

รายงานการประชุม (คัตย่อระเบียบวาระที่ 3.1)

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ครั้งที่ 1/2563

วันพฤหัสบดีที่ 30 เมษายน 2563 เวลา 09.30-12.00 น.

ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 14 สกสว. อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์

รายชื่อคณะกรรมการผู้เข้าร่วมการประชุม

1. ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง	ที่ปรึกษา
2. ศาสตราจารย์ ดร.อมเรศ ภูมิรัตน์	ประธานอนุกรรมการ
3. ศาสตราจารย์ นพ.สุทธิพันธ์ จิตพิมลมาศ	รองประธานอนุกรรมการ
4. คุณรติมา เอื้อธรรมาภิมุข	อนุกรรมการ
5. คุณไพบุสย์ ภัทรเบญจพล	อนุกรรมการ
6. คุณวิศรุต รักษ์นภาพงศ์	อนุกรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ อีระวิสิษฐ์	อนุกรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์	อนุกรรมการและเลขานุการ
9. คุณธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม

1. คุณอมรเทพ อำนวยพล	ผู้เข้าร่วมประชุม
2. คุณธัญญา อ่อนระยิบ	ผู้เข้าร่วมประชุม
3. คุณมินตรา พิมพ์บุตร	ผู้เข้าร่วมประชุม
4. คุณปิยะพร ใจมั่น	ผู้เข้าร่วมประชุม

เริ่มประชุม เวลา 09.30 น.

ศาสตราจารย์ ดร.อมเรศ ภูมิรัตน์ ประธานอนุกรรมการ กล่าวเปิดการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สกสว. ครั้งที่ 1/2563 ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

3.1 (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการปฏิบัติการประจำปีการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. 2563

คุณธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา นำเสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. 2563-2565 และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการปฏิบัติการประจำปีการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. 2563 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ค่านิยมของ สกสว. (TSRI's CORE Value) ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้
 - 1) T (Teamwork)
 - 2) S (Self – Management)
 - 3) R (Resilience)
 - 4) I (Intelligence)

- สมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก Core Competency แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ Teamwork หรือการทำงานแบบทีมเวิร์ค Self - Management หรือ การบริหารจัดการด้วยตนเอง Resilience หรือความยืดหยุ่น และIntelligence หรือ สติปัญญา

ส่วนที่ 2 สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความเข้าใจองค์กร (Organizational Understanding) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovation) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) และการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

- ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และสมรรถนะหลักในการทำงาน เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกสว.

2. ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และ TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์

3. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อได้ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก (OT) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (SW) สามารถวิเคราะห์ SWOT รูปแบบองค์กรในสถานการณ์ 4 รูปแบบ คือ (SO Strategy – Best Case Scenario) , (WO Strategy) , (ST Strategy) และ (WT Strategy – Worst Case Scenario)

4. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากการหาปัจจัยแห่งความสำเร็จของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างสนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ของแต่ละเป้าประสงค์ โครงการ/ กิจกรรม กำหนดค่าเป้าหมาย งบประมาณ เวลาดำเนินการอย่างถูกต้อง และครบถ้วน

- เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์เมื่อสิ้นสุดแผน (Objectives and Key Results: OKR) ประกอบด้วยดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - OKR 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
 - วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Objective) : วางแผนและบริหารอัตรากำลังคนได้เหมาะสม และปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ผลลัพธ์ (Key Results) มีจำนวน 2 ข้อ คือ
 - 1) ปรับปรุงอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจแต่ละส่วนงาน
 - 2) มีระบบฐานข้อมูลของบุคลากรที่ทันสมัย สนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างสนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
 - OKR 2 การอบรมและการพัฒนา
 - วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Objective) : สร้างนวัตกรรมในระบบการปฏิบัติงาน
 - ผลลัพธ์ (Key Results) มีจำนวน 3 ข้อ คือ
 - 1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2) พนักงานกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ
 - 3) ทุกกลุ่มภารกิจมีการสร้างสรรค์/นวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการขององค์กร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - OKR 3 การธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน
 - วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Objective) : ลดอัตราการลาออกจากงาน
 - ผลลัพธ์ (Key Results) มีจำนวน 2 ข้อ คือ
 - 1) อัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
 - 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับ ร้อยละ 80

มติที่ประชุม : เห็นชอบในหลักการและให้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ