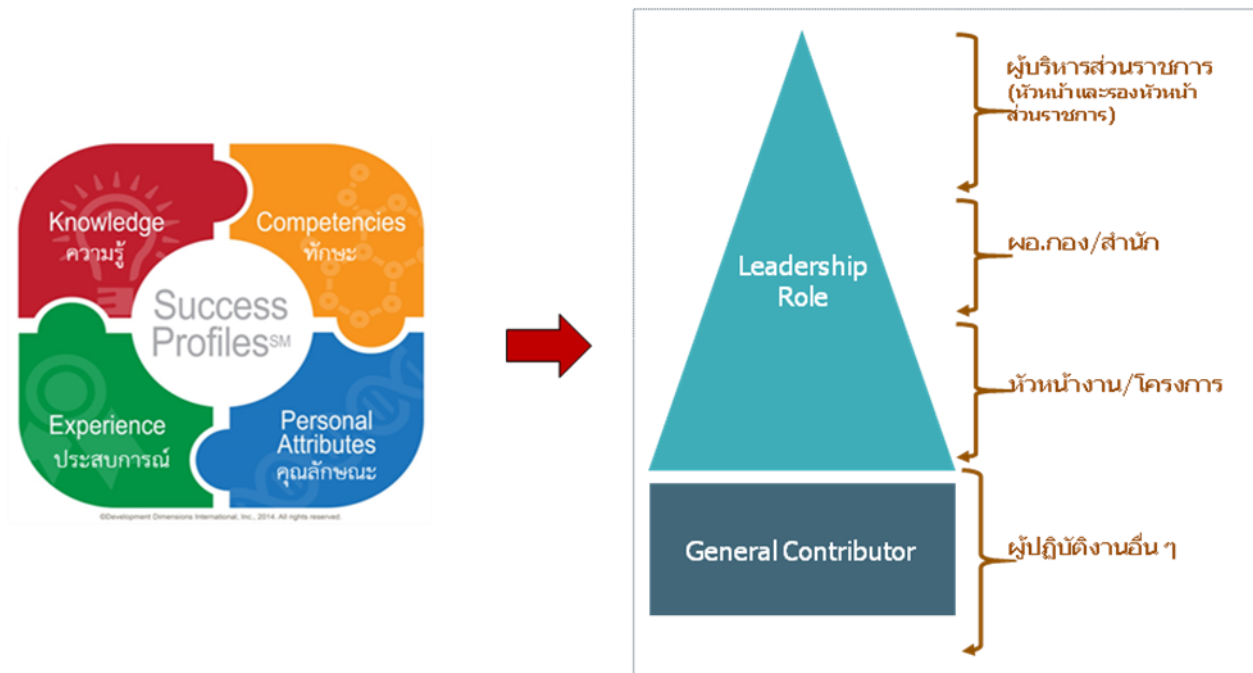
Strength • บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน • บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานสูง • บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต พุ่มพวงกาย แรงใจ • บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับในระดับสากล • บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์ด้านวิชาการ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นเวลายาวนาน • บุคลากรมีความเสียสละ ซื่อสัตย์ รักองค์กร • นักวิทยาศาสตร์สามารถทำงานได้หลากหลาย	Weakness • บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง • ขาดการบูรณาการทำงานของคนภายใน วศ. • บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน • มีช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรปฏิบัติงาน • ทักษะในการใช้ภาษา • บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงานเชิงรุก • บุคลากรขาดความทุ่มเทในการทำงาน • ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน (จำกัดการให้ความร่วมมือ) • มีการวิเคราะห์ปัญหา แต่ไม่แก้ปัญหาย่างจริงจังและตรงประเด็น • ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
Opportunity	Threat

• ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ • มีช่องทางได้รับส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ • มีทิศทางการพัฒนาสู่ไทยแลนด์ 4.0 ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม • สามารถส่งเสริมพัฒนาห้องปฏิบัติการของประเทศให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล • ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง • สร้างบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ และพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ • ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร	• ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นใหม่ • การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรพัฒนาตามไม่ทัน • นโยบายรัฐบาลไม่เพิ่มบุคลากรภาครัฐ ตามความเชี่ยวชาญและภารกิจหลักของหน่วยงาน • ค่าตอบแทนน้อย • ภาระหลากหลาย ประสิทธิภาพในการทำงานหลักลดลง • การเปลี่ยนแปลงของนโยบายของผู้บริหาร • การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว
--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	
Strength • มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ • มีจิตบริการ • มีความรับผิดชอบ • มีความทุ่มเทเพื่อผลสำเร็จของงาน • บุคลากรมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม • ให้บริการด้วยความเสมอภาค • รับผิดชอบต่อสังคม • ให้บริการด้วยจิตบริการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ • บุคลากรส่วนใหญ่ทุ่มเทใส่ใจทำงาน	Weakness • ความสามารถไม่หลากหลาย • ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ • วัฒนธรรมองค์กรไม่ชัดเจน • ขาดโอกาสในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ตามการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบไม่ทัน) • ไม่ได้ปลุกฝังค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรม • ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน • คนรุ่นใหม่ยังขาดความผูกพันองค์กร
Opportunity • นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญเรื่องการต่อต้านทุจริต • มีเทคโนโลยีทันสมัยเพิ่มขึ้น • รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนางาน/พัฒนาคน • มีระบบราชการ 4.0 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์ จริยธรรม ตรวจสอบได้ ฯลฯ • มีพระราชปณิธานของ ร.๙ เป็นต้นแบบที่ดีของคนในประเทศ	Threat • กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน • มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ตามไม่ทัน • การใช้เทคโนโลยีที่ขาดการควบคุมทางจริยธรรม อีกทั้งทำให้เกิดการละเมิดลิขสิทธิ์และสิทธิความเป็นส่วนตัวได้ง่าย • กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

3. การกำหนด Success Profile และสมรรถนะข้าราชการ วศ. ที่สอดคล้องกับ Business Drivers

3.1 การกำหนด Success Profile



แผนภาพ 4 การกำหนด Success Profile และสมรรถนะข้าราชการ วศ. ที่สอดคล้องกับ Business Drivers

Success profiles ของผู้บริหารส่วนราชการ	
Knowledge	Competency
● การวางแผน ● ความรู้ยุทธศาสตร์/นโยบายของประเทศ ● การบริหารจัดการองค์กร ● การบริหารทรัพยากรความรู้ด้านบริหารจัดการ (คน งาน เงิน) ● นโยบายด้าน วทน.ทุกระดับ ● ใช้ IT ในการบริหารงาน ● เรื่องกฎ ระเบียบ การบริหารจัดการภาครัฐ ● มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม ● เรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน ● ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ● มีความรู้ในข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงของโลก ● มีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	● การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ● กล้าเสี่ยง และมีทักษะในการบริหารความเสี่ยง ● ภาวะผู้นำ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ● ความสามารถในการประสานงาน เปรียบเทียบ ● การบูรณาการทำงาน ● กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ● การมอบหมายอำนาจ และความรับผิดชอบ ● มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวล ● มีการบูรณาการ สร้างเครือข่าย และความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● ผลักดันความคิดให้เป็นการกระทำ เพื่อได้ผลอย่างจริงจัง ● มีวิสัยทัศน์ ● มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา ● ทักษะในการเจรจาต่อรอง / การประสานงาน ● การวิเคราะห์เชิงระบบ ● ความสามารถในการตัดสินใจ ● วางแผนและแก้ปัญหาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

Success profiles ของผู้บริหารส่วนราชการ (ต่อ)

Experience	Personal attribute
● บริหารจัดการ (โครงการ/HR) ● งานด้าน วทน.ตามภารกิจของ วศ. ● มีประสบการณ์ในการบริหาร จัดการ (งาน คน เงิน) อย่างน้อย 10 ปี ● นำแผนกลยุทธ์มาแปลงให้เป็นแผนปฏิบัติการ ● มีการแก้ปัญหา ขจัดความขัดแย้ง ● กำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กร ● ติดตาม เร่งรัด กำกับ ดูแล การบริหารงาน ● กำหนดระยะเวลาของประสบการณ์แต่ละด้าน ● มีประสบการณ์ในงานหลายด้าน ● มีประสบการณ์ในบูรณาการกับหน่วยงานอื่น	● มีเหตุผล ● ความมั่นคงทางอารมณ์ / วุฒิภาวะทางอารมณ์ ● ความคิดสร้างสรรค์ ● การปรับตัวและความยืดหยุ่น ● ความคิดเชิงกลยุทธ์ ● จิตมุ่งบริการ ● ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ● ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นจิตใจดี คุณธรรม จริยธรรม ● ใจกว้าง และยุติธรรม ● มีกลยุทธ์ในการโน้มน้าว จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ ● มีจิตวิทยาการบริหาร ● มีความเป็นผู้นำ ● กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูล ● มีเทคนิคในการสื่อสารที่ดี ● มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกภาพที่ดี ● มองโลกเชิงบวก ● รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ● พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง) ● สามารถนำเสนอผลงานของตนเอง

Success profiles ของผู้อำนวยการ กอง / สำนัก	
Knowledge ● ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ (คน งาน เงิน) ● การวางแผนกลยุทธ์ ● ความรู้ภาษาอังกฤษ ● รู้การเปลี่ยนแปลงของโลก ● การใช้งานด้าน IT ● จิตวิทยา ● เรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน ● มีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	Competency ● ทักษะในการเจรจาต่อรอง / ประสานงาน ● ทักษะในการบริหารความเสี่ยง ● การวิเคราะห์เชิงระบบ ● การคิดเชิงกลยุทธ์ ● ความสามารถในการตัดสินใจ ● เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ● มีวิสัยทัศน์ ● วางแผนและแก้ปัญหาให้กับลูกน้อง
Experience ● มีประสบการณ์ในการบริหารงานโครงการ (คน งาน เงิน) ● มีประสบการณ์ในงานหลายด้าน ● มีประสบการณ์ในบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ● มีการแก้ปัญหา ขจัดความขัดแย้ง ● กำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กร ● ติดตาม เร่งรัด กำกับ ดูแล การบริหารงาน ● กำหนดระยะเวลาของประสบการณ์แต่ละด้าน	Personal attribute ● จิตวิทยาในการบริหาร ● ภาวะผู้นำ (ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้น ผลักดันให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมอารมณ์) ● มองโลกเชิงบวก ● รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ● พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ● กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูล ● มีเทคนิคในการสื่อสารที่ดี ● มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกภาพที่ดี ● มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ● สามารถนำเสนอผลงานของตนเอง

Success profiles ของหัวหน้างาน/โครงการ	
Knowledge ● ความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงาน ● มีความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศ ● มีความรู้ในระบบบริหารจัดการ ● เข้าใจในระเบียบราชการ ● มีความรู้ด้านระบบคุณภาพ ● มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	Competency ● มีความชำนาญในงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงาน ● สามารถบริหารจัดการ และควบคุมจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผล ● วางแผนงานและบริหารโครงการตามนโยบายและกลยุทธ์ ● ให้คำแนะนำและปรึกษาได้ ● กำกับดูแลและตรวจติดตาม ถ่ายทอดงานให้ลูกน้องได้ ● สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยจัดการระบบงาน ● สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ
Experience ● มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ● มีประสบการณ์ในการจัดทำระบบคุณภาพอย่างน้อย 2 ปี ● มีประสบการณ์ด้านภาษาต่างประเทศในระดับสื่อสารได้	Personal attribute ● มีการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ● มีความคิดเชิงบวก มีความยุติธรรม ● สามารถนำเสนอผลงานได้ ● ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ● มีภาวะผู้นำ ● สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ● มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ● มีวิสัยทัศน์การทำงานเชิงรุก

Success profiles ของผู้ปฏิบัติงาน	
Knowledge ● ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ ● กฎระเบียบขององค์กรและงานที่เกี่ยวข้อง ● คอมพิวเตอร์ และ IT	Competency ● ทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ ● ทักษะในการสื่อสาร ● การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ● สนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ ● ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย
Experience ● ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ● ประสบการณ์ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	Personal attribute ● ขยันมุ่งมั่น อดทน ● ซื่อสัตย์ ● ตรงต่อเวลา ● มีความคิดสร้างสรรค์ ● กล้าแสดงความคิดเห็น และยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ● การมีส่วนร่วม ● ใฝ่หาความรู้ ● มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ● ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ● จิตบริการ ● มีสัมมาคารวะ ● ให้เกียรติผู้อื่น

3.2 สมรรถนะข้าราชการ วศ. ที่สอดคล้องกับ Business Drivers

Government Drivers	ผู้บริหารส่วนราชการ	ผอ.กอง/สำนัก	หัวหน้างาน/โครงการ	ผู้ปฏิบัติงาน
1. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์	● การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (Driving Innovation) ■ งานด้าน วทน.ตามภารกิจของ วศ. ● ความคิดสร้างสรรค์ ● ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ● กระตุ้นใจให้คนทั้งองค์กรมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ (Energizing the Organization) ■ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ■ ภาวะผู้นำ ■ การปรับตัวและความยืดหยุ่น	● มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม ● ผลักดันความคิดให้เป็นการกระทำ เพื่อได้ผลอย่างจริงจัง ● มีกลยุทธ์ในการโน้มน้าว จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ ● มีความรู้ในข้อมูล ข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงของโลก ● การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (Driving Innovation) ● รู้การเปลี่ยนแปลงของโลก ● มีประสบการณ์ในบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ● ทักษะในการบริหารความเสี่ยง ● ภาวะผู้นำ (ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้น ผลักดันให้ผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมอารมณ์) ● ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ■ ความสามารถในการตัดสินใจ ■ มีประสบการณ์ในการบริหารงานโครงการ (คน งาน เงิน) ■ มีประสบการณ์ในงานหลายด้าน	● มีการทำงานแบบมุ่งผลฤทธิ์ ● มีความคิดเชิงบวก/การคิดนอกกรอบ ● สามารถนำเสนอผลงานได้ ● สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ● มีวิสัยทัศน์การทำงานเชิงรุก ● ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ● ทักษะการเขียนและนำเสนอโครงการ/ผลงาน ● มีความใฝ่รู้ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก	● R&D ● S and T สายงาน ● Regulations ในสายงาน ● การตลาด (entrepreneurship) ● ริเริ่มสร้างสรรค์

		● กระตุ้นใจให้คนทั้งองค์กรมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ (Energizing the Organization) ▪ จิตวิทยาในการบริหาร		
--	--	--	--	--

Government Drivers	ผู้บริหารส่วนราชการ	ผอ.กอง/สำนัก	หัวหน้างาน/โครงการ	ผู้ปฏิบัติงาน
2. การส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการและสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ	- กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ - ความรู้ยุทธศาสตร์ และนโยบายของประเทศ - การวางแผน และการบริหารจัดการองค์กร - นโยบายด้าน วทน.ทุกระดับ - การบริหารงาน และความคิดเชิงกลยุทธ์ - การปรับตัวและความยืดหยุ่น - การวางแผนปฏิบัติ (Driving Execution) - กฎระเบียบ - บริหารจัดการ (โครงการ / ทรัพยากร / HR) - การมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบ (Sharing Responsibility) - มีประสบการณ์ในการบริหาร จัดการ (งาน คน เงิน) อย่างน้อย 10 ปี - มีเหตุผล - ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ - ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นจิตใจดี คุณธรรม จริยธรรม - ใจกว้าง และยุติธรรม	- กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ - นำแผนกลยุทธ์มาแปลงให้เป็นแผนปฏิบัติการ - การมอบหมายอำนาจ และความรับผิดชอบ - มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวล - ทักษะในการบริหารความเสี่ยง - การวิเคราะห์เชิงระบบ - กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ (Establishing Strategic Direction) - การวางแผนกลยุทธ์ - การคิดเชิงกลยุทธ์ และรู้การเปลี่ยนแปลงของโลก - การวางแผนปฏิบัติ (Driving Execution) - การวิเคราะห์เชิงระบบ และทักษะในการบริหารความเสี่ยง - การมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบ (Sharing Responsibility) - รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	- เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สามารถบริหารจัดการ และควบคุมจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผล - วางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ - มีความใฝ่รู้ - มีความยุติธรรม และโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือร่วมในการทำงาน - มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	- คิดบวก - อดทน - บริหารเวลา/ตรงต่อเวลา - มนุษยสัมพันธ์ที่ดี - จิตบริการ - มีจิตสำนึก - การทำงานเป็นทีม

Government Drivers	ผู้บริหารส่วนราชการ	ผอ.กอง/สำนัก	หัวหน้างาน/โครงการ	ผู้ปฏิบัติงาน
3. การสร้างพันธมิตรและส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ	● การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Cultivating Networking and Partnership) ■ การบูรณาการการทำงาน ● การสร้างกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจ (Strategic Influence) ■ การตัดสินใจ ■ กล้าเสี่ยง ■ ความสามารถในการประสานงาน เจรจาต่อรอง ■ ความมั่นคงทางอารมณ์ ● การสื่อสารที่น่าประทับใจ (Compelling Communication) ■ ทักษะการสื่อสาร ■ จิตมุ่งบริการ	● มีการบูรณาการ สร้างเครือข่าย และ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชา ● ทักษะในการเจรจาต่อรอง / ประสานงาน ● การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Cultivating Networking and Partnership) ● มีประสบการณ์ในการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ● การสร้างกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจ (Strategic Influence) ■ จิตวิทยาในการบริหาร ■ มองโลกเชิงบวก ● การสื่อสารที่น่าประทับใจ (Compelling Communication) ● ทักษะในการเจรจาต่อรอง / ประสานงาน	● มีภาวะผู้นำ ● สร้างเครือข่ายและ ประสานงานระหว่าง หน่วยงาน ทำงานเป็นทีม ● มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	● การสื่อสาร ● ภาษา ● Presentation ● ยืดหยุ่นปรับตัวได้

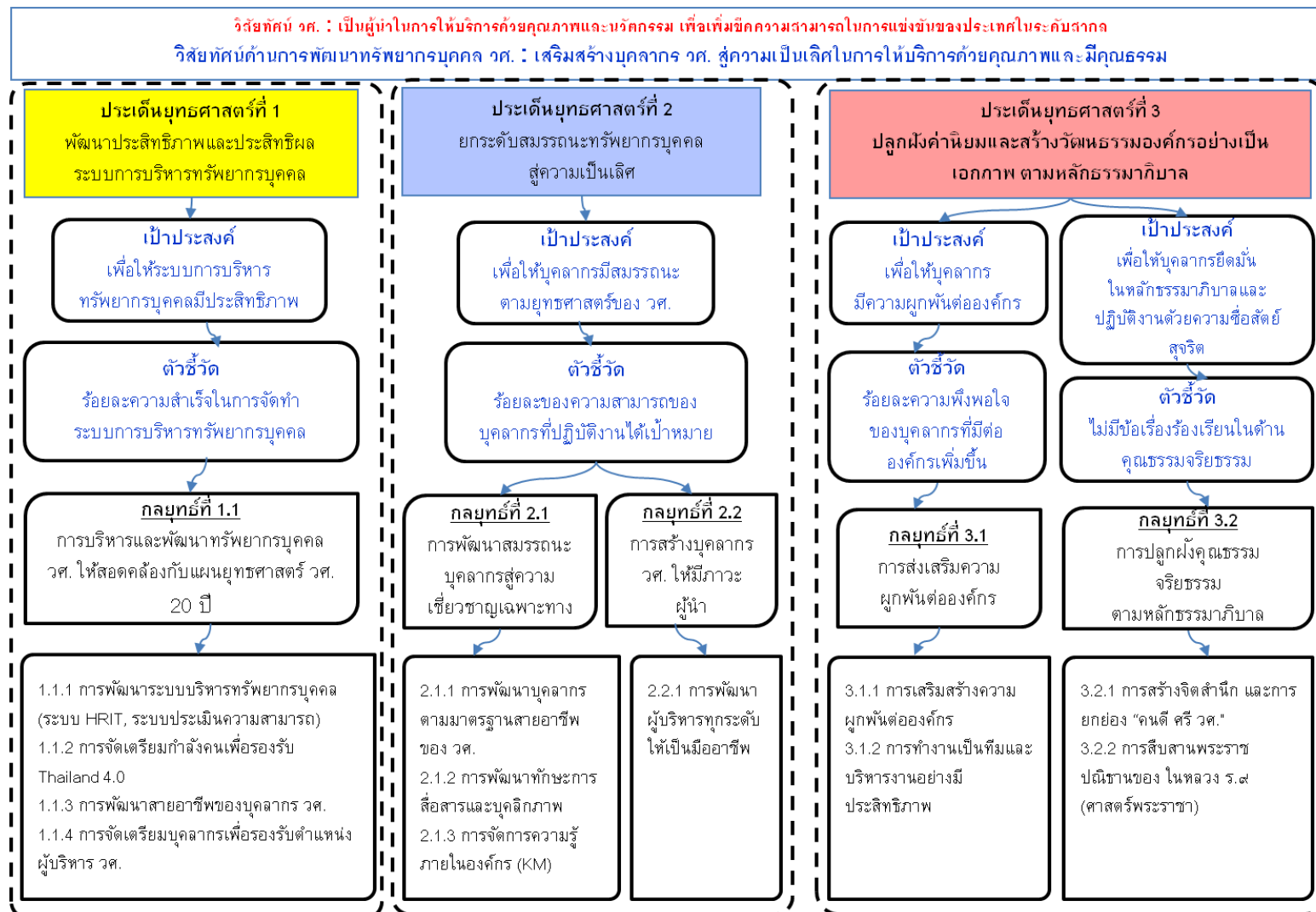
Government Drivers	ผู้บริหารส่วนราชการ	ผอ.กอง/สำนัก	หัวหน้างาน/โครงการ	ผู้ปฏิบัติงาน
4. การปรับเปลี่ยน ภาครัฐให้เป็น รัฐบาลดิจิทัล	- มีความชำนาญด้านดิจิทัล (Digital Acumen) - ใช้ IT ในการบริหารงาน	- มีความรู้ ความชำนาญ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ - มีความชำนาญด้านดิจิทัล (Digital Acumen) - การใช้งานด้าน IT	- ความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงาน - มีความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศ - มีความรู้ในระบบบริหารจัดการ - เข้าใจในระเบียบราชการ - มีความรู้ด้านระบบคุณภาพ - มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยจัดการระบบงาน	IT digital

บทที่ 6

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

การกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาศักยภาพบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้ง กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

1. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของ วศ. ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2564



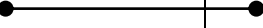
2. ตารางสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (ด้าน)	กลยุทธ์การดำเนินการ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:: พัฒนาประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล วศ. ให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ วศ. 20 ปี	เพื่อให้ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพ	1. ร้อยละ ความสำเร็จในการ จัดทำ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	☐ ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์ของกรม ☐ ข้อกำหนดต่าง ๆ ☐ ☐

ประเด็นยุทธศาสตร์ (ด้าน)	กลยุทธ์การดำเนินการ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:: ยกระดับสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคลสู่ ความเป็นเลิศ	กลยุทธ์ที่ 2.1 : : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	เพื่อให้บุคลากรมี สมรรถนะ ตามยุทธศาสตร์ ของ วศ.	1. ร้อยละของความสามารถ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย	☐ ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์ของกรม ☐ ข้อกำหนดต่าง ๆ ☐ ☐
	กลยุทธ์ที่ 2.2 : การสร้างบุคลากร วศ. ให้มีภาวะผู้นำ			

ประเด็นยุทธศาสตร์ (ด้าน)	กลยุทธ์การดำเนินการ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:: ปลูกฝังค่านิยมและสร้าง วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็น เอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ 3.1 : การส่งเสริมความผูกพันต่อ องค์กร	3.1.1 เพื่อให้บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร	3.1.1 ร้อยละความ พึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น	☐ ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์ของกรม ☐ ข้อกำหนดต่างๆ ☐ ☐
	กลยุทธ์ที่ 3.2 : การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	3.2.1 เพื่อให้บุคลากร ยึดมั่นในหลักธรรมาภิ บาลและปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.2.1 ไม่มีข้อเรื่อง ร้องเรียนในด้าน คุณธรรมจริยธรรม	

3. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:: พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				
เป้าประสงค์	เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				
กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วศ. ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ วศ. 20 ปี					
1.1.1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล(ระบบ HRIT, ระบบประเมินความสามารถ)					
1.1.2 การจัดเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับ Thailand 4.0					
1.1.3 การพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร วศ.					
1.1.4 การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหาร วศ.					

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:: ยกระดับสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ				
เป้าประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามยุทธศาสตร์ของ วศ.				
ตัวชี้วัด	ร้อยละของความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย				
กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
กลยุทธ์ที่ 2.1: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง					
2.1.1 การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานสายอาชีพ ของ วศ.	●				●
2.1.2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพ	●				●
2.1.3 การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)	●				●
กลยุทธ์ที่ 2.2: การสร้างบุคลากร วศ. ให้มีภาวะผู้นำ					
2.2.1 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ	●				●

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:: ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์	3.1 เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 3.2 เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต				
ตัวชี้วัด	3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 3.2 ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม				
กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
	2560	256	25602	2563	2564
กลยุทธ์ที่ 3.1: การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร					
3.1.1 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	●				●
3.1.2 การทำงานเป็นทีมและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	●				●
กลยุทธ์ที่ 3.2: การปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล					
3.1 การสร้างจิตสำนึก และการยกย่อง “คนดี ศรี วศ.”	●				●
3.2 การสืบสานพระราชปณิธานของ ในหลวง ร.๙ (ศาสตร์พระราชา)	●				●

บทที่ 7

แผนพัฒนาศูนย์บริการบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2560

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)		ระยะเวลาการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:: พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์: เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด: ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล		
กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารและพัฒนาศูนย์บริการบุคคล วศ. ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ วศ. 20 ปี		
1.1.1 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล(ระบบ HRIT, ระบบประเมินความสามารถ)	1. การปรับปรุง “ระบบข้อมูลบุคลากร วศ. เพื่อการพัฒนาศูนย์บริการบุคคล” 2. การจัดทำ “ระบบการประเมินบุคคลเพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของ วศ.”	พ.ค. 60 – ก.ย.61 มิ.ย. 60 – พ.ค. 61
1.1.2 การจัดเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับ Thailand 4.0	3. การจัดทำ “แผนอัตรากำลัง ของ วศ. ในระยะ 10 ปี”	ต.ค. 60 – ก.ย. 61
1.1.3 การพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร วศ.	4. การจัดทำ “ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ วศ.” 4.1 การจัดทำ “มาตรฐานสายอาชีพ ของ วศ.” 4.2 การจัดทำ “แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ วศ.”	ต.ค. 60 – มี.ค. 61
1.1.4 การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งผู้บริหาร วศ.	5. การจัดทำ “หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตามมาตรฐานตำแหน่ง และ ระบบการหมุนเวียนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย”	พ.ค. 60 – ก.ย. 60

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)		ระยะเวลาการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:: ยกระดับสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เป้าประสงค์: เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามยุทธศาสตร์ของ วศ. ตัวชี้วัด: ร้อยละของความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย		
กลยุทธ์ที่ 2.1: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง		
2.1.1 การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานสายอาชีพ ของ วศ.	6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2560 6.1 การฝึกอบรม แผนธุรกิจ: วิเคราะห์ต้นทุนผลผลิต 6.2 การฝึกอบรม การเป็นวิทยากรมืออาชีพ 6.3 การฝึกอบรม เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรยุค Thailand 4.0 (กลยุทธ์ที่ 2.1 และ 2.2)	พ.ศ. 60 - ก.ย. 60
2.1.2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพ	6.4 การฝึกอบรม เรื่อง การบริการที่เป็นเลิศ	ก.ค. 2560
2.1.3 การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)	6.5 กิจกรรม CoPs ประจำปีงบประมาณ 2560	มิ.ย. 60 - ก.ค. 60
กลยุทธ์ที่ 2.2: การสร้างบุคลากร วศ. ให้มีภาวะผู้นำ		
2.2.1 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตาม <u>ร่าง</u>แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 61 - 64 - การฝึกอบรม เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารขององค์กร - การฝึกอบรม เทคนิคการบริหารจัดการเชิงรุก - การสัมมนา เรื่อง ผู้นำยุค Thailand 4.0 - การฝึกอบรม หลักสูตร MINI-Management	ธ.ค. 2560 มี.ค. 2561 ก.ค. 2561 สัปดาห์ละ 1 วัน (4 เดือน)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)		ระยะเวลาการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:: ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์: 3.1 เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 3.2 เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด: 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และ 3.2 ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม		
กลยุทธ์ที่ 3.1: การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร		
3.1.1 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	7. การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วศ. และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2560 - 2564 7.1 การสัมมนา Happy Family Day และการปรับแนวคิดของบุคลากร วศ. สู่ Thailand 4.0	พ.ค. 60 – ก.ย. 64
3.1.2 การทำงานเป็นทีมและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	7. การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วศ. และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2560 - 2564	พ.ค. 60 – ก.ย. 64

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์)		ระยะเวลาการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:: ปลุกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์: 3.1 เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 3.2 เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด: 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และ 3.2 ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม		
กลยุทธ์ที่ 3.2: การปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล		
3.1 การสร้างจิตสำนึก และการยกย่อง “คนดี ศรี วศ.”	7.2 กิจกรรมการประกวด บุคลากรดีเด่น ของ วศ. 7.3 กิจกรรมการประกวด บุคลากรที่เป็นแบบอย่าง ของ วศ. “คนเก่ง และ คนดี” (ประกาศ หลักเกณฑ์ในปี 2560 และมอบรางวัลใน ปีงบประมาณ 2561)	พ.ค. 60 – ก.ย. 64
3.2 การสืบสานพระราชปณิธานของ ในหลวง ร.๙ (ศาสตร์พระราชา)	7.4 กิจกรรม “ตามรอยพ่อ” (โครงการในพระราชดำริ)	พ.ย. 59 – ก.ย. 64

หมายเหตุ: กิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม และต้องได้รับการอนุมัติจาก อวศ.

บันทึกสั่งการ

□ ทราบ

☐ ดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ.....

(นางรัชดา เหมปูลั้ว)

ตำแหน่ง เลขานุการกรมวิทยาศาสตร์บริการ

วันที่ กันยายน ๒๕๖๐

ลงชื่อ.....

(นายสุทธิเวช ต.แสงจันทร์)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ

วันที่ กันยายน ๒๕๖๐

ทบทวนและจัดทำ

โดย

1. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล
2. คณะอนุกรรมการจัดทำหลักสูตรและประเมินผลการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
3. ทีมที่ปรึกษา สำนักงาน ก.พ. โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
4. คณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

และ

ที่ปรึกษาโครงการ

ดร.สุทธิเวช ต.แสงจันทร์

อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ

การประเมินขีดความสามารถของส่วนราชการ

- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้และมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคต่างให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้ภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด
- ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาแนะนำได้เพียงบางส่วน
- ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่ให้คำปรึกษาได้