

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานที่สะท้อนถึงดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความพร้อมของบุคลากร ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีแผนการดำเนินงานครอบคลุมมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD)

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแผนการดำเนินงานทั้งในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สวัสดิการของบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีแผนการดำเนินงานทั้งในเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาความรู้พื้นฐานและความรู้ตามสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ในปีงบประมาณ 2568 อุทยานฯ มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM) และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD) ซึ่งแต่ละแผนมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ระยะเวลาการดำเนินงาน งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนี้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)

โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	1. เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กร 2. เพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ตรงตามคุณสมบัติ	ผู้ที่สมัครทำงานสังกัดอุทยานฯ	1.1 จำนวนพนักงานที่สรรหาได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ ≥ ร้อยละ 80 1.2 จำนวนครั้งที่สรรหาได้ตามเวลาที่กำหนด ≥ ร้อยละ 80 2. จำนวนพนักงานที่คัดเลือกได้ตามคุณสมบัติ ≥ ร้อยละ 80													20,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระยะเวลาการดำเนินงานขึ้นกับกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ
2. การส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงาน																		
2.1 การจัดทำแผนประกันสุขภาพ	เพื่อจัดทำแผนสวัสดิการด้านสุขภาพให้ ตามสิทธิของพนักงานแต่ละประเภท	พนักงานทุกประเภท	พนักงานได้รับแผนประกันสุขภาพร้อยละ 100													2,500,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ประกันสังคม (ตามรอบการรับพนักงาน) - ประกันอุบัติเหตุ (ทบทวนแผน ช่วงเดือน เม.ย.) - ประกันกลุ่ม (ทบทวนแผน ช่วงเดือน มิ.ย.)
2.2 สวัสดิการแบบยืดหยุ่น	เพื่อเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่นให้แก่พนักงาน	พนักงานประจำ	พนักงานประจำได้รับสวัสดิการแบบยืดหยุ่นร้อยละ 100													5,000,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	

โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
2.3 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพ - STeP Relax & Exercise - Health Challenge - การจัดการความเครียด	เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงการดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน	พนักงานทุกประเภท	1. ผลการประเมินความพึงพอใจการจัดกิจกรรม ≥ ร้อยละ 80 2. จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ≥ ร้อยละ 80 3. ผลการประเมินสุขภาพกายและใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง												350,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
2.4 การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมและสร้างความตระหนักเรื่อง การดูแลสุขภาพและการตรวจเช็คสุขภาพประจำปีของพนักงาน	ผู้บริหาร, พนักงานประจำ, พนักงานโครงการ	1. พนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 100 2. ทราบผลข้อมูลการตรวจสุขภาพของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนการจัดการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หรือแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเกิดจากสุขภาพของพนักงาน												290,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
3. การส่งเสริมความผูกพันและความสุขในการทำงาน - กิจกรรมสรุปผลการดำเนินงาน	1. ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานทุกประเภท	1. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ≥ ร้อยละ 80												650,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)

โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1. การนำเสนอ แนวทางการพัฒนางาน (Freshmen New Idea)	เพื่อให้พนักงาน เรียนรู้ใน กระบวนการ ทำงาน ผ่านการ จัดทำโครงการ อย่างอิสระ รวมถึงปรับปรุง พัฒนา หรือสร้าง กระบวนการ ทำงานในรูปแบบ ใหม่ให้มี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	พนักงานใหม่	1. พนักงานใหม่ ผ่านการนำเสนอ แนวทางการ พัฒนางาน ร้อยละ 100 2. จำนวน โครงการที่ ดำเนินการสำเร็จ ≥ ร้อยละ 80													24,000	ทีมพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	
2. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้การดำเนินงาน (Knowledge Sharing)	เพื่อให้พนักงานได้ แลกเปลี่ยน ความรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร รวมถึงนำองค์ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้กับ การทำงาน	พนักงาน ทุกประเภท	1. พนักงาน ได้รับองค์ความรู้ จากการเข้าร่วม กิจกรรม ≥ ร้อยละ 80 2. จำนวนหัวข้อ องค์ความรู้ใหม่ ขององค์กร ≥ 4 เรื่อง													200,000	ทีมพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	
3. การพัฒนาศักยภาพ Team Leader (Middle Management Retreat)	เพื่อให้พนักงาน ระดับ Middle Management ได้พัฒนาความรู้ ทักษะในการ บริหารจัดการ	พนักงานระดับ Middle Management	1. จำนวน พนักงานระดับ Middle Management เข้าร่วมกิจกรรม ≥ ร้อยละ 80													500,000	ทีมพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	

โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
			2. ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ≥ ร้อยละ 80															
4. การพัฒนาบุคลากรตามแผนขององค์กร																		
4.1 ความรู้พื้นฐาน - ความรู้เกี่ยวกับองค์กร - การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ - ทักษะพื้นฐาน (ถนน 4 สาย) - โครงสร้าง อว. - อัตลักษณ์องค์กร - Customer Journey - การให้บริการอย่างมืออาชีพ	เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	พนักงานใหม่	พนักงานใหม่ผ่านการประเมินความรู้พื้นฐาน ≥ ร้อยละ 80													600,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
4.2 ความรู้ ทักษะตามแผนการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานแต่ละสายงานในแต่ละทีม (Training Plan)	เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะตามสายงาน	พนักงานทุกประเภท	พนักงานได้เรียนรู้ตามแผน ≥ ร้อยละ 80													2,000,000	ทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	การดำเนินงานขึ้นอยู่กับสายงาน