

o14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ไตรมาส 1-4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

● สำเร็จตามเป้าหมาย

● อยู่ระหว่างดำเนินการใกล้เสร็จสิ้น

● ไม่บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่	HRI	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้งบประมาณ	ความคืบหน้า				
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	Milestone
กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	HRI-1	1. โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องต่อการกิจ <u>กลยุทธ์</u> เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมชีววิทยาศาสตร์ การแพทย์ และสุขภาพ (15 กิจกรรม)	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะ ร้อยละ 80 ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2.แผนงานจากการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 1 งาน	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะ ร้อยละ 90.16 ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2.แผนงานจากการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3 งาน	150,000	100%				●
		1. โครงการระบบฐานข้อมูลด้านงานทรัพยากรบุคคล และการทำ <u>สถาปัตยกรรมข้อมูล</u> (Data Architecture) เพื่อการพัฒนาและจัดทำ HR Dashboard (1 กิจกรรม)	ระบบ HR Dashboard 1 ระบบ (ระยะที่ 1) 1) Core HR Matrix	ระบบ HR Dashboard 1 ระบบ (ระยะที่ 1) 1) Core HR Matrix (Kick off)	1,000,000	100%				●
	HRI-3	2. โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำไปใช้และพัฒนากระบวนการให้ทันสมัย และรวดเร็ว (2 กิจกรรม)	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะ ร้อยละ 80 มแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2.แผนงานจากการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 1 งาน	1.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะ ร้อยละ 83.75 ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2.แผนงานจากการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 1 งาน	100,000	100%				●
	HR-2	1. โครงการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (TCELS Transformation)	แผนงานถูกดำเนินการตามระยะเวลาและเกิดผลสำเร็จตามแผนร้อยละ 90	(เพิ่งเริ่มดำเนินการ)	ไม่ใช้งบประมาณ				5%	●

o14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร ไตรมาส 1-4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ต่อ)

● สำเร็จตามเป้าหมาย

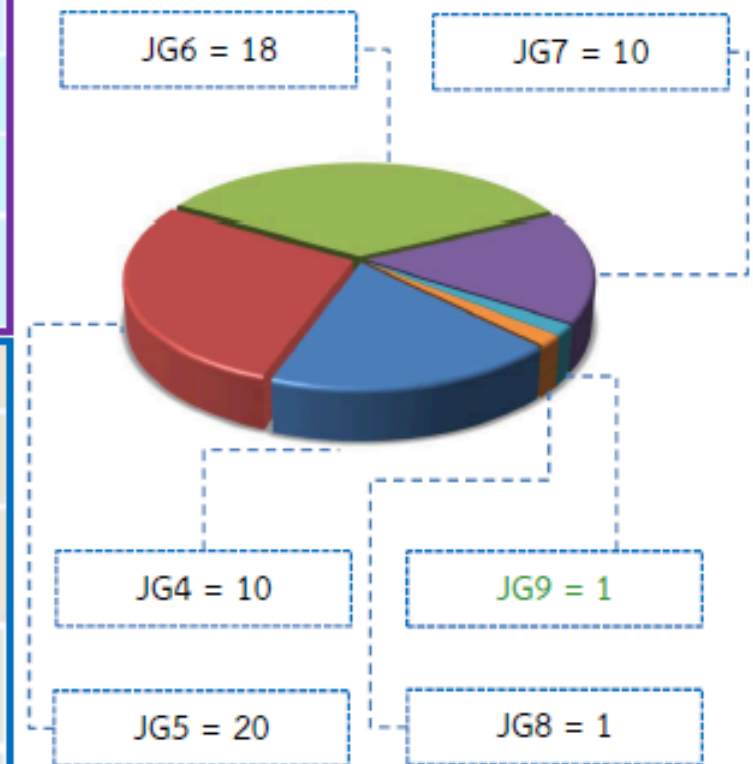
● อยู่ระหว่างดำเนินการใกล้เสร็จสิ้น

● ไม่บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่	HRI	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้งบประมาณ	ความคืบหน้า				
						ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	Milestone
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้ มีพฤติกรรมที่ สอดคล้องสะท้อน ถึงค่านิยมองค์กร อย่างต่อเนื่องจน เกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรและมี ความผูกพันต่อ องค์กร	HRI-4	1. โครงการสร้างค่านิยม องค์กรและเสริมสร้างความ ผูกพัน (5 กิจกรรม)	1.จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และสร้างความผูกพัน $\geq$ 4 กิจกรรมต่อปี	1.จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และสร้างความผูกพัน 4 กิจกรรม	250,000	100%				●
		2. โครงการส่งเสริม สภาพแวดล้อมให้เอื้อกับการ ปฏิบัติงาน (3 กิจกรรม)	2. ความผูกพันองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Before & After) ร้อยละ 70	2. ความผูกพันองค์กร ร้อยละ 76.55 (เนื่องจากปี 67 ไม่ได้มีการสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กร)	ไม่ใช้งบประมาณ	100%				●
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาให้บุคลากร เป็นนักประสาน สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในองค์กรและ หน่วยงาน พันธมิตรเครือข่าย	HRI-1	1. โครงการส่งเสริมการพัฒนา ท่อยอดเครือข่ายบุคคลหรือ หน่วยงานภายนอกเพื่อ ขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่เชิง พาณิชย์ (5 กิจกรรม)	เกิดการต่อยอดและใช้ประโยชน์ความ ร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่ได้จาก กระบวนการแลกเปลี่ยนภายใน ปีงบประมาณพ.ศ.2568 ได้จำนวนความร่วมมือ ร้อยละ 80 (เป้าหมาย5 MOU)	เกิดการต่อยอดและใช้ประโยชน์ ความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยน ภายในปีงบประมาณพ.ศ.2568 จำนวน 6 MOU คิดเป็นร้อยละ 120	350,000	100%				●

๐14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตำแหน่ง	จำนวน	รวม
ผลลช. Job Grade 10	1 อัตรา	-> กลุ่มบริหาร 22% (14 อัตรา)
รอง ผลช. Job Grade 9	1 อัตรา	
ผู้ช่วย ผลช. Job Grade 8	1 อัตรา	
ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ โปรแกรม/ Job Grade 7	11 อัตรา	
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ทาง	1 อัตรา	-> กลุ่มปฏิบัติการ 78% (51 อัตรา)
หัวหน้ากลุ่มภารกิจ	3 อัตรา	
ผู้ชำนาญการ	17 อัตรา	
เจ้าหน้าที่อาวุโส Job Grade 5	20 อัตรา	
เจ้าหน้าที่ Job Grade 4	10 อัตรา	



หมายเหตุ: อัตราค่าล้างภายในได้กรอปรอัตรากำล้าง 64 อัตรา + 1 ผลลข. สีเขียว : อยู่ในระหว่างการสรรหา

o14 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ภาพรวมบุคลากร TCELS

โครงสร้างตามมติคณะกรรมการ 4/2567 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2567
กำหนดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 3 ส่วนงาน ได้แก่

1. Core Business (ปฏิบัติการส่วนหน้า)
2. Midfield (สนับสนุนส่วนปฏิบัติการส่วนหน้า)
3. Support Unit (สนับสนุนงานส่วนหลัง เป็น Back Office)

*สำนักตรวจสอบภายใน 2 ท่าน (ภายใต้คณะกรรมการ คลช.)

Support Unit (13 คน)

- ฝ่ายกฎหมาย (4 คน)
- ฝ่ายการเงินบัญชี (4 คน)
- กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล (3 คน)
- กลุ่มภารกิจบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ (2 คน)

สำนักตรวจสอบ (2 คน)



Midfield (22 คน)

- ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ (6 คน)
- สำนักผู้อำนวยการ (12 คน)
- ฝ่ายยุทธศาสตร์ความร่วมมือ (3 คน)

Core Business (23 คน)

- ฝ่ายยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมและการลงทุน (3 คน)
- ฝ่ายการใช้ประโยชน์นวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2 คน)
- โปรแกรมบริหารเภสัชภัณฑ์และเซลล์บำบัด (6 คน)
- โปรแกรมบริหารโภชนเภสัชภัณฑ์และเวชสำอาง (5 คน)
- โปรแกรมบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือแพทย์และหุ่นยนต์ทางการแพทย์ขั้นสูง (6 คน)
- กลุ่มภารกิจ YMD/EPI (1 คน)



หมายเหตุ : อัตรากำลังปัจจุบัน 56 อัตรา + สำนักตรวจสอบภายใน 2 อัตรา รวม 58 อัตรา อยู่ในระหว่างการสรรหา 2 อัตรา อัตราว่าง 4 อัตรา

ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	คนครอง
JG10	1	1	1
JG9	1	1	1
JG8	1	1	1
JG7	11	11	9
JG6	21	21	19
JG5	20	20	18
JG4	10	10	10
รวม	65	65	59