



สรุปผลการดำเนินงานโครงการ จัดทำแผนยกระดับศักยภาพบุคลากร และการพัฒนาทุนมนุษย์ สำหรับอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ระยะที่ 1

เสนอต่อ

สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป. อว.)

สิ่งส่งมอบในโครงการ

1. ชุดเครื่องมือวัดระดับความพร้อมของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเบื้องต้นใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร ด้านองค์ความรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการใช้ชุดเครื่องมือดังกล่าวในการยกระดับความพร้อมของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคใน 3 มิติข้างต้น

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร องค์ความรู้และการพัฒนาบุคลากรของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากทั้งในและต่างประเทศ พร้อมด้วยผลการวิเคราะห์ช่องว่างของระดับความพร้อมองค์กรใน 3 มิติหลักของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค อย่างน้อย 14 แห่ง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ครอบคลุมแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติสำหรับแผนระยะสั้น 3 ปี การสร้างตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล การให้แรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรใน อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

4. แผนยกระดับศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคในระยะสั้น 3 ปี ระยะกลาง 5 ปี และระยะยาว 10 ปี

การประเมินระดับความพร้อมของอุทยาน วิทยาศาสตร์ภูมิภาคเบื้องต้น 3 มิติ



มิติที่ 1

กลยุทธ์และโครงสร้าง
องค์กร (Strategy
and
organizational
structure)



มิติที่ 2

องค์ความรู้
(Knowledge Body)



มิติที่ 3

การพัฒนาบุคลากร
(Human resource
development)

ตัวชี้วัดด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร (10 ตัวชี้วัด)



การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การรับนโยบายและการดำเนินการ (Policy Execution)



ความสัมพันธ์ การประสานงานกับหน่วยงานกำกับ ความอิสระในการบริหารจัดการ)



การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อม และแนวทางในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์



การนำเสนอแผนกลยุทธ์ (Strategic plan) (เช่นการมี Roadmap หรือตัวแผน หรือแผนยุทธศาสตร์)



การจัดทำ Risk management และ Change management ในมิติการบริหารความเสี่ยง



ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับนโยบายประเทศ นโยบายองค์กรกำกับ นโยบายระดับเชิงพื้นที่ระดับท้องถิ่น)



การบริหารโครงสร้างองค์กรแบบเน้นสร้างคุณค่า (Value Creation)



การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงผู้ประกอบการและการตระหนักและมุ่งเน้นโอกาส



การบูรณาการข้ามหน่วยงานภายใน



การสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน

ตัวชี้วัดด้านองค์ความรู้ (6 ตัวชี้วัด)



การมีระบบและ/หรือ
กระบวนการจัดการความรู้
(Knowledge
management)



การมีระบบการบริหาร
ทรัพย์สินทางปัญญา
(IP management)



การสร้างองค์ความรู้ใหม่
การพัฒนาทักษะสำคัญ
และความคิดสร้างสรรค์



การเก็บรักษาข้อมูล (เช่น มี
Depository) การให้การ
เข้าถึงข้อมูล (Accessibility)
การได้มาของข้อมูล และการ
แบ่งปันข้อมูล



การใช้ประโยชน์จาก
สารสนเทศทางธุรกิจ
นวัตกรรม



การใช้องค์ความรู้การ
มุ่งเน้นผู้รับบริการและ
ความพึงพอใจ

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (7 ตัวชี้วัด)



การมีแผนพัฒนาบุคลากร
เพื่อให้มีความสอดคล้อง
กับพันธกิจ



การเพิ่มพูนแสงหาทรัพยากร
มนุษย์ที่มีศักยภาพและการ
บำรุงรักษา (Talent
Management) และอัตราการ
ลาออก (Turnover rate)
ของบุคลากร



มีแผนการรับ (และ
หลักเกณฑ์ในการรับ)
บุคลากร



การกำหนดลักษณะ
ความสามารถของบุคลากร
ที่จำเป็น
(Core/functional
competency)



การสนับสนุน การฝึกอบรม
บุคลากร และผลลัพธ์ที่ได้รับ



การกำหนดโอกาสและ
ความก้าวหน้าทางอาชีพ



การเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ดำเนินงานด้วยการสร้าง
ความสามารถรอบด้านให้กับ
พนักงาน

สิ่งส่งมอบในโครงการ

1. ชุดเครื่องมือวัดระดับความพร้อมของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเบื้องต้นใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร ด้านองค์ความรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการใช้ชุดเครื่องมือดังกล่าวในการยกระดับความพร้อมของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคใน 3 มิติข้างต้น

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร องค์ความรู้และการพัฒนาบุคลากรของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากทั้งในและต่างประเทศ พร้อมด้วยผลการวิเคราะห์ช่องว่างของระดับความพร้อมองค์กรใน 3 มิติหลักของ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค อย่างน้อย 14 แห่ง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ครอบคลุมแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติสำหรับแผนระยะสั้น 3 ปี การสร้างตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล การให้แรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรใน อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

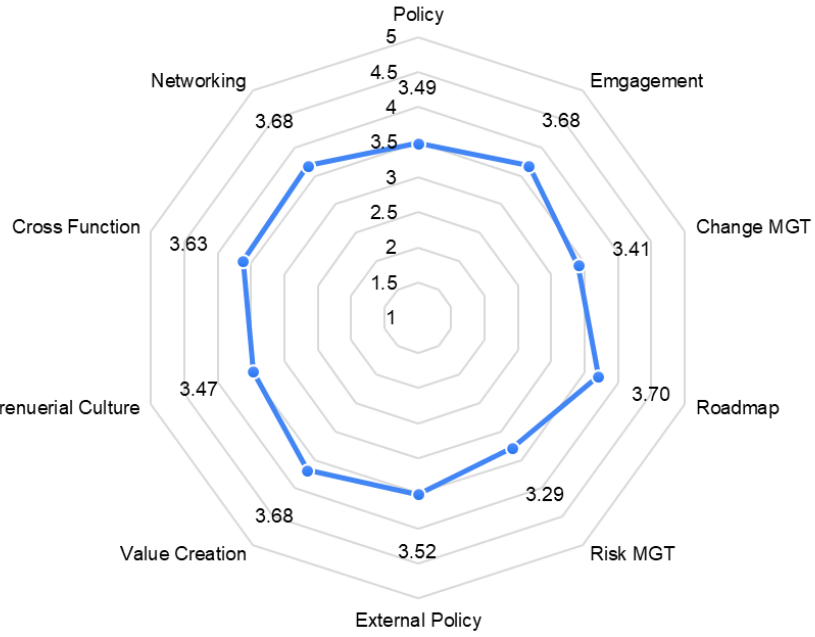
4. แผนยกระดับศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับ อุกยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคในระยะสั้น 3 ปี ระยะกลาง 5 ปี และระยะยาว 10 ปี

สรุปผลการวิเคราะห์ช่องว่าง 3 มิติ

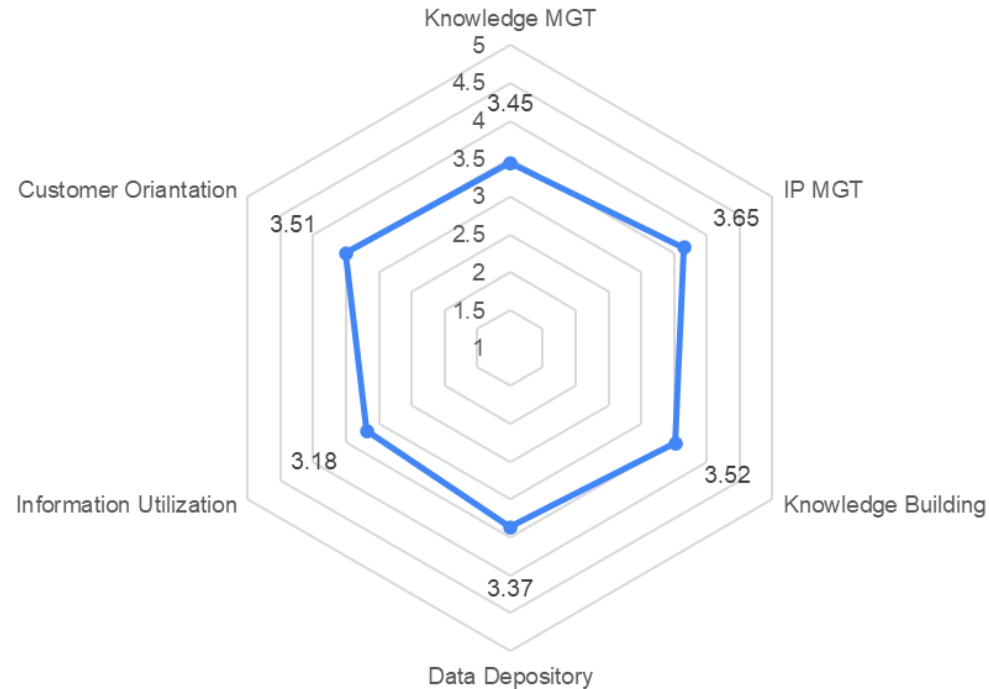


สรุปผลการวิเคราะห์ช่องว่าง แยกรายมิติ/ตัวชี้วัด

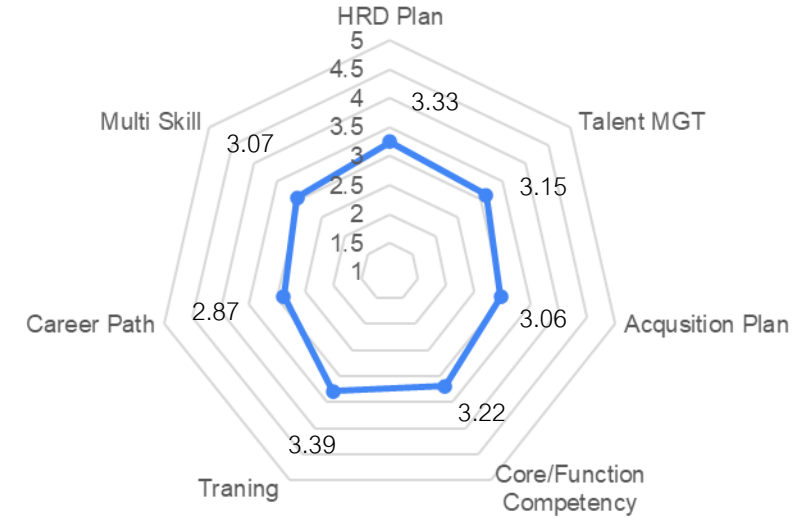
ระดับความพร้อมและช่องว่างในการพัฒนาด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร



ระดับความพร้อมและช่องว่างในการพัฒนาด้านองค์ความรู้



ระดับความพร้อมและช่องว่างในการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สิ่งส่งมอบในโครงการ

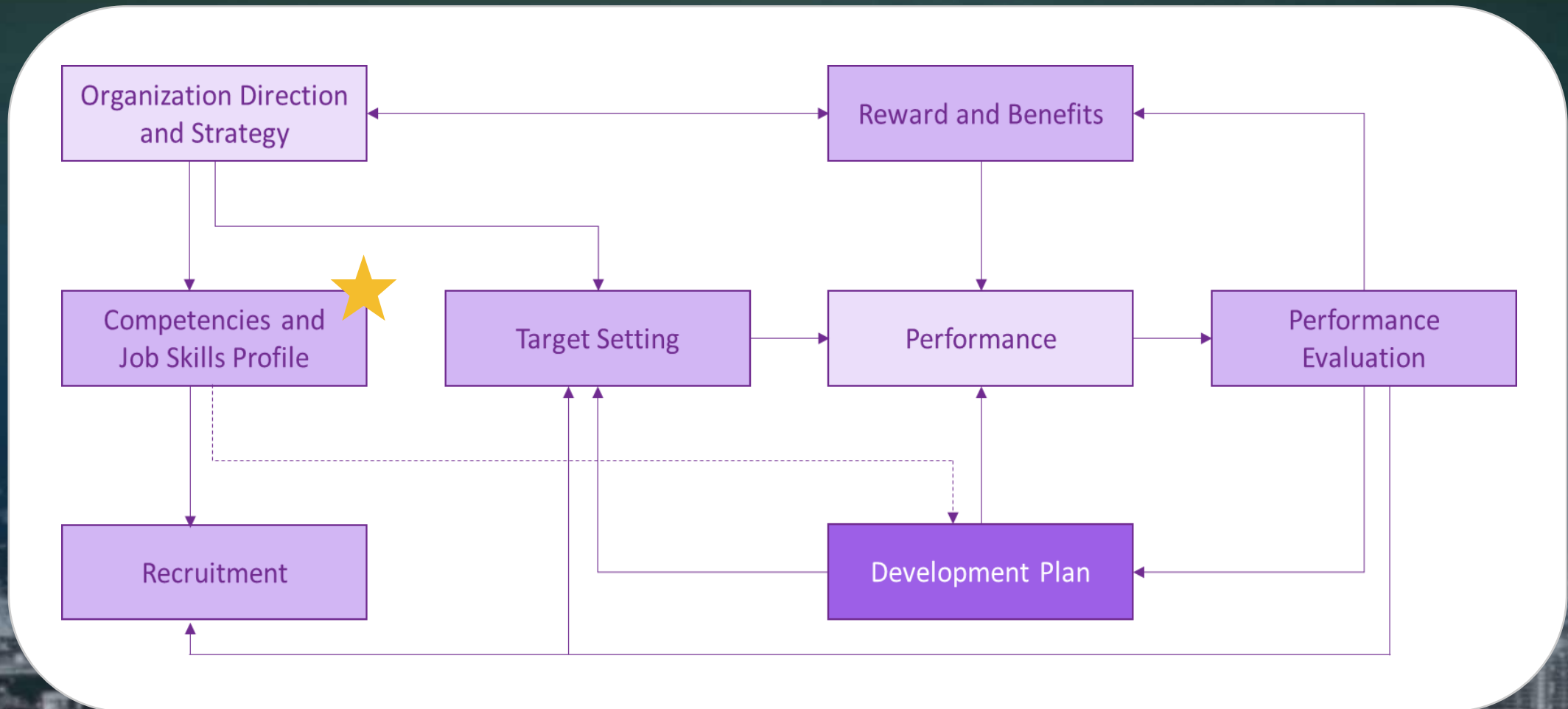
1. ชุดเครื่องมือวัดระดับความพร้อมของ อุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเบื้องต้นใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร ด้านองค์ความรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการใช้ชุดเครื่องมือดังกล่าวในการยกระดับความพร้อมของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคใน 3 มิติข้างต้น

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร องค์ความรู้และการพัฒนาบุคลากรของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากทั้งในและต่างประเทศ พร้อมด้วยผลการวิเคราะห์ช่องว่างของระดับความพร้อมองค์กรใน 3 มิติหลักของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค อย่างน้อย 14 แห่ง

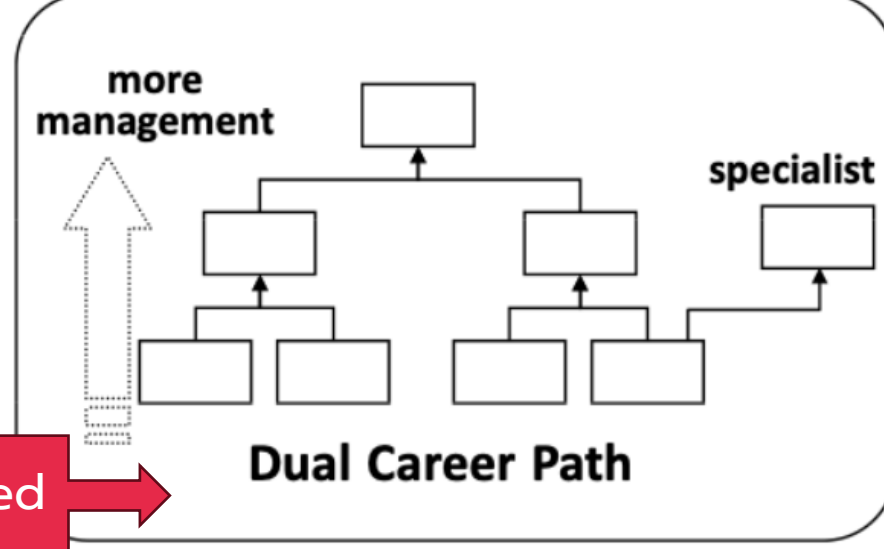
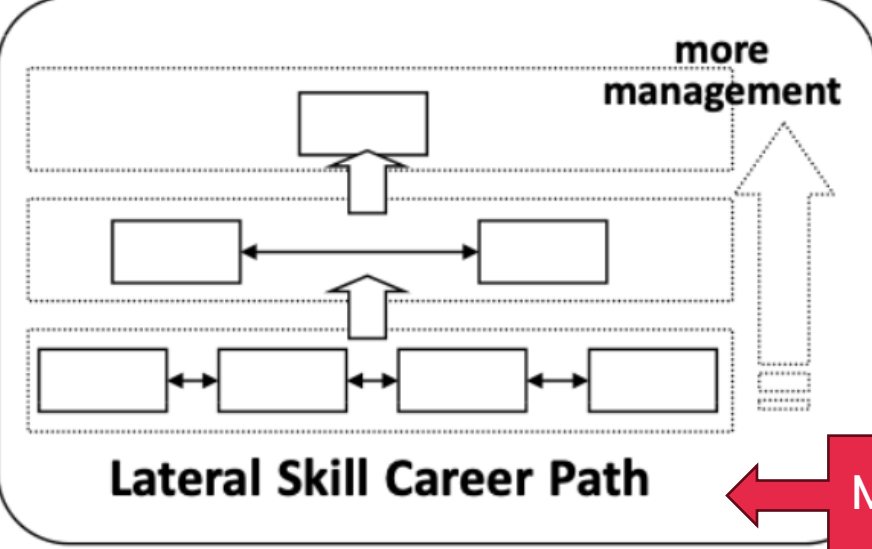
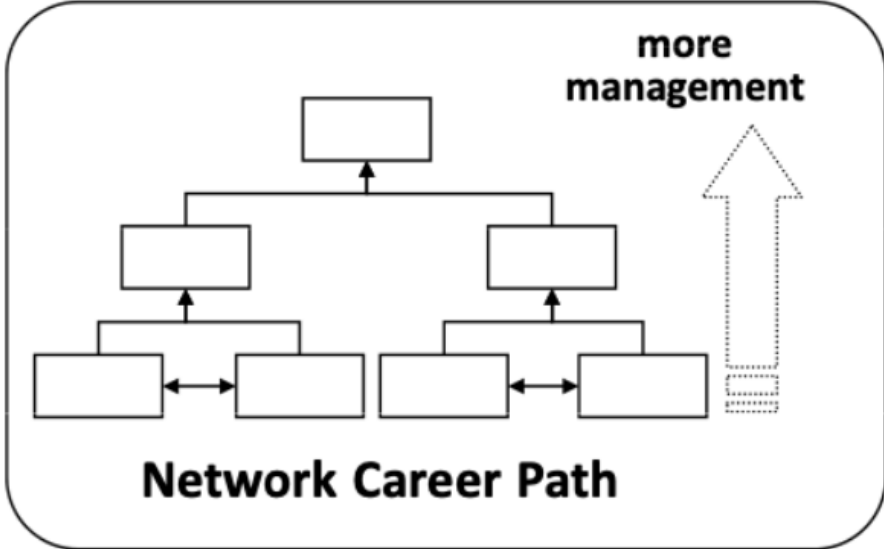
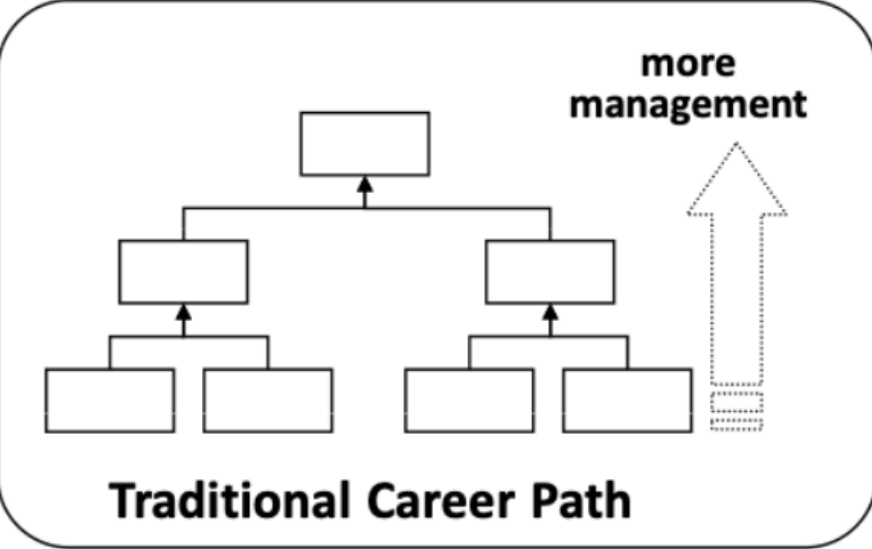
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ครอบคลุมแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติสำหรับแผนระยะสั้น 3 ปี การสร้างตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล การให้แรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

4. แผนยกระดับศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคในระยะสั้น 3 ปี ระยะกลาง 5 ปี และระยะยาว 10 ปี

กรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร



Career Path Model



Mixed

กระบวนการพัฒนากรอบยกระดับศักยภาพบุคลากร (HR Development Plan)



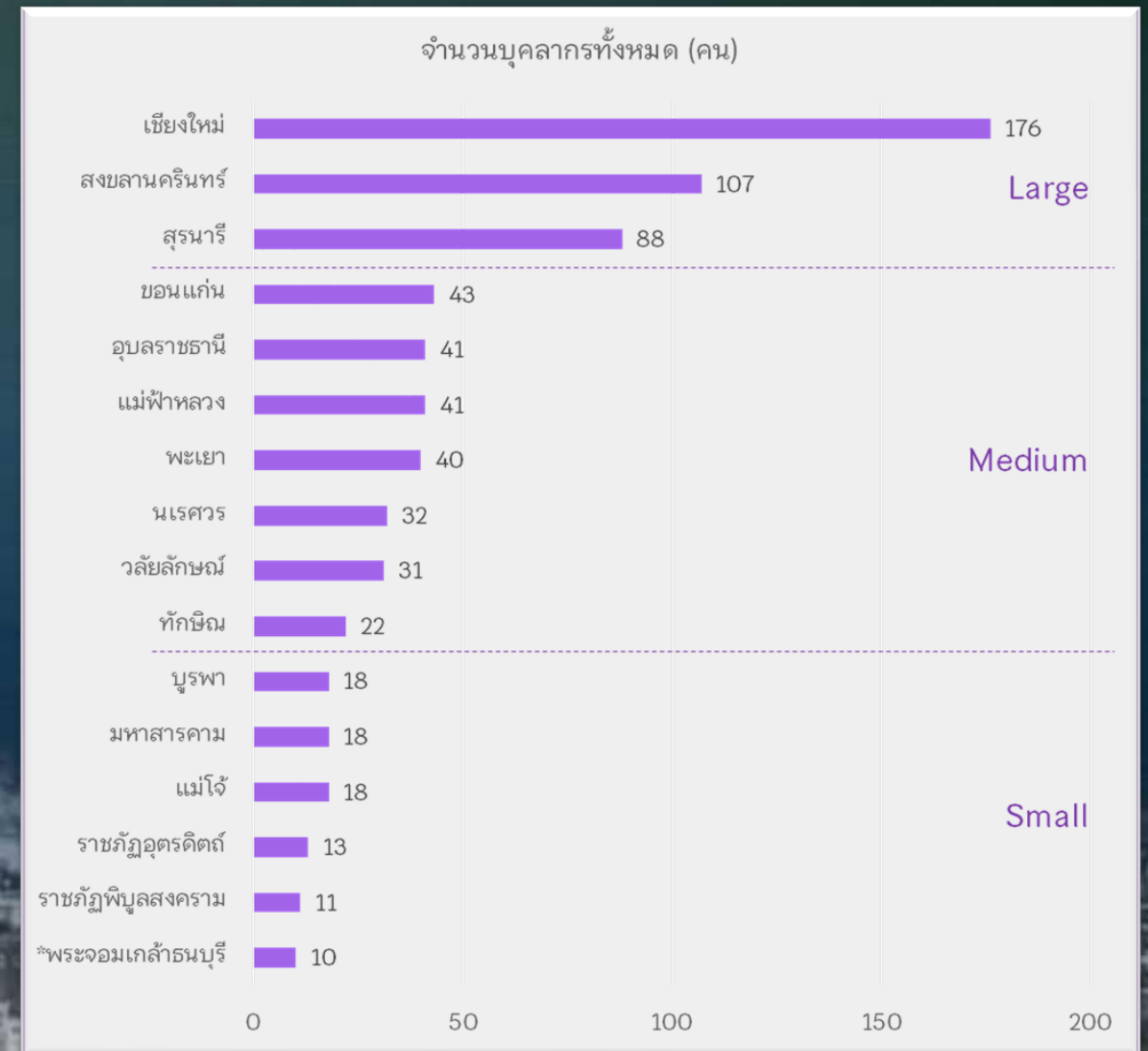
สรุปผลการจัดกลุ่มขององค์กร (Cluster of Organization)

แบ่งขนาดของอุทยานภูมิภาคตามจำนวนพนักงานที่สังกัด ดังนี้

- ขนาดใหญ่ (>80 คน): มช มอ มทส
- ขนาดกลาง (30-79 คน): มข มอบ มฟล พระยา มน มวล
- ขนาดเล็ก (<30): ทักษิณ ม บุรพา มรภ.

อุตรดิตถ์ มรภ พิบูลสงคราม มจร*

*ซึ่งอาจต้องพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งองค์กรขนาดเล็ก บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้านหรือหลายบทบาทในการให้บริการกับผู้ประกอบการ)



สรุปผลการจัดกลุ่มงาน (Job Family)

นโยบายและแผนงาน (Policy and Planning)

การพัฒนาและแสวงหา
ความรู้

(Knowledge
Development and
Acquisition)

สิ่งอำนวยความสะดวกและ
โครงสร้างพื้นฐาน

(Facilities and
Infrastructure)

การตลาดและการสื่อสาร

(Market Access and
Communication)

การบริการธุรกิจและ
ผู้ประกอบการ

(Business and
Entrepreneur
Service)

การเงิน (Finance)

ทรัพยากรบุคคล (Human Resource)

การปฏิบัติการทั่วไป (General Operation)



ธุรกิจและ
ผู้ประกอบการ
(Business and
Entrepreneur)

Job Level

ระดับผู้บริหาร (Executive)

- มีผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับจัดการ (Management)
- รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานขนาดใหญ่ หรือขององค์กร

ผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

- มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนน้อย และอาจรับผิดชอบในการประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น
- รับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้รับ
- มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับสูง

ระดับจัดการ (Management)

- มีผู้ใต้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น
- รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและจัดการให้ทีมงานดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้รับ

ระดับปฏิบัติการ (Operation)

- ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีเพียงจำนวนน้อย และไม่มีอำนาจในการประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น
- รับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

Job Family / Job Function / Job Skills (Example)

Job Family

การบริการธุรกิจและผู้ประกอบการ
(Business and Entrepreneur Service)

พัฒนาธุรกิจและผู้ประกอบการ (Business and Entrepreneurial Development)	ให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Consult and Mentorship)	ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม และการออกแบบ (Innovation Development and Design)	จัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการใช้ประโยชน์ (Intellectual Property Management)	ส่งเสริมความร่วมมือ (Network and Partnership Development)	ส่งเสริมกิจกรรม (Event Planning and Management)
--	--	--	--	--	--

Job Functions

การวิเคราะห์และการวิจัย (Analytical skills and Research)	ความเฉียบแหลมทางธุรกิจ (Business Acumen)	การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategy Formulation)	การจัดทำแผนให้ลูกค้า (Customer Plan Creation)	การวิเคราะห์ทางการเงิน (Financial analysis skills)	ความรู้ด้านตลาดและอุตสาหกรรม (Market and industry knowledge)
การจัดการโครงการ (Project management skills)	การขาย (Selling Skill)	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	การวางแผนปฏิบัติการดำเนินงาน (Operation Planning)	เทคนิคการสร้างสรรคและออกแบบ (Creative and Design Technique)	การบริหารความเสี่ยง (Risk management skills)
การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Management)	ความรู้ด้านกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา (Legal knowledge - Intellectual Property)	การเจรจาต่อรอง (Negotiation skills)	การจัดการงบประมาณ (Budget management)	การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing)	การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

Job Skills

สมรรถนะ (Competency)

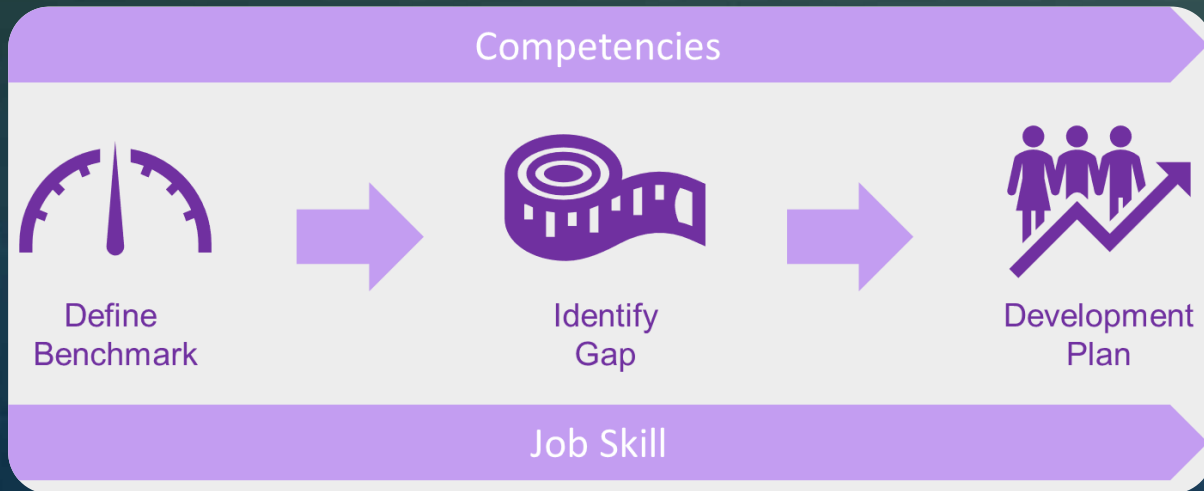
Core Competency

- มุ่งเน้นลูกค้า (Customer-Focused)
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making)
- ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative)
- ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative)
- สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectively Communicate)
- การรับมือความเปลี่ยนแปลง (Managing Change)
- การปรับตัวตามสถานการณ์ (Situational Adaptability)
- ประกันความรับผิดชอบ (Ensures Accountability)
- การพัฒนาตนเอง (Self-Development)

Leadership Competency

- ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Mindset)
- มุ่งเน้นการปฏิบัติ (Action-Oriented)
- พัฒนาศักยภาพผู้อื่น (Developing Other)
- นำผู้อื่น (Leading Others)
- โน้มน้าวผู้อื่น (Influencing Others)

การประเมินและจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill)



ระบุ Gap จากการประเมิน Competency และ Job Skill

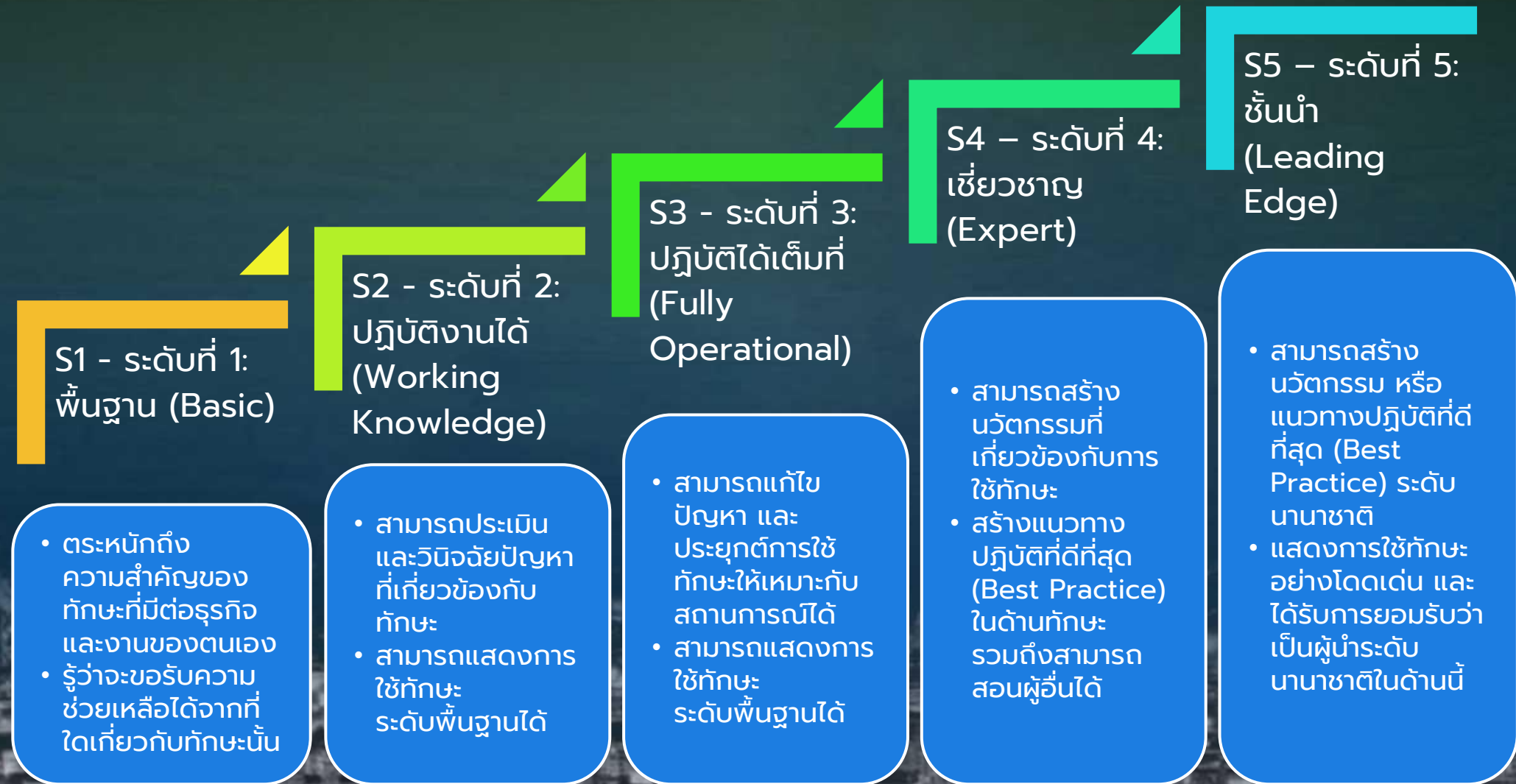
เลือก Gap ที่เป็น Priority สำหรับการพัฒนา

กำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (Gap)

Job Level / Competency Level



Skill Level



8 ผู้มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่

7 ผู้มีสมรรถนะในการบริหารนโยบาย

6 ผู้มีสมรรถนะในการจัดการและวางแผน

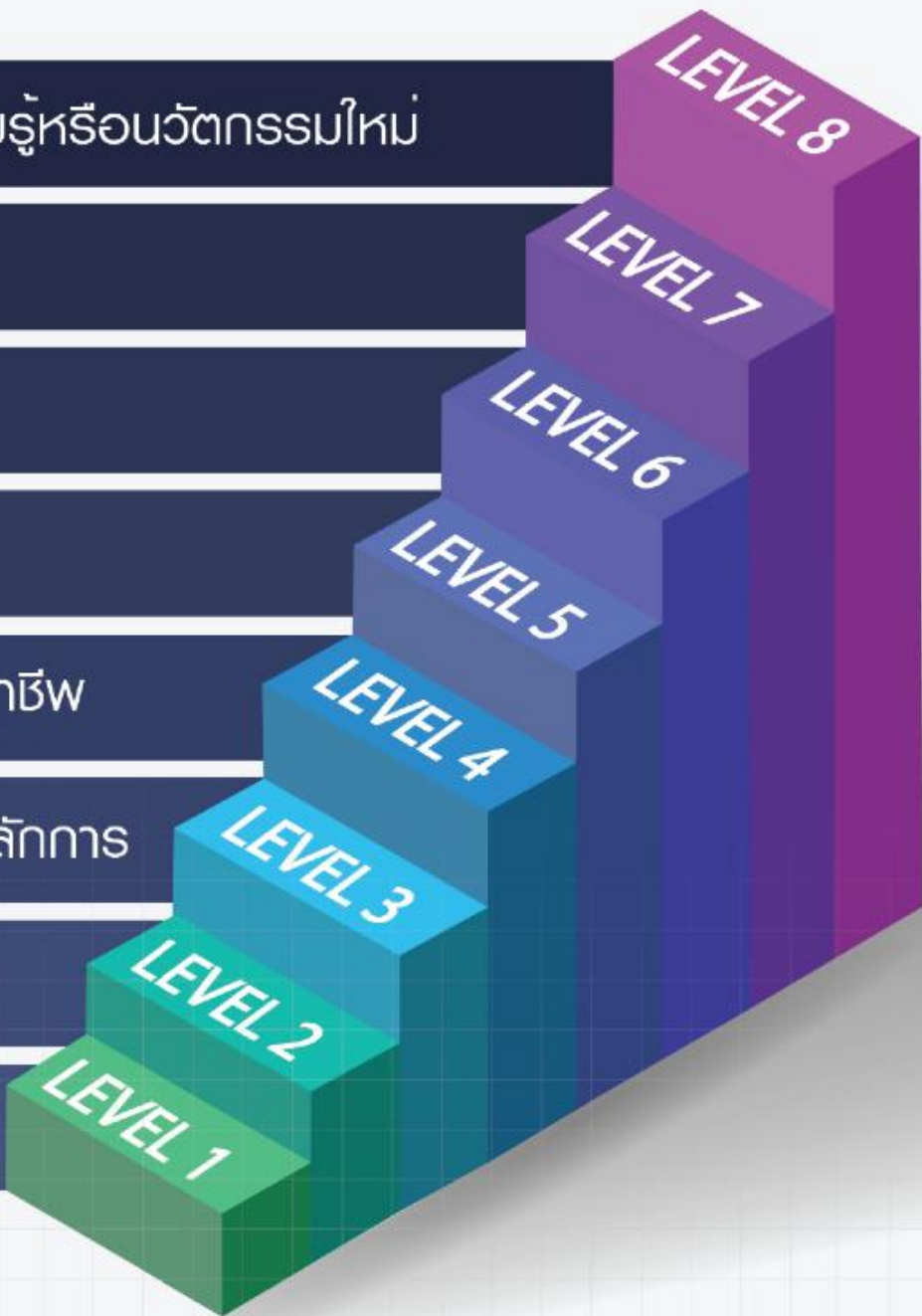
5 ผู้มีสมรรถนะทางเทคนิคและการจัดการ

4 ผู้มีสมรรถนะทางเทคนิคครอบคลุมงานอาชีพ

3 ผู้มีสมรรถนะทางเทคนิคในการประยุกต์หลักการ

2 ผู้มีสมรรถนะฝีมือในงานอาชีพ

1 ผู้มีสมรรถนะปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐาน



กรอบคุณวุฒิ

วิชาชีพ

8

ระดับ



สิ่งส่งมอบในโครงการ

1. ชุดเครื่องมือวัดระดับความพร้อมของ อุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคเบื้องต้นใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร ด้านองค์ความรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการใช้ชุดเครื่องมือดังกล่าวในการยกระดับความพร้อมของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคใน 3 มิติข้างต้น

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร องค์ความรู้และการพัฒนาบุคลากรของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ประกอบด้วย การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากทั้งในและต่างประเทศ พร้อมด้วยผลการวิเคราะห์ช่องว่างของระดับความพร้อมองค์กรใน 3 มิติหลักของอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค อย่างน้อย 14 แห่ง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ครอบคลุมแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติสำหรับแผนระยะสั้น 3 ปี การสร้างตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล การให้แรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค

4. แผนยกระดับศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคในระยะสั้น 3 ปี ระยะกลาง 5 ปี และระยะยาว 10 ปี

แผนยกระดับศักยภาพบุคลากร ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

Year 1 - 3

Get the basic right:

- สร้าง HRD ในส่วนกลาง และ HR Champion ใน ศูนย์กลางภาค
- นำร่องและส่งเสริมการใช้ Competency และ Job Skill
- กำหนดให้แผนการพัฒนาบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของ เป้าหมายประจำปี
- BISPA เป็นศูนย์กลาง จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรวม และให้การ สนับสนุน
- ใช้ Job Skill Profile ใน การสรรหาบุคลากร
- นำร่องการ Certify วิชาชีพ

Year 4 - 5

Expand Development:

- ส่งเสริมการใช้ Job Skill กับทุกส่วนงานหรือแผนก
- จัดให้มีกระบวนการ Career Planning, Successor Planning และ High Potential Talent Management
- แต่ละ SP วางแผนการ พัฒนาบุคลากรด้วย ตัวเอง
- BISPA เป็นศูนย์กลางใน การให้การสนับสนุน
- ได้รับการ Certify วิชาชีพ
- มี HRD ประจำอยู่ในทุก ศูนย์กลางภาค และขยาย HR Champion ไปยัง SP ต่างๆ

Year 6 - 10

Sustainable Development:

- ทบทวน Competency ให้สอดคล้องกับทิศทาง และ Value ขององค์กรใน ขณะนั้น
- SP สามารถพัฒนา บุคลากรในตำแหน่งหลัก ได้ด้วยตัวเอง
- SP ที่เป็นศูนย์กลาง ภูมิภาค เป็นแกนหลักใน การสนับสนุนการพัฒนา บุคลากร
- มี HRD หรือ HR Champion ประจำอยู่ใน ทุก SP
- มุ่งเน้นการสร้าง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

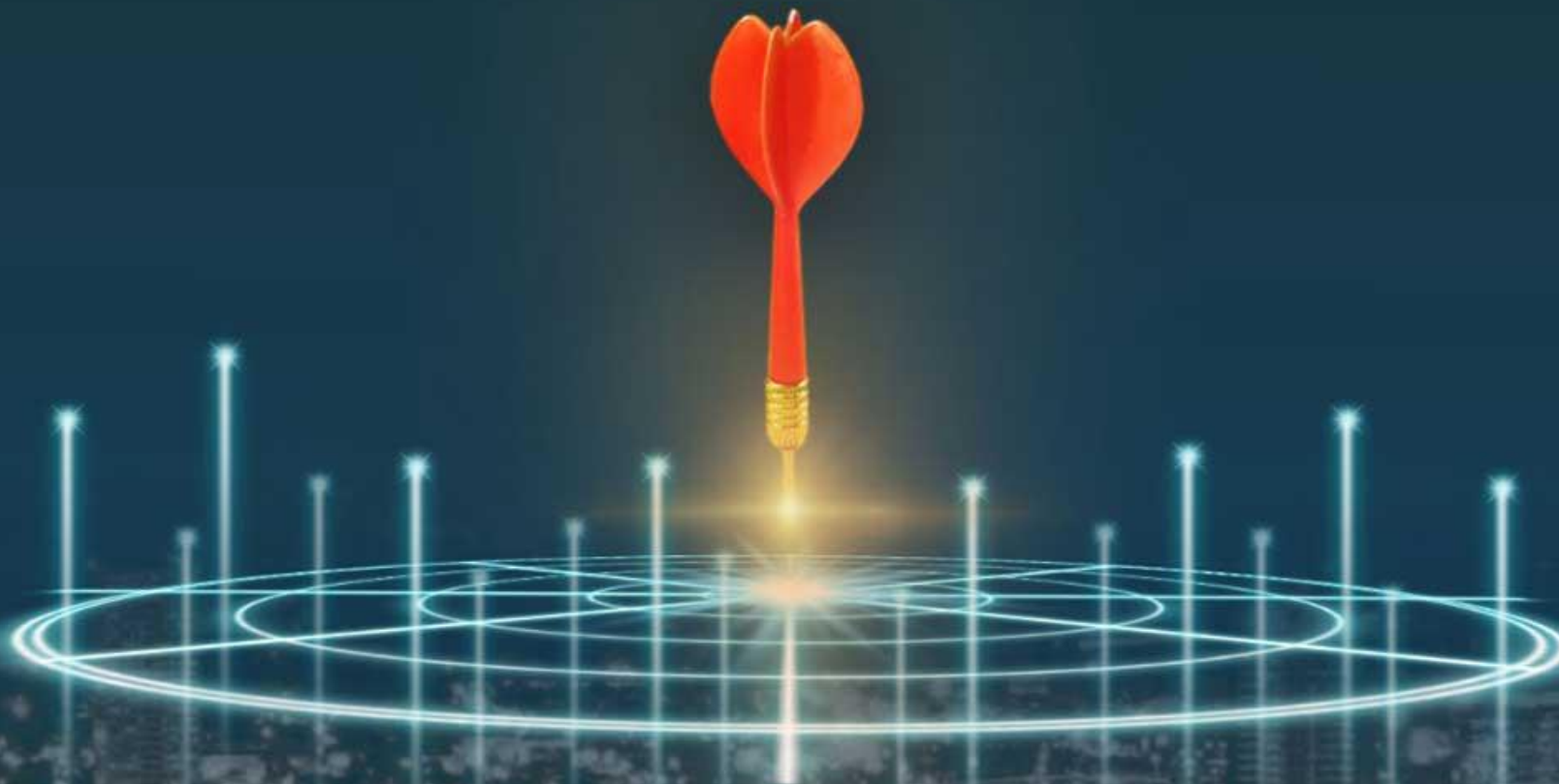


ข้อเสนอโครงการ ยกระดับศักยภาพบุคลากรและ การพัฒนาทุนมนุษย์ สำหรับอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ระยะที่ 2

เสนอต่อ

สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป. อว.)





**หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์
และผลที่คาดว่าจะได้รับ**

หลักการและเหตุผล

“โครงการจัดทำแผนยกระดับศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ระยะที่ 2” ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นโครงการต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาคให้มีแนวทางการใช้สมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ในกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) การระบุโอกาสในการพัฒนา (Development Gap) และการกำหนดแผนการพัฒนาส่วนบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายประจำปี รวมถึงการสร้างเครือข่ายของผู้นำกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Champions) ในแต่ละองค์กรระดับภูมิภาค เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละอุทยานวิทยาศาสตร์อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

พร้อมกันนี้ ในโครงการฯ จะเริ่มต้นการศึกษากระบวนการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มาใช้บริการอุทยานวิทยาศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์โครงการ / ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสนับสนุนอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในภูมิภาคให้มีแนวทางการใช้สมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ในกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) และการระบุโอกาสในการพัฒนา (Development Gap)

1. แนวทางการใช้สมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ในกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) และการระบุโอกาสในการพัฒนา (Development Gap) ได้รับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาค

5. กระบวนการจัดทำ “มาตรฐานอาชีพ” “นักส่งเสริมนวัตกรรม” ซึ่งกำหนดระดับสมรรถนะ และการรับรองทักษะและความเชี่ยวชาญ ตามแนวทางของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

5. เพื่อศึกษากระบวนการรับรองคุณวุฒิ “นักส่งเสริมนวัตกรรม” ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มาใช้บริการอุทยานวิทยาศาสตร์



2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

2. สรุปข้อมูลช่องว่างของสมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

4. เกิดเครือข่ายของผู้นำกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Champions) ในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

4. เพื่อสร้างให้เกิดเครือข่ายของผู้นำกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Champions) ในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

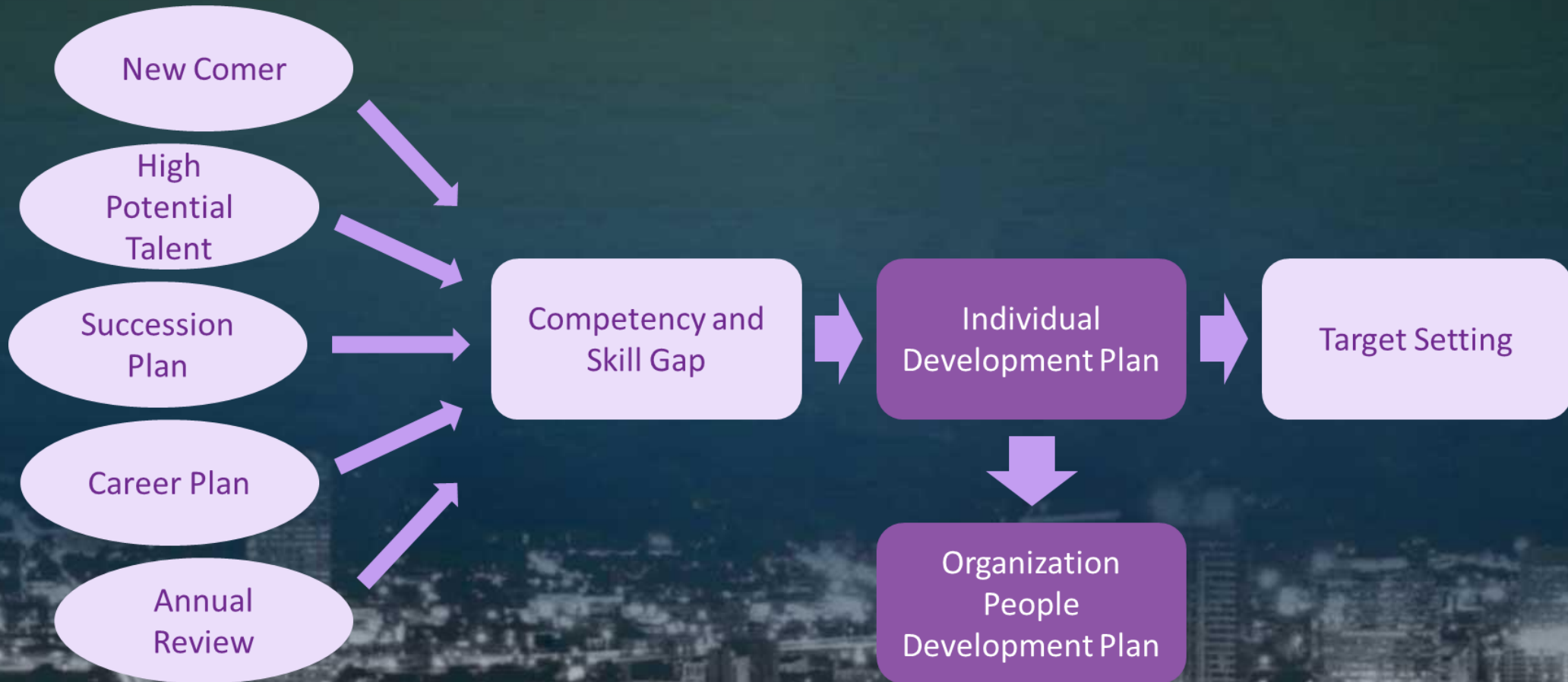
3. เพื่อริเริ่มการกำหนดแผนการพัฒนาร่วมบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายประจำปีของอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

3. สรุปข้อมูลแผนการพัฒนาร่วมบุคคลของอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

กระบวนการพัฒนารอบยกระดับศักยภาพบุคลากร (HR Development Plan)



การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan)



การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรวม (Consolidated People Development Plan)

Development
Demand Plan

Training Demand
Plan

Consolidated People
Development Plan

กรอบคุณสมบัตินำหรับ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

จรรยาบรรณ

(Code of Conduct, and Ethic)

สมรรถนะหลัก

(Core Competency)

สำหรับบุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์

ทักษะสำหรับบุคลากรส่งเสริมการ

ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ

นวัตกรรม

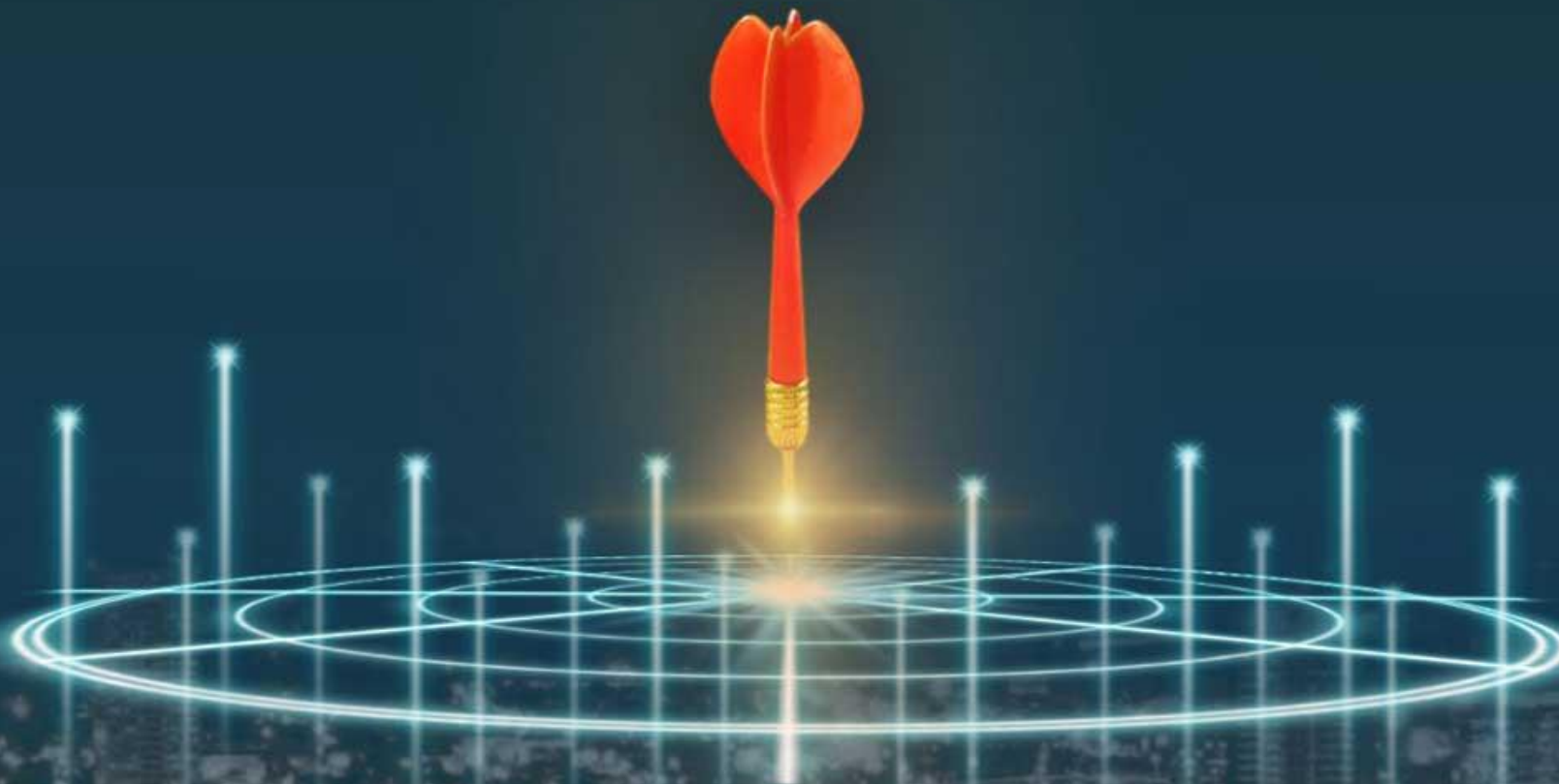
(Core Skill)

ความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม

หรือสาขางานที่เกี่ยวข้อง

(Functional Skill)

คุณสมบัติพื้นฐาน (Foundation Qualification)



ขอบเขตการดำเนินงาน และระยะเวลาโครงการ

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. รวบรวมข้อมูลระดับสมรรถนะ ทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมของประเทศไทย ตามแนวทางของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบนิเวศนวัตกรรม
2. ศึกษากระบวนการรับรองคุณวุฒิ “นักส่งเสริมนวัตกรรม” ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มาใช้บริการอุทยานวิทยาศาสตร์
3. จัดประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นและหารือการจัดทำ “มาตรฐานอาชีพนักส่งเสริมนวัตกรรม”

ขอบเขตการดำเนินงาน

4. จัดประชุมระดมสมองและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้สมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ในกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) และการระบุโอกาสในการพัฒนา (Development Gap) ให้แก่บุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาค
5. ศึกษาวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง
6. สรุปรายชื่อแผนการพัฒนาส่วนบุคคลของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง
7. พัฒนาเครือข่ายของผู้นำกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Champions) ในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง

ขอบเขตการดำเนินงาน

8. จัดให้มีที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิจัยที่มีประสบการณ์และความชำนาญที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาอุทยานวิทยาศาสตร์ การพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนารุรกิจนวัตกรรม และการประเมินผลการดำเนินโครงการ
9. จัดทำสรุปและรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมบันทึกในสื่ออิเล็กทรอนิกส์



ระยะเวลาโครงการ 12 เดือน

รายละเอียดการดำเนินงาน	เดือน												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. รวบรวมข้อมูลระดับสมรรถนะ ทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมของประเทศ ไทย ตามแนวทางของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบนิเวศนวัตกรรม	■	■											
2. ศึกษากระบวนการรับรองคุณวุฒิ “นักส่งเสริมนวัตกรรม” ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค	■	■	■										
3. จัดประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความคิดเห็นและหารือการจัดทำ “มาตรฐานอาชีพนักส่งเสริมนวัตกรรม”		■	■	■									
4. จัดประชุมระดมสมองและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้สมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ให้แก่บุคลากรอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาค		■										■	
5. ศึกษาวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะ (Competency) และทักษะสำหรับงาน (Job Skill) ของบุคลากรในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง			■	■	■	■	■	■	■	■	■		
6. สรุปข้อมูลแผนการพัฒนาศูนย์บุคคลของอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง										■	■	■	
7. พัฒนาเครือข่ายของผู้นำกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Champions) ในอุทยานวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยในภูมิภาคทั้ง 16 แห่ง			■	■	■	■	■	■	■	■	■		
8. การดำเนินงานและการจัดการโครงการ ตลอดระยะเวลาโครงการ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9. จัดทำสรุปและรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานพร้อมบันทึกในสื่ออิเล็กทรอนิกส์						■							■